

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Perlindungan Hukum Karyawan Terhadap Pailitnya PT. Nyonya Meneer

Berbicara mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan dari perusahaan yang diputuskan pailit, tentunya yang harus diperhatikan adalah adanya regulasi yang mengamanatkan perlindungan hukum terhadap karyawan tersebut dan seperti apa implementasinya. Apakah implementasi sesuai dengan regulasi atau tidak. Tentu saja jika implementasi (*das sein*) dengan regulasi (*das sollen*) telah sesuai, maka terealisasinya perlindungan hukum terhadap karyawan. Namun, jika antara implementasi dan regulasi tidak sesuai, maka tidak terealisasinya perlindungan hukum terhadap karyawan, mengingat sistem hukum Negara Indonesia adalah sistem *civil law*. Negara-negara penganut *civil law system* menempatkan konstitusi pada urutan tertinggi dalam hirarki peraturan perundang-undangan. Semua negara penganut *civil law* mempunyai konstitusi tertulis.<sup>1</sup>

Ketika perusahaan dinyatakan pailit, hanya terdapat satu perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap karyawan. Perlindungan tersebut adalah perlindungan atas kepentingan karyawan terhadap akibat hukum kepailitan. Kepentingan karyawan tersebut yakni upah yang terutang

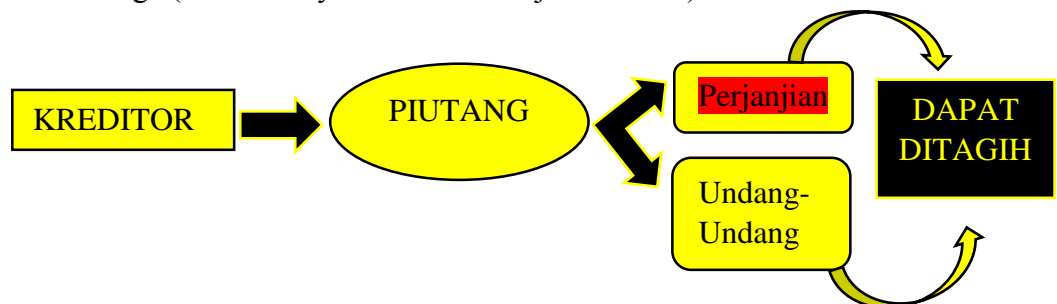
---

<sup>1</sup> Soerojo Wignjodipoero, 1983, *Pengantar dan Asas-asas Hukum adat*, Jakarta, Gunung Agung, hlm. 27- 31

dan hak-hak karyawan berupa pesangon akibat Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan pailit.<sup>2</sup>

Regulasi mengenai hukum kepailitan tentunya merujuk kepada Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, namun jika berbicara mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan dari perusahaan yang diputuskan pailit, tentu saja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan lah yang menjadi *Lex specialis derogat legi generali*.

Perusahaan dapat dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan jika terpenuhinya syarat berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU. Adapun syarat yang harus dipenuhi yaitu debitor yang memiliki dua atau lebih kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih. Terdapat dua unsur yaitu “utang” (tidak terbayarkan dan telah jatuh waktu) dan “kreditor”.



Berdasarkan pada bagan di atas, karyawan PT. Nyonya Meneer adalah pihak yang menjadi kreditor dalam proses kepailitan, karena status hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan berdasarkan Pasal 1 angka

<sup>2</sup> Lihat Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan Lihat Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang 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>3</sup> Hal ini memberikan penegasan bahwa timbulnya hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawan tercipta sejak perjanjian kerja dibuat.

Sedangkan piutang karyawan PT Nyonya Meneer berasal dari tidak dibayarnya upah karyawan sebanyak 921 karyawan sejak November 2015 sampai dengan bulan Agustus 2017.<sup>4</sup> Total karyawan aktif Nyonya Meneer 921 orang yang belum menerima upah mulai November 2015, Januari 2016 serta Juli 2017 dengan Tunggakan gaji senilai Rp 35,364 miliar.<sup>5</sup> Upah yang tidak dibayarkan tersebut menjadi utang bagi PT. Nyonya Meneer terhadap Karyawannya.<sup>6</sup> Dengan demikian karyawan PT. Nyonya Meneer dapat didefinisikan sebagai kreditor yang mempunyai piutang karena perjanjian yang dapat ditagih di muka pengadilan.<sup>7</sup>

Setelah PT. Nyonya Meneer dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 3 Agustus 2017 oleh

---

<sup>3</sup> Lihat Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>4</sup> 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 03 November 2018 Pukul 17:02

<sup>5</sup> Detiknews, 2017, *Tanggung Jawab Nyonya Meneer Ke Karyawan Mencapai Rp 98 M*, <https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-3608457/tanggung-jawab-nyonya-meneer-ke-karyawan-mencapai-rp-98-m>, Diakses pada tanggal 28 Januari 2019, pukul 24:50 WIB.

<sup>6</sup> Lihat Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>7</sup> Lihat Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Majelis Hakim yang memeriksa dan memutuskan perkara yaitu Nani Indrawati, S.H., M.Hum sebagai Hakim Ketua, Pudjo Hunggul HW, S.H.,M.H dan Wismonoto, S.H masing-masing sebagai hakim anggota. Berdasarkan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU yang menyatakan bahwa “*Dalam putusan pernyataan pailit, harus diangkat kurator dan seorang hakim pengawas yang ditunjuk dari hakim pengadilan*”<sup>8</sup> serta Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU yang menyatakan bahwa “ *Kurator berwenang melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan atas harta pailit sejak tanggal putusan pailit diucapkan meskipun terhadap putusan tersebut diajukan kasasi atau peninjauan kembali.* ”<sup>9</sup>

Mengenai regulasi yang menjadi kewenangan kurator terdapat pula pada Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU yang menyatakan bahwa “*Tugas Kurator adalah melakukan pengurusan dan/atau pemberesan harta pailit*”<sup>10</sup> sedangkan regulasi yang menyatakan kewenangan tugas hakim pengawas terdapat pada Pasal 65 Undang-Undang Kepailitan dan PKPU yang tugas pokoknya adalah mengawasi jalannya proses hukum setelah putusan pailit.

---

<sup>8</sup> Lihat Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>9</sup> Lihat Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>10</sup> Lihat Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Maka setelah PT. Nyonya Meneer diputuskan pailit pada tanggal 3 Agustus 2017, kurator atas nama Wahyu Hidayat, S.H dan Ade Liansah, S.H mengadakan verifikasi Rapat Pencocokan Piutang pada tanggal 5 September 2017 di Pengadilan Niaga Pada Pengadilan Negeri Semarang yang dipimpin oleh Edy Suwanto, S.H.,M.H selaku hakim pengawas.

Putusan pailit memiliki akibat hukum terhadap karyawan yaitu dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK adalah salah satu akibat kepailitan terhadap perjanjian timbal balik yang dilakukan sebelum kepailitan yaitu perjanjian kerja, sehingga karyawan yang bekerja pada perusahaan yang telah dinyatakan pailit dapat memutuskan hubungan kerja dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>11</sup>

Dalam pelaksanaan PHK karena perusahaan pailit dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya atau dengan pemahaman bahwa karyawan maupun kurator boleh menghentikan dengan mengindahkan bunyi perjanjian perburuhan tersebut atau undang-undang yang berlaku, tetapi 6 (enam) minggu sebelumnya selalu dianggap cukup.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Rahayu Hartini, 2007, *Hukum Kepailitan*, Malang, UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang, hlm. 111-112.

<sup>12</sup> Titik Tejaningsih, *Perlindungan Hukum Terhadap Kreditor Separatis Dalam Pengurusan Dan Pemberesan Harta Pailit*, Op. Cit. Hlm. 67-68.

Undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang kepailitan dan PKPU telah memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja akibat perusahaan dinyatakan pailit. Dalam Undang-undang kepailitan terdapat pada Pasal 39 ayat (1) yaitu *“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 lima) hari sebelumnya”*<sup>13</sup>

Atas PHK yang dialami karyawan pada saat perusahaan dinyatakan pailit, oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan diberikan penjelasan atas hak-hak yang diperoleh karyawan, yakni terdapat pada Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan *“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>14</sup>

Dari pasal tersebut, diberikan penegasan lagi pada Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU yakni *“Sejak tanggal putusan*

---

<sup>13</sup> Lihat Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>14</sup> Lihat Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

*pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.”<sup>15</sup>*

Berdasarkan pada Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU memberikan penjelasan bahwa perusahaan yang telah diberikan putusan pernyataan pailit oleh Majelis hakim, sejak tanggal putusan tersebut diucapkan, maka upah karyawan yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.

Menelaah dari Pasal tersebut diatas, mendapatkan pemahaman atas *list* hak apa saja yang diperoleh karyawan ketika di PHK oleh perusahaan dengan alasan pailitnya perusahaan tersebut. adapun *list* hak tersebut berdasarkan sebagai berikut:

1. Uang pesangon sebesar 1 kali dengan ketentuan:
  - 1) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  - 2) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - 3) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - 4) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - 5) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

---

<sup>15</sup> Lihat Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

- 6) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - 7) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
  - 8) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - 9) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dengan ketentuan:
- 1) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - 2) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - 3) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - 4) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - 5) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - 6) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - 7) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah



- 8) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh ) bulan upah.
3. Uang penggantian hak dengan ketentuan:
    - 1) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
    - 2) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
    - 3) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
    - 4) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dalam hal pemerolehan hak-hak karyawan tersebut, sudah terdapat perlindungan hukum bagi karyawan dalam sistem penagihannya. Merujuk pada ketentuan 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>16</sup>

Dari ketentuan pasal tersebut diatas, kata “*...didahulukan pembayarannya*” memberikan pemahaman bahwa karyawan terklasifikasi

---

<sup>16</sup> Lihat Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

sebagai kreditor preferen yakni kreditor yang memiliki hak didahulukannya atas pembayaran piutang dan tentunya yang dimaksud piutang karyawan terhadap perusahaan yang dinyatakan pailit adalah piutang atas upah. Upah tersebut timbul karena adanya perjanjian kerja sehingga sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan upah kepada karyawan atas pekerjaannya.

Ketentuan pada Pasal tersebut dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 67/PUU-XI/2013. Putusan tersebut dalam amar putusannya menyatakan bahwa pembayaran upah karyawan yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditor termasuk atas tagihan kreditor separatis, tagihan hak Negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, sedangkan pada putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor 67/PUU-XI/2013 tersebut memposisikan pembayaran hak-hak karyawan lainnya berupa pesangon didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak Negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah, namun pembayaran hak-hak karyawan berupa pesangon posisinya dibawah pelunasan kreditor separatis.<sup>17</sup>

Pada ketentuan berbagai komparasi peraturan perundang-undangan dan yurisprudensi, ketika perusahaan dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga maka terdapat dua jenis kepentingan karyawan yang mekanisme pelunasanya tidak bisa dilakukan perbarengan. Kepentingan karyawan atas upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit

---

<sup>17</sup> Lihat Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor 67/PUU-XI/2013

diucapkan yang merupakan utang harta pailit berdasarkan Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU mendapatkan pelunasan yang paling pertama didahulukan atas semua jenis kreditor termasuk atas tagihan kreditor separatis, tagihan hak Negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah.

Kepentingan karyawan atas hak-hak karyawan berupa pesangon akibat Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan pailit berdasarkan pada ketentuan Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan mendapatkan pelunasan setelah pembayaran piutang dari kreditor separatis dibereskan dan sebelum dibayarkan tagihan-tagihan dari semua tagihan termasuk tagihan hak Negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah.

Paulus Sirait selaku Kuasa Hukum para karyawan PT Nyonya Meneer sudah melayangkan tunggakan piutang kepada kurator yang melakukan pemberesan harta pailit PT Nyonya Meneer. Piutang karyawan PT Nyonya Meneer berasal dari tidak dibayarnya upah karyawan sebanyak 921 karyawan sejak November 2015 sampai dengan bulan Agustus 2017.<sup>18</sup> Total karyawan aktif Nyonya Meneer 921 orang yang belum menerima upah mulai November 2015, Januari 2016 serta Juli 2017 dengan Tunggakan gaji senilai Rp 35,364 miliar.<sup>19</sup>

---

<sup>18</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>19</sup> Detiknews, 2017, *Tanggung Jawab Nyonya Meneer Ke Karyawan Mencapai Rp 98 M*, <https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-3608457/tanggung-jawab-nyonya-meneer-ke-karyawan-mencapai-rp-98-m>, Diakses pada tanggal 28 Januari 2019, pukul 24:50 WIB.

Pada Tahun 2016 Karyawan mogok kerja karena tunggakan gaji karyawan tetap selama 4 bulan, sedangkan karyawan harian selama 12 minggu. Upah yang tidak dibayarkan tersebut menjadi utang bagi PT. Nyonya Meneer terhadap Karyawannya.<sup>20</sup> Upah yang terutang tersebut seharusnya mendapatkan pelunasan terlebih dahulu dan paling utama dari tagihan semua jenis kreditor.<sup>21</sup>

Paulus Sirait dalam media menjelaskan, total karyawan PT Nyonya Meneer yang menuntut pembayaran hak-haknya mencapai 1.104 orang. selain karyawan yang masih aktif tersebut, berdasarkan pernyataan Paulus Sirait, 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>22</sup> Terhadap hak-hak karyawan berupa pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan mendapatkan pelunasan setelah piutang milik kreditor separatis terlunasi artinya pesangon karyawan tersebut mendapatkan pelunasan setelah ada sisa hasil penjualan aset yang dilakukan PT. Bank Papua selaku kreditor separatis.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Lihat Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>21</sup> Lihat Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan lihat juga Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 67/PUU-XI/2013

<sup>22</sup> Fikri Faqih, *921 Pegawai Nyonya Meneer belum gajian sejak 2015*, *loc. cit.*

<sup>23</sup> Lihat Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan lihat juga Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 67/PUU-XI/2013

Berdasarkan ketentuan tersebut, kurator pada putusan perjanjian homologasi menyatakan bahwa piutang karyawan yang diakui keseluruhannya adalah sebesar Rp. 10.545.435.334 (*sepuluh miliar lima ratus empat puluh lima juta empat ratus tiga puluh lima tiga ratus tiga puluh empat rupiah*).<sup>24</sup> Jumlah tersebut tentunya sudah jumlah akhir berdasarkan ketentuan pada Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU dan Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Seharusnya kurator tidak menjadikan satu kesatuan nominal piutang karyawan mengingat bahwa piutang karyawan berupa upah dan pesangon memiliki mekanisme pelunasan yang berbeda berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 67/PUU-XI/2013.

Diketahui bahwa PT. Bank Papua adalah satu-satunya kreditor separatis, sehingga PT. Bank Papua sebagai pemegang jaminan, dapat langsung menjual seluruh aset perusahaan yang dijadikan jaminan oleh PT. Nyonya Meneer. Menurut keterangan Eka Windhiarto, S.H., Sp.N., M.H., CLA., CRA., CLI., CPL kuasa hukum pemohon pembatalan perjanjian homologasi *in cassu* pailitnya PT. Nyonya Meneer mengatakan bahwa PT. Nyonya Meneer mempunyai 11 aset perusahaan berupa bangunan pabrik dan gudang, dijaminakan di PT. Bank Papua seluruh asetnya. Sehingga PT. Bank Papua segera eksekusi jaminan tersebut tanpa harus menunggu waktu

---

<sup>24</sup> Lihat Lampiran

penangguhan 90 hari setelah putusan pailit berdasarkan pada ketentuan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU.<sup>25</sup>

PT. Nyonya Meneer mengalami kepailitan melalui alur Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) maka berdasarkan Pasal 293 ayat (1) yang menyatakan bahwa “*Terhadap putusan Pengadilan berdasarkan ketentuan dalam BAB III ini tidak terbuka upaya hukum, kecuali ditentukan lain dalam Undang-Undang ini*”<sup>26</sup> maka secara otomatis PT. Nyonya Meneer dalam keadaan insolvensi, dengan begitu seluruh aset Nyonya Meneer dapat segera dilakukan pemberesan yaitu di likuidasi tanpa harus mengindahkan ketentuan pada Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU yang memiliki waktu “stay” selama 90 hari sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan.<sup>27</sup>

Menurut keterangan Eka Windhiarto, S.H., Sp.N., M.H., CLA., CRA., CLI., CPL PT. pada tanggal 25 September 2017 Bank Papua berhasil menjual seluruh aset yang dijamin karena Bank Papua adalah kreditor separatis.<sup>28</sup> Jangka waktu terjualnya aset perusahaan dengan jangka waktu putusan pailit pada tanggal 03 Agustus 2017, setelah dihitung jarak nya ada 53 hari. Ini berarti PT. Bank Papua berhasil melakukan penjualan aset pada hari ke-53. Berdasarkan pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan

---

<sup>25</sup> Sinar Putri S.Utami, 2017, Aset Njonja Meneer di Bank Papua Laku Terjual, Kontan.co.id, di akses pada 03 Februari 2019 pukul 15:08.

<sup>26</sup> Lihat Pasal 293 ayat (1) Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>27</sup> Lihat Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>28</sup> Sinar Putri S. Utami, Aset Nyonya Meneer di Bank Papua Laku Terjual, *loc. cit.*

dan PKPU yang memberikan keterangan bahwa kreditor separatis diberikan jangka waktu untuk melaksanakan haknya tersebut paling lambat 2 bulan setelah dimulainya keadaan insolvensi.<sup>29</sup> Hal ini berarti benda jaminan masih dalam penguasaan PT. Bank Papua karena belum lebih dari 2 bulan.

Namun jika pada jangka waktu 2 bulan tersebut PT. Bank Papua belum kunjung berhasil menjual 11 aset milik debitor pailit, maka PT. Bank Papua kehilangan hak menjualnya, dengan begitu kurator harus menuntut diserahkannya benda yang menjadi agunan untuk selanjutnya menjadi kewenangan kurator melakukan likuidasi atas 11 aset milik debitor pailit tersebut tentunya tanpa menguragi hak PT. Bank Papua.<sup>30</sup> Dalam hal benda jaminan ada pada penguasaan kurator maka kepentingan karyawan atas pembayaran upah yang terutang akan benar-benar terlindungi, sebab jika 11 aset milik debitor pailit berhasil dijual oleh kurator, maka hasil likuidasinya akan kurator bayarkan terlebih dahulu untuk pelunasan upah karyawan yang terutang berdasarkan Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU, baru setelah upah terutang karyawan terlunasi barulah kurator melakukan pembayaran utang kepada PT. Bank Papua, setelah utang Bank Papua dilunasi, kurator akan melunasi kembali pembayaran atas hak-hak karyawan berupa pesangon berdasarkan pada ketentuan Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

---

<sup>29</sup> Lihat Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>30</sup> Lihat Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Kewajiban Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Namun implementasinya tidak begitu, karena PT. Bank Papua berhasil melakukan penjualan pada hari ke-53 dengan total penjualan Rp 74, 71 miliar.<sup>31</sup> Hasil penjualan itu, diambil sebesar piutangnya, sedangkan jika ada sisanya disetorkan ke kas kurator sebagai boedel pailit. Sebaliknya jika hasil penjualan tersebut ternyata tidak mencukupi, kreditor tersebut untuk tagihan yang belum terbayar dapat memasukkan kekurangannya sebagai kreditor konkuren.<sup>32</sup>

Diketahui bahwa Penjualan tersebut menimbulkan sisa hasil penjualan setelah dikurangi piutang PT. Bank Papua senilai Rp 68.200.000.000 (enam puluh delapan dua ratus juta rupiah).<sup>33</sup> Namun sampai dengan saat ini tahun 2019, sisa hasil penjualan tersebut sebesar Rp. 5.871.000.000 masih pada penguasaan PT. Bank Papua.

Padahal berdasarkan pada Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU yang menyatakan bahwa “*Kreditor pemegang hak sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 55 ayat (1) yang melaksanakan haknya, wajib memberikan pertanggungjawaban kepada kurator tentang hasil penjualan benda yang menjadi agunan dan menyerahkan sisa hasil penjualan setelah dikurangi jumlah utang, bunga, dan biaya kepada kurator*”<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> Sinar Putri S. Utami, Aset Nyonya Meneer di Bank Papua Laku Terjual, *loc. cit.*

<sup>32</sup> Titik Tejaningsih, 2016, Perlindungan Hukum Terhadap Kreditor Separatis Dalam Pengurusan Dan Pemberesan Harta Pailit, Yogyakarta, UII Press, hlm. 101

<sup>33</sup> Lihat lampiran

<sup>34</sup> Lihat Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang



Namun dalam implementasinya, PT. Bank Papua tidak menyerahkan sisa hasil penjualan aset tersebut kepada kurator, dengan Alasan bahwa sisa hasil penjualan aset di alokasikan PT. Bank Papua untuk utang PT. Nyonya Meneer yang lainnya kepada PT. Bank Papua, sedangkan diketahui bahwa hanya utang yang berjumlah Rp. 68.200.000.000 yang diakui kurator.

Tindakan PT. Bank Papua tersebut tentunya sangat merugikan karyawan dalam pembayaran utang kepada karyawan. sebab kurator tidak dapat membayarkan semua hak-hak karyawan jika uang sisa hasil penjualan masih dipihak PT. Bank Papua. Atas sikap tersebut, kurator mengambil tindakan dengan melayangkan surat kepada pihak PT. Bank Papua dan Otoritas Jasa Keuangan, namun belum mendapatkan balasan atas surat yang telah dilayangkan kurator.

Sehingga karena tindakan yang dilakukan PT Bank Papua menjadikan karyawan dan kreditor-kreditor supplier yang lainnya hanya menunggu hasil sisa penjualan aset perusahaan yang dilakukan oleh PT. Bank Papua diserahkan kepada kurator untuk selanjutnya kurator membayarkan kepada karyawan selaku kreditor preferen, kantor pajak; KPP Madya Semarang, KPP Pratama Gayam dan kreditor konkuren lainnya.<sup>35</sup>

Berdasarkan uraian tersebut diatas, sudah jelas bahwa regulasi pada undang-undang tentang ketenagakerjaan dan undang-undang tentang

---

<sup>35</sup> Lihat lampiran

kepailitan telah memberikan perlindungan bagi karyawan terhadap perusahaan yang diputuskan pailit. Tentunya perlindungan tersebut diberikan agar karyawan dalam proses pemberesan harta pailit tidak dikesampingan haknya oleh kreditor lain. Namun dalam implementasinya in cassu perlindungan karyawan dari pailitnya PT. Nyonya Meneer terdapat ketidak sesuaian dengan regulasi yang ada khususnya tidak sesuai dengan amanat dari amar putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 67/PUU-XI/2013. Sehingga antara das sollen (yang seharusnya) dan das sein (yang senyatanya) pada kasus pailitnya PT. Nyonya Meneer mengenai perlindungan hukum karyawan ketika PT. Nyonya Meneer diputuskan pailit tidak sesuai karena masih lemahnya perlindungan karyawan atas pailitnya PT. Nyonya Meneer dalam proses pemberesan pembayaran piutang karyawan.

#### **B. Upaya Hukum Karyawan Untuk Mendapatkan Perlindungan Hukum Atas Pailitnya PT. Nyonya Meneer.**

Setelah putusan pernyataan pailit diucapkan oleh Majelis Hakim, selanjutlah adalah proses pengurusan dan pemberesan harta pailit yang dilakukan oleh kurator dan diawasi oleh hakim pengawas. Kurator dengan diawasi oleh hakim pengawas mengadakan rapat bersama para kreditor, rapat tersebut adalah rapat verifikasi atau pencocokan utang. Rapat tersebut bermaksud untuk menguji kebenaran piutang kreditor yang telah melakukan pendaftaran piutangnya kepada kurator. Dalam rapat pencocokan piutang,

yang diakui oleh kurator adalah kreditor yang memiliki piutang kepada debitor pailit dengan catatan dapat dibuktikan dan diakui kebenaran piutang tersebut dengan melampirkan dokumen tagihan.<sup>36</sup>

Dalam putusan homologasi PT. Nyonya Meneer dicantumkan laporan proses PKPU PT. Nyonya Meneer oleh tim pengurus yang mana dalam laporan tersebut dicantumkan daftar data kreditor dan jumlah piutangnya yang telah diakui. Jumlah tagihan kreditor yang diakui adalah sebesar Rp. 198.471.760.917 yang terdiri dari 35 Kreditor dengan rincian sebagaimana terlampir pada lampiran penulisan ini.<sup>37</sup>

Kuasa hukum para karyawan yaitu Paulus Sirait pada tanggal 19 Agustus 2017 mengajukan kepada kurator bukti-bukti jumlah karyawan. dalam keterangan Paulus Sirait pada media, selain mengajukan gaji dan pesangon yang tertunda, dirinya juga mengajukan tunjangan hari raya (THR) serta upah yang dibawah UMR dan pesangon yang harus sesuai aturan berdasarkan Pasal 165 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga tim kuasa hukum mengajukan tagihan hingga lebih dari Rp 98.000.000.000,- yang meliputi gaji, pesangon, atau tunjangan lainnya.<sup>38</sup>

Menurut keterangan kuasa hukum para karyawan yaitu Paulus Sirait, Menjelaskan bahwa pada rapat verifikasi pencocokan piutang, Paulus memberikan dokumen tagihan kepada kurator atas upah yang terutang sebelum pernyataan pailit yang belum dibayarkan PT. Nyonya Meneer

---

<sup>36</sup> Rahayu Hartini, Hukum Kepailitan, Op, cit, hlm 162-163.

<sup>37</sup> Lihat Lampiran

<sup>38</sup> *Ibid*

kepada karyawannya sejak Tahun 2015 (pada tahun 2015 tersebut, PT Nyonya Meneer dalam masa PKPU) dan tagihan hak-hak karyawan akibat Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan pailit. Menurut keterangan Paulus Sirait keseluruhan total utang yang harus dipenuhi PT. Nyonya Meneer terhadap karyawan baik yang aktif maupun yang sudah dirumahkan sebesar Rp. 98.000.000.000,- (Sembilan puluh delapan miliar rupiah) dengan rincian sebagai berikut:<sup>39</sup>

1. Tunggakan pembayaran asuransi BPJS ketenagakerjaan sejak November 2011 senilai Rp 12,589 miliar
2. Tunggakan gaji senilai Rp 35,364 miliar
3. Tunggakan klaim kesehatan para buruh senilai Rp 75 Juta
4. Total karyawan aktif Nyonya Meneer 921 orang yang belum menerima upah mulai November 2015, Januari 2016 serta Juli 2017.
5. Tunggakan upah buruh pensiun mencapai Rp 41,473 miliar.
6. Pembayaran pesangon 183 buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mencapai Rp 8,717 miliar.

Namun terhadap piutang karyawan yang diakui kurator dalam rapat verifikasi sejumlah 10.545.435.334 piutang tersebut tentunya piutang yang terdiri dari upah yang terutang dan pesangon.

Menurut keterangan Eka Windhiarto, S.H., Sp.N., M.H., CLA., CRA., CLI., CPL., selaku pemohon Pembatalan Homologasi PT. Nyonya

---

<sup>39</sup> Detiknews, 2017, *Tanggung Jawab Nyonya Meneer Ke Karyawan Mencapai Rp 98 M*, <https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-3608457/tanggung-jawab-nyonya-meneer-ke-karyawan-mencapai-rp-98-m>, Diakses pada tanggal 27 Desember 2018, pukul 20:24 WIB.

Meneer, sampai dengan saat ini proses pemberesan harta pailit PT. Nyonya Meneer belum final sebab kurator belum melakukan pembayaran piutang kepada kreditor preferen dan kreditor konkuren.<sup>40</sup>

Padahal sudah diketahui boedel harta pailit sudah terlikuidasi dengan terjualnya seluruh aset PT. Nyonya Meneer oleh Kreditor separatis yaitu PT. Bank Papua dan diketahui terdapat sisa atas penjualan setelah dikurangi pelunasan piutang milik PT. Bank Papua, namun pihak PT. Bank Papua tidak kunjung mengembalikan sisa penjualan tersebut kepada kurator agar supaya oleh kurator dilakukan pembagian kembali kepada kreditor preferen dan kreditor konkuren.

Saat ini yang dilakukan karyawan selaku kreditor preferen hanyalah bersifat menunggu upaya kurator dalam melakukan pemberesan pembayaran piutang karyawan.

Menurut keterangan Eka Windhiarto bahwa kuasa hukum karyawan bersifat pasif, seharusnya setelah diketahui bahwa PT. Bank Papua memiliki sisa hasil penjualan, kuasa hukum aktif menyurati kurator dalam hal penagihan atas piutang karyawan sebagai kreditor preferen yang memiliki hak istimewa didahulukan.

---

<sup>40</sup> Wawancara Penulis dengan Eka Windhiarto, S.H., Sp.N., M.H., CLA., CRA., CLI., CPL., Advokat Pemohon PKPU dan Pemohon Pembatalan Homologasi, pada 30 Januari 2019 (surat keterangan riset terlampir)

Berdasarkan pada Pasal 26 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU menyatakan bahwa “ *Tuntutan mengenai hak atau kewajiban yang menyangkut harta pailit harus diajukan oleh atau terhadap kurator*”<sup>41</sup>

Karena berdasarkan Pasal 72 sudah menyatakan bahwa “*Kurator bertanggung jawab terhadap kesalahan atau kelalaiannya dalam melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan yang menyebabkan kerugian terhadap harta pailit.*”

Terhadap pasal tersebut, maka seharusnya kuasa hukum karyawan setelah mengetahui adanya sisa penjualan aset yang dilakukan PT. Bank Papua, segera melakukan tuntutan kepada PT. Bank Papua agar segera dilakukan pengembalian sisa hasil penjualan kepada kurator demi kepentingan asas keadilan pada hukum kepailitan dan kuasa hukum menyurati Kurator agar segera dilakukan pembayaran piutang karyawan.

Terhadap tuntutan yang dilakukan kuasa hukum dalam rangka melakukan upaya hukum demi tercapainya perlindungan hukum untuk kreditornya, maka kuasa hukum dapat melakukan perlawanan dengan cara mengajukan surat keberatan kepada hakim pengawas terhadap tindakan kurator berdasarkan tata cara pada Pasal 77 Undang-Undang Kepailitan dan PKPU sebagai berikut :<sup>42</sup>

1. *Setiap Kreditor, panitia kreditor, dan Debitor Pailit dapat mengajukan surat keberatan kepada Hakim Pengawas terhadap*

---

<sup>41</sup> Lihat Pasal 26 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

<sup>42</sup> Lihat Pasal 77 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

*perbuatan yang dilakukan oleh Kurator atau memohon kepada Hakim Pengawas untuk mengeluarkan surat perintah agar Kurator melakukan perbuatan tertentu atau tidak melakukan perbuatan yang sudah direncanakan.*

- 2. Hakim Pengawas harus menyampaikan surat keberatan kepada Kurator paling lambat 3 (tiga) hari setelah surat keberatan diterima.*
- 3. Kurator harus memberikan tanggapan kepada Hakim Pengawas paling lambat 3 (tiga) hari setelah menerima surat keberatan.*
- 4. Hakim Pengawas harus memberikan penetapan paling lambat 3 (tiga) hari setelah tanggapan dari Kurator diterima.*

Selain upaya tersebut, kuasa hukum dapat mengajukan usulan penggantian kurator berdasarkan pada Pasal 71 ayat (2) “*Pengadilan harus memberhentikan atau mengangkat Kurator atas permohonan atau atas usul kreditor konkuren berdasarkan putusan rapat Kreditor yang diselenggarakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90, dengan persyaratan putusan tersebut diambil berdasarkan suara setuju lebih dari 1/2 (satu perdua) jumlah kreditor konkuren atau kuasanya yang hadir dalam rapat dan yang mewakili lebih dari 1/2 (satu perdua) jumlah piutang kreditor konkuren atau kuasanya yang hadir dalam rapat tersebut.*”<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Lihat Pasal 71 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Berdasarkan keterangan dari Eka Windhiarto bahwa kurator juga belum menerima sisa hasil penjualan aset debitor pailit yang dijamin pada PT. Bank Papua. Terhadap keadaan yang demikian kurator sudah menyurati langsung pihak PT. Bank Papua untuk melakukan laporan dan memberikan sisa penjualan aset debitor pailit untuk selanjutnya menjadi boedel pailit. Kurator juga telah melaporkan tindakan PT. Bank Papua kepada Otoritas Jasa Keuangan, namun belum ada jawaban dari OJK atas hal tersebut.

Kurator berwenang atas hal penuntutan terhadap PT. Bank Papua karena atas perilaku PT. Bank Papua menyebabkan tidak terlindunginya karyawan karena sampai saat ini belum dilakukan pemberesan piutang karyawan. berdasarkan pasal 60 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan yang menyatakan bahwa *“Atas tuntutan kurator atau kreditor yang diistimewakan yang kedudukannya lebih tinggi daripada kreditor pemegang hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka kreditor pemegang hak tersebut wajib menyerahkan bagian dari hasil penjualan tersebut untuk jumlah yang sama dengan jumlah tagihan yang diistimewakan”*

Sesungguhnya masih ada kemungkinan yang diberikan oleh hukum untuk menjadikan karyawan pada posisi tertinggi dari PT. Bank Papua, karena menurut keterangan Eka Windhiarto, S.H., Sp.N., M.H., CLA., CRA., CLI., CPL., selaku pemohon Pembatalan Homologasi PT. Nyonya Meneer, perjanjian kredit dengan jaminan yang dilakukan oleh PT. Nyonya



Meneer dan PT. Bank Papua memiliki cacat hukum sehingga saat ini sedang dilakukan gugatan pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat oleh pemegang saham PT. Nyonya Meneer. Pasalnya, perjanjian utang piutang yang dilakukan direksi PT. Nyonya Meneer yaitu Charles Saerang kepada PT. Bank Papua tidak melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) sehingga pemegang saham PT. Nyonya Meneer tidak mengetahui adanya perjanjian utang piutang dengan jaminan seluruh aset perusahaan, untuk itu dilakukanlah gugatan<sup>44</sup>

Perbuatan hukum perikatan seperti perjanjian bisnis (membuat dan menandatangani kontrak bisnis dengan pihak ketiga) tentunya perbuatan tersebut atas persetujuan RUPS. Sehingga terdapat kewenangan pemegang saham dalam hal pengambilan keputusan pada saat RUPS, yang selanjutnya keputusan dari pemegang saham tersebut dijadikan pedoman bagi direksi untuk melakukan pengurusan terhadap perseroan.

Secara otomatis tindakan dieksi PT. Nyonya Meneer tersebut menyebabkan kerugian pada perusahaan sehingga mengakibatkan perusahaan pailit, maka berdasarkan Pada Pasal 97 ayat (3) Undang-Undang PT menyatakan bahwa “*Setiap anggota Direksi bertanggung jawab penuh secara pribadi atas kerugian Perseroan apabila yang bersangkutan*

---

<sup>44</sup> Wawancara Penulis dengan Eka Windhiarto, S.H., Sp.N., M.H., CLA., CRA., CLI., CPL., Advokat Pemohon PKPU dan Pemohon Pembatalan Homologasi, pada 30 Januari 2019 (surat keterangan riset terlampir)

*bersalah atau lalai menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).”<sup>45</sup>*

Dengan adanya gugatan pada perjanjian utang piutang tersebut, menjadikan PT. Bank Papua akan kehilangan statusnya sebagai kreditor separatis. PT. Bank Papua akan berubah menjadi kreditor konkuren karena tidak memiliki jaminan. Jika perjanjian pokoknya hapus maka hapus pula perjanjian tambahannya. Jadi sifat perjanjian pembebanan jaminan (perjanjian aksesoir) yaitu mengikuti perjanjian pokok.<sup>46</sup>

Dengan demikian karyawan masih memiliki harapan adanya upaya untuk mendapatkan perlindungan hukum, sebab dengan berubahnya status PT. Bank Papua, akan menjadikan posisi karyawan sebagai kreditor preferen mendapatkan perilaku didahulukannya pelunasan piutangnya oleh kurator sebab PT. Nyonya Meneer tidak memiliki kreditor separatis.

---

<sup>45</sup> Lihat Pasal 97 ayat (3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

<sup>46</sup>NPM Sutrisno, 2017, Kajian Teori Tentang Perjanjian Pada Umumnya, Repository.unpas.ac.id, diakses pada tanggal 03 Februari 2019 pukul 20:24 WIB.