

Naskah Publikasi
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN DARI
PERUSAHAAN YANG TELAH DIPUTUSKAN PAILIT
(Studi Kasus Pailit PT. Perindustrian Njonja Meneer)

SKRIPSI



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

Disusun oleh :

Nama : Febriana Nur Safitri
NIM : 20150610362
Jurusan/Prodi : Hukum/Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Perdata Dagang

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2019

Halaman Persetujuan
Naskah Publikasi
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN DARI
PERUSAHAAN YANG TELAH DIPUTUSKAN PAILIT
(Studi Kasus Pailit PT. Perindustrian Njonja Meneer)

SKRIPSI

Penyusun :

Nama : Febriana Nur Safitri

NIM : 20150610362

Telah disetujui oleh dosen pembimbing,

Dosen Pembimbing


Dr. Mukti Fajar Nur Dewata, S.H., M.Hum.
NIK. 19680929199407 153 019

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta




Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum.
NIK. 19710409199702 153 028

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN DARI PERUSAHAAN YANG TELAH DIPUTUSKAN PAILIT

(Studi Kasus Pailit PT. Perindustrian Njonja Meneer)

Febriana Nur Safitri
Program Studi Ilmu Hukum
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Email : febrianans.sh@gmail.com

Dr. Mukti Fajar Nur Dewata, S.H., M.Hum
Lecture at Departemen Of Faculty of Law
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Email : muktifajar_umy@yahoo.co.id

ABSTRAK

Perlindungan hukum bagi karyawan terhadap perusahaan yang diputuskan pailit terdapat pada Pasal 95 ayat (4) dan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 39 ayat (1) dan Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang serta pada Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 67/PUU-XI/2013. Namun dalam implementasinya masih banyak sekali dijumpai lemahnya perlindungan hukum terhadap karyawan pada perusahaan yang dinyatakan pailit, *in cassu* pailitnya PT. Nyonya Meneer belum bisa melindungi hak-hak karyawan. Atas hal tersebut, terdapat upaya hukum berdasarkan Pasal 26 ayat (1) Undang Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang yang menyatakan tentang tuntutan terhadap kurator. Tuntutan tersebut dilakukan dengan cara berdasarkan Pasal 71 ayat (2) dan Pasal 77 Undang Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, pasal tersebut mencantumkan upaya yang dapat dilakukan untuk mendapatkan perlindungan hukum karyawan sebagai kreditor. Penelitian hukum pada skripsi ini diarahkan kepada penelitian hukum normatif.¹Jenis penelitian hukum normatif ini dengan pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*)

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Karyawan, Perusahaan Pailit

¹ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004 , Hlm 118

I. PENDAHULUAN

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*”.² 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 haknya 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.

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

² Lihat Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 3 Agustus 2017 dengan Putusan Nomor : 11/Pdt.Sus-Pailit/2017/PN Niaga Smg.³

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 gaji⁴, menurut keterangan Charles Saerang selaku direktur utama, pihaknya telah merumahkan 200-an orang karyawan.⁵ 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.⁶

³ Lihat pada Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Pengadilan Negeri Semarang, <https://putusan.mahkamahagung.go.id/putusan/8275d00f27a06be2fec5b569feadd109>

⁴ 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

⁵ Iswidodo, KRONOLOGI PT Nyonya Meneer Dinyatakan Pailit dan Rencana Charles Saerang Banding, TribunJateng.com, <http://jateng.tribunnews.com/2017/08/06/kronologi-pt-nyonya-meneer-dinyatakan-pailit-dan-rencana-charles-saerang-banding>, diakses pada 03 November 2018 Pukul 16:46 WIB

⁶ Fikri Faqih, 921 Pegawai Nyonya Meneer belum gajian sejak 2015, *loc. cit.*

Ketika Perusahaan diputuskan pailit maka memiliki akibat hukum terhadap kemampuan debitor pailit mengelola dan membereskan aset perusahaan. Sehingga pengelolaan yang bersangkutan dengan kekayaan perusahaan beralih kepada kurator artinya ketika perusahaan pailit, perusahaan tersebut dibawah pengawasan 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 pengelolaan pemberesan pembayaran upah karyawan yang tertunggak 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).”⁷

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.”⁸*

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.”⁹*

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

⁷ Lihat Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁸ Lihat Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

⁹ Lihat Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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.

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.¹⁰

¹⁰ Siti Anisah, 2008, *Perlindungan Kepentingan Kreditor Dan Debitor Dalam Hukum Kepailitan Di Indonesia*, Yogyakarta, Total Media, hlm. 350.

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)”**

II. METODE PENELITIAN

Penelitian hukum pada skripsi ini diarahkan kepada penelitian hukum normatif yang mengkonsepsikan hukum sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan, atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.¹¹

Jenis penelitian hukum normatif ini dengan pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) artinya bahwa penelitian ini menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar awal melakukan analisis dan dalam hal ini peraturan perundang-undanganlah yang menjadi titik fokusnya.¹² Selain itu, penelitian ini juga melakukan pendekatan kasus (*Case Approach*) yakni melakukan penelaahan suatu kasus dengan tujuan mempelajari norma atau kaidah hukum.

¹¹ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004 , Hlm 118

¹² Mukti Fajar Dan Yulianto Achmad, 2015, *Dualisme Pebeliatian Hukum Normatif Dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, Hlm 185.

Dengan demikian untuk memahami Undang-Undang Kepailitan dan PKPU, dan Undang-Undang Ketenagakerjaan perlu adanya analisis kasus yang relevan dengan kedua undang-undang tersebut. sehingga, penulis melakukan Studi Kasus Pailit PT Nyonya Meneer. Dalam studinya penulis melakukan studi tentang perlindungan hukum terhadap karyawan dari perusahaan yang telah diputuskan pailit guna mengetahui perlindungan hukum terhadap karyawan dan upaya karyawan dalam memperoleh hak-hak atas perusahaan yang dinyatakan pailit.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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.¹³

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 dan hak-hak karyawan berupa pesangon akibat Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan pailit.¹⁴

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*.

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

¹³ Soerojo Wignjodipoero, 1983, *Pengantar dan Asas-asas Hukum adat*, Jakarta, Gunung Agung, hlm. 27- 31

¹⁴ 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.

dapat memberhentikan dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku.¹⁵

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.¹⁶

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 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”*¹⁷

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

¹⁵ Rahayu Hartini, 2007, *Hukum Kepailitan*, Malang, UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang, hlm. 111-112.

¹⁶ Titik Tejanigsih, *Perlindungan Hukum Terhadap Kreditor Separatis Dalam Pengurusan Dan Pemberesan Harta Pailit*, Op. Cit. Hlm. 67-68.

¹⁷ Lihat Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

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).*”¹⁸

Dari pasal tersebut, diberikan penegasan lagi pada Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU yakni “*Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.*”¹⁹ 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.

Dalam hal pemerolehan hak-hak karyawan setelah di PHK akibat dari Perusahaan Pailit, 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*

¹⁸ Lihat Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁹ Lihat Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

didahulukan pem-bayarannya”²⁰

Dari ketentuan pasal tersebut diatas, kata “...*didahulukan pembayarannya*” memberikan pemahaman bahwa karyawan terklasifikasi 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.²¹

Pada ketentuan berbagai komparasi peraturan perundang-undangan dan yurisprudensi, ketika perusahaan dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga maka terdapat dua jenis kepentingan karyawan yang mekanisme pelunasannya tidak bisa

²⁰ Lihat Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²¹ Lihat Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor 67/PUU-XI/2013

dilakukan perbarengan. Kepentingan karyawan atas upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit 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.

PT. Bank Papua berhasil melakukan penjualan pada hari ke-53 dengan total penjualan Rp 74, 71 miliar.²² 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.²³

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).²⁴ Namun sampai dengan saat ini tahun 2019, sisa

²² Sinar Putri S. Utami, Aset Nyonya Meneer di Bank Papua Laku Terjual, *loc. cit.*

²³ Titik Tejaningsih, 2016, Perlindungan Hukum Terhadap Kreditor Separatis Dalam Pengurusan Dan Pemberesan Harta Pailit, Yogyakarta, UII Press, hlm. 101

²⁴ Lihat lampiran

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”*²⁵

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

²⁵ Lihat Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

kepada kurator untuk selanjutnya kurator membayarkan kepada karyawan selaku kreditor preferen, kantor pajak; KPP Madya Semarang, KPP Pratama Gayam dan kreditor konkuren lainnya.²⁶

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

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

Telah 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

²⁶ Lihat lampiran

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.

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*”²⁷

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 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

²⁷ Lihat Pasal 26 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

cara pada Pasal 77 Undang-Undang Kepailitan dan PKPU sebagai berikut :²⁸

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

²⁸ Lihat Pasal 77 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

perdua) jumlah piutang kreditor konkuren atau kuasanya yang hadir dalam rapat tersebut.”²⁹

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 pembebasan 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”*

IV. KESIMPULAN

Atas uraian pembahasan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara regulasi, sudah diberikan perlindungan hukum terhadap karyawan yang terdapat pada Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang secara

²⁹ Lihat Pasal 71 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

tersirat menyatakan bahwa karyawan sebagai kreditor preferen, Pasal tersebut diperkuat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Selanjutnya sudah di jelaskan piutang karyawan terhadap debitor pailit yang dapat diajukan penagihan terdapat pada Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU. Pada Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan PKPU juga telah dijelaskan mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan karena perusahaan pailit serta, pada Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah memberikan list hak-hak karyawan yang diperoleh akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan pailit. Namun jika merujuk pada kasus pailit PT. Nyonya Meneer, karyawan belum terlindungi kepentingannya secara hukum.

2. 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*”³⁰

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 :³¹

- a. *Setiap Kreditor, panitia kreditor, dan Debitor Pailit dapat mengajukan surat keberatan kepada Hakim Pengawas terhadap perbuatan yang*

³⁰ Lihat Pasal 26 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

³¹ Lihat Pasal 77 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

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

- b. Hakim Pengawas harus menyampaikan surat keberatan kepada Kurator paling lambat 3 (tiga) hari setelah surat keberatan diterima.*
- c. Kurator harus memberikan tanggapan kepada Hakim Pengawas paling lambat 3 (tiga) hari setelah menerima surat keberatan.*
- d. 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.*”³²

V. SARAN

1. Seharusnya Kurator langsung melaporkan tindakan PT. Bank Papua kepada Hakim Pengawas pada Pengadilan Niaga Semarang agar oleh hakim

³² Lihat Pasal 71 ayat (2) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

pengawas dilakukan keputusan berdasarkan pada kewenangan hakim pengawas yang tercantum pada Pasal 65 Undang-Undang Kepailitan dan PKPU.³³

2. Perlindungan hukum karyawan akan terrealisasikan bila ada peran aktif dari kuasa hukum karyawan. sehingga sebagai kuasa hukum karyawan pada perusahaan pailit, kuasa hukum harus benar-benar memahami hak-hak karyawan pada perusahaan pailit, sebagai kreditor jenis apakah karyawan dan bagaimana posisi karyawan dalam hal mendapatkan pelunasan piutangnya.
3. Seharusnya dalam rapat kreditor saat pengambilan voting perdamaian, karyawan tidak perlu menggunakan hak suaranya, sebab karyawan sudah dijamin oleh Undang-Undang sebagai kreditor preferen. Tindakan menggunakan hak suaranya hanya akan menurunkan *grade*-nya menjadi kreditor konkuren, jika dalam rapat kreditor saat pengambilan voting perdamaian menggunakan hak suaranya, kreditor tersebut secara otomatis dianggap melepaskan hak istimewanya.
4. Sebaiknya Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang mengatur lebih jelas mengenai bentuk pertanggungjawaban kurator. seharusnya menetapkan lebih jelas larangan dan sanksi bagi seorang kurator dalam melakukan pengurusan dan pemberesan sehingga kurator tidak sewenang-wenang dan memberikan kepastian hukum.

³³ Lihat Pasal 65 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Amiruddin dan Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Asikin Zainal, 1990, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran di Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu.
- Asikin Zainal, 1991, *Hukum Kepailitan Dan Penundaan Pembayaran di Indonesia*, Jakarta, CV. Rajawali.
- Asikin Zainal, Wira Pria S, 2016, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Jakarta, Prenadamedia Group.
- Anisah Siti, 2008, *Perlindungan Kepentingan Kreditor Dan Debitor Dalam Hukum Kepailitan Di Indonesia*, Yogyakarta, Total Media.
- Asyhadie Zaeni, 2017, *Hukum Bisnis Prinsip Dan Pelaksanaannya Di Indonesia*, Depok, PT Rajagrafindo Persada.
- B.G. Tumbuan Fred, 1988, *Perseroan Terbatas dan Organ-Organnya (Sebuah Sketsa)*, Surabaya, Makalah di Kursus Penyegaran Ikatan Notaris Indonesia.
- Chatamarrasjid, 2004, *Penerobosan Cadar Perseroan dan Soal-Soal Aktual Hukum Perusahaan*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Fajar Mukti, 2010, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Di Indonesia Studi tentang Penerapan Ketentuan CSR pada Perusahaan Multinasional, Swasta Nasional & BUMN di Indonesia*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Fajar Mukti Dan Yulianto Achmad, 2017, *Dualisme Peneliatian Hukum Normatif Dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Fuady Munir, 2003, *Perseroan Terbatas Paradigma Baru*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Hartini Rahayu, 2007, *Hukum Kepailitan*, Malang, UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.

- Kansil, Christine, 2009, *Seluk Beluk Perseroan Terbatas Menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2007*, Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Khairandy Ridwan, 2014, *Hukum Perseroan Terbatas*, Yogyakarta, FH UII Press.
- Mertokusumo Sudikno, 2008, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta, LIBERTY.
- Purwosutjipto H.M.N, 1982, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia, Jilid 2*, Jakarta, Djambatan
- Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Shubhan Hadi, 2014, *Hukum Kepailitan Prinsip, Norma, Dan Praktik Di Peradilan*, Jakarta, Prenadamedia Group.
- Sukanto dan Mamudji, 1995, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta, RajaGrafindo Persada.
- Syahrani Rinduan, 2004 *Seluk-Beluk Dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung, PT. ALUMNI.
- Suyatin R, 1983, *Hukum Dagang I dan II*, Jakarta, Pradnya Paramita.
- Tejaningsih Titik, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Kreditor Separatis Dalam Pengurusan Dan Pembersan Harta Pailit*, Yogyakarta, FH UII Press.
- Widjaja Gunawan, 2004, *Tanggung Jawab Direksi Atas Kepailitan Perseroan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Wignjodipoero Soerojo, 1983, *Pengantar dan Asas-asas Hukum adat*, Jakarta, Gunung Agung.

JURNAL

- Bimo Putro Sejati, Pelaksanaan Tugas Dan Kewenangan Hakim Pengawas Dalam Mengawasi Pengurusan Dan Pembersan Harta Pailit Di Pengadilan Niaga Surabaya, *Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*, Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016.

- Chrispas Nyombi, The objectives of corporate insolvency law: lessons for Uganda, *International Journal of Law and Management*, Vol. 60 Issue: 1, 2018.
- Etty Susilowati, Siti Mahmudah, Dimas Hanif Alfarizi, Tanggung Jawab Perseroan Terbatas terhadap Karyawan sebagai Kreditor Preferen dalam Kepailitan, *Diponegoro Law Journal Review*, Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016.
- Etty Susilowati, Siti Mahmudah, Phyca Cintya, Tinjauan Yuridis terhadap Kedudukan Dewan Komisaris pada Kepailitan Perseroan Terbatas, *Diponegoro Law Journal*, Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016.
- Hasbullah F. Sjawie, Tanggung Jawab Direksi Perseroan Terbatas Atas Tindakan Ultra Vires, *Jurnal Hukum Prioris*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2017.
- Kurniawan, Tanggung Jawab Pemegang Saham Perseroan Terbatas Menurut Hukum Positif, *Jurnal Mimbar Hukum*, Volume 26, Nomor 1, Tahun 2014.
- Meidya Anugrah, Tinjauan Hukum Pendirian Badan Hukum Koperasi, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 5, Volume 1, Tahun 2014.
- NPM Sutrisno, Kajian Teori Tentang Perjanjian Pada Umumnya, *Jurnal Hukum Unpas*, Repository.unpas.ac.id, Volume 4, Nomor 2, Tahun 2017.
- Putri Sari Harahap, Penerapan Asas Piercing The Corporate Veil: Perspektif Tanggung Jawab Direksi Perseroan Terbatas, *Jurnal Nuansa Kenotahiatan*, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2015.
- Rosdalina Bukido, Urgensi Perjanjian Dalam Hubungan Keperdataan, *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah*, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2015.
- Sangana Timor Lumban Siantar, Peranan, Kewenangan Dan Kedudukan Dewan Komisaris Dalam Perseroan Terbatas, *Premise Law Journal*, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2016.

SKRIPSI

- Muna Hanifah, 2017, "Hak – Hak Karyawan Pada Perusahaan Pailit (Studi Tentang Pemberesan Hak Karyawan Pada Kasus Perusahaan PT.

Starwin)”, (Skripsi Tidak diterbitkan, Fakultas Hukum Universitas Muhamadiyah Yogyakarta)

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)

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

INTERNET

Anggara Pernando, 2017, Pailit Nyonya Meneer: Bank Papua Pengaruhi Masuknya Investor, <file:///E:/referensi%20pailit/PAILIT%20NYONYA%20MENEER%20%20%20Bank%20Papua%20Pengaruh%20Masuknya%20Investor.htm>, diakses pada tanggal 27 Desember 2018, pukul 20:35 WIB.

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.

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

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

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

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

Redaksi, 2017, *Pemilik Nyonya Meneer Ajukan Kasasi*, Suara Merdeka, www.suaramerdeka.com, dilihat pada 13 Desember 2018 pukul 00:34 WIB.

Redaksi, 2017, *Ribuan Buruh PT Nyonya Meneer Menunggu Hak Mereka Dibayar*, Koran Perdjoeangan Suara Kaum Buruh, www.Koranperdjoeangan.com, dilihat pada 13 Desember 2018 pukul 00:39 WIB.

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.