

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dan karyawan memiliki hubungan kerja yang masing-masing memiliki hak dan kewajiban. Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (**Selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan**) yang menyatakan bahwa *“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”*.<sup>1</sup> Hal ini memberikan penegasan bahwa timbulnya hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawan tercipta sejak perjanjian kerja dibuat.

Sebanyak 95% karyawan sepenuhnya menggantungkan pemasukan finansial pokok hanya kepada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Setelah karyawan melakukan kewajiban bekerja untuk perusahaan, karyawan akan mengharapkan hak nya yaitu upah atas pekerjaan yang karyawan lakukan. Namun tidak selamanya perusahaan berjalan dengan lancar, tentunya sudah menjadi hal yang wajar jika suatu perusahaan memiliki permasalahan bisnis.

---

<sup>1</sup> Lihat Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dewasa 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 me-legenda 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.<sup>2</sup>

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.<sup>3</sup> Bahwa Pemohon menyatakan PT Nyonya Meneer tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar cicilan utangnya sebesar Rp. 7.040.970.500,- (tujuh milyar empat puluh juta sembilan ratus tujuh puluh ribu lima ratus rupiah).<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Lihat pada Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Pengadilan Negeri Semarang, <https://putusan.mahkamahagung.go.id/putusan/8275d00f27a06be2fec5b569feadd109>

<sup>3</sup> Nidia Zuraya, Jamu Nyonya Meneer Pailit, Begini Nasib Karyawannya, Republika.co.id, <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/korporasi/17/08/07/ouasam383-jamu-nyonya-meneer-pailit-begini-nasib-karyawannya>, diakses pada 03 November 2018 pukul 16.40 WIB.

<sup>4</sup> Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, *loc. cit.*

Mengenai nasib karyawan PT Nyonya Meneer, pada bulan Agustus 2017 PT Nyonya Meneer dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga Pada Pengadilan Negeri Semarang sedangkan sejak November 2015 sebanyak 921 Karyawan belum menerima gaji<sup>5</sup>, menurut keterangan Charles Saerang selaku direktur utama, pihaknya telah merumahkan 200-an orang karyawan.<sup>6</sup> 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 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.<sup>7</sup>

Ketika Perusahaan diputuskan pailit maka memiliki akibat hukum terhadap kemampuan debitor pailit mengurus dan membereskan aset perusahaan. Sehingga kepengurusan yang bersangkutan dengan kekayaan

---

<sup>5</sup> Fikri Faqih, 921 Pegawai Nyonya Meneer belum gajian sejak 2015, Merdeka.com, <https://www.merdeka.com/peristiwa/921-pegawai-nyonya-meneer-belum-gajian-sejak-2015.html>, diakses pada 03 November 2018 Pukul 17:02

<sup>6</sup> Iswidodo, KRONOLOGI PT Nyonya Meneer Dinyatakan Pailit dan Rencana Charles Saerang Bandung, TribunJateng.com, <http://jateng.tribunnews.com/2017/08/06/kronologi-pt-nyonya-meneer-dinyatakan-pailit-dan-rencana-charles-saerang-bandung>, diakses pada 03 November 2018 Pukul 16:46 WIB

<sup>7</sup> Fikri Faqih, 921 Pegawai Nyonya Meneer belum gajian sejak 2015, *loc. cit.*

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.

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).*”<sup>8</sup> Serta regulasi pada Pasal 39 ayat

---

<sup>8</sup> Lihat Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

(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.”*<sup>9</sup>

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-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa *“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pem-bayarannya.”*<sup>10</sup>

Namun dalam hukum Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tidak hanya mengenal kreditor preferen saja, terdapat kreditor yang memiliki kekuatan 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

---

<sup>9</sup> Lihat Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

<sup>10</sup> Lihat Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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.

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.\*\**”<sup>11</sup>, 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.

---

<sup>11</sup> Lihat Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

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 *Strustured 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.<sup>12</sup>

Selain dari kasus diabaikannya hak-hak buruh pada karyawan PT. Njonja Meneer, permasalahan kepailitan yang belum memprioritaskan hak

---

<sup>12</sup> Siti Anisah, 2008, *Perlindungan Kepentingan Kreditor Dan Debitor Dalam Hukum Kepailitan Di Indonesia*, Yogyakarta, Total Media, hlm. 350.

karyawan masih banyak terjadi di Indonesia, beberapa diantaranya adalah pada pailitnya PT. Dirgantara Indonesia yaitu sengketa antara hak dan kewajiban antara mantan karyawan dengan perusahaan. Sengketa tersebut dikarenakan oleh ketidakpuasan mantan kariyawan tersebut dalam sistem pembayaran kompensasi pensiun bagi mantan karyawan, sehingga mereka mengajukan permohonan pernyataan pailit kepada Pengadilan Niaga Jakarta Pusat.<sup>13</sup>

Adapula pada Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha terjadi pada PT. Starwin Indonesia yang merupakan perusahaan penghasil sepatu Reebok dimana pada tahun 2008 mengalami kepailitan.<sup>14</sup> Adapun yang pada tahun 2018 Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya memberikan putusan pailitan kepada PT. Kertas Leces yang mana Permohonan Pembatalan Homologasi (Perjanjian Perdamaian) tersebut dimohonkan oleh mantan karyawan PT. Kertas Leces, Pasalnya, Sekitar 1900 mantan karyawan PT Kertas Leces, Kabupaten Probolinggo mereka tidak menerima gaji sampai empat tahun.

Karena limitasi pembahasan dan tidak bermaksud untuk mengurangi bab demi bab bahasan dari kompleksitas problematika kepailitan dan PKPU di Indonesia, maka penulisan dan penelitian ini hanya akan sepenuhnya

---

<sup>13</sup> Veni Erisa, 2017, "*KEDUDUKAN BUMN DALAM PERKARA KEPAILITAN (Studi Kasus Putusan Kasasi MA Nomor: 075 K/Pdt.sus/2007)*", (Skripsi Tidak diterbitkan, Fakultas Hukum Universitas Muhamadiyah Yogyakarta), hlm. 02.

<sup>14</sup> Muna Hanifah, 2017, "*HAK – HAK KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PAILIT (STUDI TENTANG PEMBERESAN HAK KARYAWAN PADA KASUS PERUSAHAAN PT. STARWIN)*", (Skripsi Tidak diterbitkan, Fakultas Fakultas Hukum Universitas Muhamadiyah Yogyakarta), hlm. 03.



berkonsentrasi pada perlindungan hukum terhadap karyawan 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 Perlindungan hukum terhadap kepentingan karyawan atas haknya dalam hal upah dan pesangon jika perusahaan tempat karyawan bekerja tersebut dinyatakan pailit, dengan Judul Penelitian **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN DARI PERUSAHAAN YANG TELAH DIPUTUSKAN PAILIT (Studi Kasus Pailit PT. Perindustrian Njonja Meneer)”**

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana perlindungan hukum karyawan terhadap pailitnya PT. Nyonya Meneer ?
2. Bagaimana upaya hukum karyawan untuk mendapatkan Perlindungan Hukum atas pailitnya 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 perlindungan hukum karyawan terhadap pailitnya PT. Nyonya Meneer.
2. Untuk mengetahui upaya hukum karyawan guna mendapatkan perlindungan hukum atas pailitnya PT. Nyonya Meneer dalam pemberesan harta pailit yang dilakukan oleh kurator dan diawasi oleh hakim pengawas.

#### **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.