



**TANGGUNG JAWAB PERSEROAN TERBATAS TERHADAP
KARYAWAN SEBAGAI KREDITOR PREFEREN DALAM KEPAILITAN**

Dimas Hanif Alfarizi*, Ety Susilowati, Siti Mahmudah
Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
E-mail : dimashanif@hotmail.com

Abstrak

Kepailitan sebagai salah satu sarana hukum pada hakikatnya tidak hanya bertitik tolak pada penyelesaian pembayaran utang kepada para kreditor-kreditornya, tetapi selain itu terdapat kewajiban-kewajiban lain bagi perusahaan yang harus dilaksanakan yaitu terkait dengan para karyawan di mana perusahaan berkewajiban membayar upah.

Permasalahan pertama yang dikaji dalam penulisan hukum ini yaitu bagaimana tanggung jawab perseroan terbatas terhadap karyawan sebagai kreditor preferen serta permasalahan yang kedua yaitu bagaimana tanggung jawab kurator terhadap karyawan sebagai kreditor preferen dalam hal terjadi kepailitan.

Penulisan hukum ini adalah penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif analisis yaitu dengan mengkaji dan menganalisis tanggung jawab perseroan terbatas terhadap karyawan sebagai kreditor preferen dalam kepailitan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dalam kepailitan perseroan memiliki tanggung jawab terhadap karyawan sebelum dan sesudah dinyatakan pailit. Sebelum dinyatakan pailit, perseroan bertanggung jawab untuk memenuhi hak karyawan, termasuk upah maupun hak-hak karyawan lainnya. Setelah dinyatakan pailit, perseroan yang diwakili oleh direksi tetap memiliki tanggung jawab terhadap karyawan, meskipun perseroan kehilangan hak untuk mengurus dan mengalihkan harta kekayaannya. Kurator sebagai pihak yang melakukan pemberesan harta pailit memiliki tanggung jawab agar selama proses pemberesan harta pailit, kedudukan karyawan sebagai kreditor preferen terlindungi hak-haknya sesuai dengan undang-undang yang memberikan para karyawan hak istimewa untuk didahulukan pembayaran utang-utangnya.

Kata kunci : Perseroan, Karyawan, Kreditor Preferen, Kepailitan

Abstract

Bankruptcy as a legal means in essence is not only the starting point at the completion of the payment of debts to creditors, but other than that there are other obligations that must be implemented for the company that is associated with the employees where the company is obliged to pay wages.

The first problem examined in this essay is how a limited liability company responsibility to the employee as a preferred creditor issues and the second is how the responsibility of the curator to the employee as a preferred creditor in the event of bankruptcy.

This essay is a normative legal research that implement descriptive analysis, which is to assess and analyze the responsibilities of a limited liability company to the employee as a preferred creditor in bankruptcy.

Based on the results of research and discussion, in bankruptcy the company has a responsibility towards employees before and after bankruptcy. Before declared bankrupt, the company responsible for meeting the employees' rights, including wages and other employee rights. Once declared bankrupt, the company is represented by directors still have a responsibility to our employees, though the company lost the right to manage and transfer their wealth. Curator



as a party to perform settlement bankruptcy estate has the responsibility to be during the settlement process of the bankruptcy estate, the position of the employee as a preferred creditor rights are protected in accordance with the laws that give employees the privilege to prior payment of his debts.

Keywords : Limited Liability, Employee, Preferred Creditor, Bankruptcy

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang, tidak dipungkiri lagi bahwa keberadaan badan usaha semakin berkembang. Di Indonesia, badan usaha merupakan hal yang sangat esensial dalam kehidupan masyarakat setiap harinya karena badan usaha memiliki peran penting dalam hampir setiap aspek kehidupan, mulai dari bidang perekonomian hingga bidang sosial. Selain itu, badan usaha memiliki kontribusi besar terhadap negara, khususnya pada sektor perpajakan dan ketenagakerjaan. Salah satu bentuk badan usaha yang terdapat di Indonesia yaitu perseroan terbatas (PT).

Perseroan Terbatas memiliki status sebagai badan hukum (*legal entity*) dengan penekanan sebagai persekutuan modal. Ini berarti, PT merupakan subjek hukum, namun bersifat *artificial*. Sementara itu, badan hukum ini merupakan persekutuan modal. Sama seperti halnya subjek hukum orang perseorangan, badan hukum memiliki sifat dapat melakukan perbuatan hukum – yaitu perbuatan yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban, dapat dituntut maupun menuntut di muka pengadilan. Namun badan hukum tersebut tidak memiliki sifat alamiah yang sama dengan subjek hukum alamiah (orang perseorangan), sehingga dalam

mengaktualisasikan tindakan badan hukum memerlukan suatu organ untuk mewujudkan fungsi tersebut.¹

Organ yang memiliki fungsi untuk melakukan perbuatan hukum adalah organ PT yang disebut direksi. Direksi inilah yang akan melakukan kegiatan perusahaan dan bertindak untuk dan atas nama perusahaan tersebut.² Yang dimaksud dengan “direktur” atau “direksi” dari suatu perseoran terbatas adalah suatu organ perseroan, di samping organ perseroan lainnya berupa komisaris dan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), yang memiliki tugas, kewenangan, dan tanggung jawab yang penuh terhadap kepengurusan dan jalannya perseroan tersebut serta mewakili dan bertindak untuk dan atas nama perseroan di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dan ketentuan dalam anggaran dasar dari perseroan tersebut.³

Perbuatan hukum yang dilakukan oleh Perseroan, dalam hal ini dilakukan oleh direksi, dapat diterapkan melalui perjanjian. Menurut Yahya Harahap, suatu perjanjian adalah suatu hubungan

¹ Tri Budiyo, “*Hukum Perusahaan*”, Griya Media: Salatiga, 2010, hlm. 32

² Munir Fuady, “*Perseroan Terbatas Paradigma Baru*”, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung, 2003, hlm. 9

³ *Ibid*, hlm. 50



hukum kekayaan / harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.⁴ Dari definisi perjanjian tersebut maka dapat diketahui bahwa suatu perjanjian menimbulkan dan berisi ketentuan-ketentuan hak dan kewajiban antara dua pihak, atau dengan perkataan lain, suatu perjanjian itu melahirkan perikatan.⁵

Salah satu perjanjian yang dibuat oleh Perseroan adalah perjanjian antara PT dengan karyawan. Hubungan kerja antara Perseroan sebagai pengusaha dan karyawan sebagai pembantu pengusaha didasari pada perjanjian pemberian kuasa serta perjanjian perburuhan / ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 1 angka (14) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Hak yang timbul dari perjanjian kerja, dalam hal ini hak pekerja, salah satunya yaitu adanya upah. Kemampuan membayar upah pekerja merupakan salah satu kewajiban Perseroan di dalam perjanjian kerja. Apabila Perseroan tidak mampu melaksanakan kewajibannya, yang dalam hal ini membayar upah, maka

hal tersebut dapat mengakibatkan adanya utang terhadap karyawan.

Keadaan yang demikian akan menimbulkan kerugian bagi para karyawan. Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, terdapat cara yang dapat ditempuh untuk melakukan penyelesaian utang, salah satunya yaitu dapat dilakukan melalui lembaga kepailitan.

Definisi kepailitan dirumuskan dalam Pasal 1 angka (1) UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, yaitu sita umum atas semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas.

Dalam proses acara kepailitan konsep utang tersebut sangat menentukan, oleh karena tanpa adanya utang tidak mungkin perkara kepailitan akan bisa diperiksa. Tanpa adanya utang tersebut maka esensi kepailitan menjadi tidak ada karena kepailitan adalah merupakan pranata hukum untuk melakukan likuidasi aset debitor untuk membayar utang-utangnya terhadap para kreditornya.⁶

Kepailitan dapat mengakibatkan insolvensi terhadap Perseroan yang dinyatakan pailit. Berdasarkan ketentuan Pasal 24 UU Kepailitan, setelah keluarnya putusan pailit, debitor kehilangan hak untuk menguasai dan mengurus kekayaannya yang termasuk dalam harta pailit, terhitung sejak pukul 00.00 waktu setempat pada tanggal

⁴ M. Yahya Harahap, *"Segi-Segi Hukum Perjanjian"*, Alumni: Bandung, 1986, hlm.6

⁵ J Satrio, *"Hukum Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian"*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hlm. 5

⁶ M. Hadi Shubhan, *"Hukum Kepailitan Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan"*, Kencana Prenada Media Group: 2008, Jakarta, hlm. 34



putusan diucapkan. Pengurusan dan/atau pemberesan harta pailit debitor akan diambil alih oleh kurator yang ditunjuk oleh hakim pengadilan.

Pengurusan dan pembagian harta pailit Perseroan tersebut dibayarkan kepada para kreditornya yang dilakukan oleh kurator berdasarkan jenis kreditor yang terbagi menjadi tiga, salah satunya yaitu kreditor preferen.

Kreditor preferen adalah kreditor yang mempunyai hak mendahului karena sifat piutangnya oleh undang-undang diberi kedudukan istimewa. Maksud dari hak istimewa berdasarkan Pasal 1134 KUH Perdata adalah suatu hak yang oleh undang-undang diberikan kepada seorang berpiutang sehingga tingkatnya lebih tinggi daripada orang yang berpiutang lainnya, semata-mata berdasarkan sifat piutangnya.

Karyawan dalam hal ini adalah pihak yang menjadi kreditor dalam proses kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU). Di dalam UU Kepailitan tidak ada ketentuan yang mengatur secara khusus mengenai karyawan sebagai kreditor maupun jenis kreditornya.

Pada Pasal 1149 KUH Perdata dijelaskan bahwa upah buruh merupakan salah satu hak istimewa yang harus dilunasi serta didahulukan. Menurut ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan pula 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 pembayarannya.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan kreditor preferen karena karyawan adalah pihak yang berpiutang serta sifat piutangnya diistimewakan oleh undang-undang sehingga tingkatnya lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang berpiutang lainnya, tetapi dalam praktiknya banyak terdapat putusan pailit terhadap suatu badan hukum yang mengesampingkan hak-hak karyawan sebagai kreditor preferen.

II. METODE

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisis dan konstruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten. Metodologis berarti sesuai dengan cara-cara tertentu. Sistematis berarti berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dengan kerangka tertentu. Penelitian merupakan sarana yang dipergunakan untuk menemukan, memperkuat, dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Ilmu pengetahuan merupakan ilmu yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan kekuatan pemikiran, dapat diperiksa dan ditelaah secara kritis serta berkembang terus atas dasar penelitian yang dilakukan.⁷

Penelitian ini dilaksanakan untuk mendapatkan jawaban atas

⁷ Soerjono Soekanto, "Pengantar Penelitian Hukum", UI Press: Jakarta, 2000, hlm. 42



pokok-pokok permasalahan yang dirumuskan dalam bab pendahuluan. Pelaksanaan penelitian membutuhkan metode penelitian sehingga penelitian dapat berjalan lebih rinci, terarah dan sistematis, sehingga data yang diperoleh dari penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan tidak menyimpang dari pokok-pokok permasalahan yang dirumuskan dalam bab pendahuluan. Metode penelitian di dalam penelitian ini terdiri dari metode pendekatan penelitian, spesifikasi penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

A. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan adalah metode pendekatan yuridis normatif, yaitu suatu penelitian terhadap data sekunder di bidang hukum yang menyangkut bahan primer yaitu peraturan perundang-undangan dan bahan sekunder yang berupa hasil karya ilmiah para sarjana.⁸

B. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian dalam penulisan hukum ini menggunakan tipe deskriptif analisis. Deskriptif analisis adalah suatu penelitian yang membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.⁹

Spesifikasi deskriptif analisis dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara rinci dan menyeluruh tentang kedudukan hukum karyawan sebagai kreditor preferen pada kepailitan perseroan terbatas.

C. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan penulis adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Studi kepustakaan adalah pengumpulan data-data yang bersumber dari buku-buku, literatur, dan pendapat ahli hukum yang berkaitan dengan penelitian ini, ataupun sumber lain yang ada di lapangan untuk menunjang keberhasilan dan efektivitas penelitian, yaitu dengan pemisahan secara garis besar antara data primer dan data sekunder.¹⁰

Data sekunder diperoleh dengan cara mempelajari dan menganalisis bahan hukum. Studi pustaka dalam penelitian ini meliputi serta dikelompokkan menjadi 3 (tiga) bahan yaitu:

1. Bahan Hukum Primer

Peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang diteliti guna mendapatkan landasan teori untuk menyusun penulisan hukum.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang merupakan karya

⁸ Ronny Hanitjo Soemitro, "Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri", Ghalia Indonesia: Jakarta, 1988, hlm. 11

⁹ Moh. Nazir, "Metode Penelitian", Ghalia Indonesia: Jakarta, 2003, hlm. 54

¹⁰ Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif dan R&D", Alfabeta: Bandung, 2010, hlm. 205



para sarjana yang berkaitan dengan bahan hukum primer dan dapat memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan informasi lebih lanjut mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

D. Metode Analisis Data

Berdasarkan data-data yang terkumpul, maka perlu untuk diadakan suatu analisis dalam hal ini dimaksud adalah analisis data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis kualitatif yaitu suatu tata cara dalam penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis yaitu didahului dengan mendefinisikan dengan jelas dan spesifik tujuan yang akan dicapai, fakta-fakta dan sifat apa yang perlu ditemukan, merancang cara pendekatan dan bagaimana kiranya data akan dikumpulkan dan disajikan dalam bentuk susun laporan.¹¹

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tanggung Jawab Perseroan Terbatas Yang Dinyatakan Pailit Terhadap Karyawan Sebagai Kreditor Preferen.

Perseroan Terbatas dalam menjalankan kegiatan usahanya memiliki tanggung jawab yang harus dipenuhi terhadap pihak-pihak luar. Dalam hal ini, Perseroan memiliki organ untuk mewakili kewajiban-kewajibannya terhadap pihak ketiga. Direksi sebagai organ yang

menjalankan, dewan komisaris sebagai organ yang mengawasi, serta RUPS sebagai organ yang mengesahkan segala aktivitas Perseroan. Dalam hal ini, direksi sebagai organ Perseroan adalah pihak yang mewakili Perseroan dalam menjalankan tanggung jawabnya, di dalam maupun di luar pengadilan.

Pada proses kepailitan, Direksi memiliki tanggung jawab selama proses kepailitan tersebut berlangsung, dari sebelum hingga setelah Perseroan oleh hukum dinyatakan pailit. Sebelum diajukannya kepailitan, Likuidasi terlebih dahulu dilakukan dalam tahap pembubaran Perseroan. Likuidasi adalah pembubaran perusahaan oleh likuidator dan sekaligus pemberesan dengan cara melakukan penjualan harta perusahaan, penagihan piutang, pelunasan utang, dan penyelesaian sisa harta atau utang di antara para pemilik.

Berdasarkan ketentuan Pasal 142 ayat (3) UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, apabila pembubaran terjadi berdasarkan keputusan RUPS, jangka waktu berdirinya yang ditetapkan dalam anggaran dasar telah berakhir atau dengan dicabutnya kepailitan berdasarkan keputusan pengadilan niaga dan RUPS tidak menunjuk likuidator, direksi bertindak selaku likuidator. Dalam hal ini, direksi memiliki tanggung jawab besar dalam pemberesan Perseroan dan bertanggung jawab kepada RUPS atau pengadilan yang mengangkatnya atas likuidasi Perseroan yang dilakukan.

¹¹ Sumadi Suryabrata, "Metode Penelitian", Raja Grafindo: Jakarta, 2004, hlm. 77



Dalam hal direksi diangkat menjadi likuidator, direksi memiliki kewajiban-kewajiban dalam melakukan pemberesan harta kekayaan Perseroan, salah satunya yaitu pembayaran utang kepada Kreditor sesuai dengan ketentuan Pasal 149 ayat (1) UU PT. Apabila harta Perseroan mencukupi, direksi sebagai likuidator berkewajiban untuk membayar utang-utang Perseroan kepada para Kreditor sesuai dengan tagihan yang diajukan olehnya.

Likuidator dalam melakukan tanggung jawabnya tersebut, apabila memperkirakan bahwa utang Perseroan lebih besar daripada kekayaan Perseroan, maka ia wajib mengajukan permohonan pailit terhadap Perseroan sesuai dengan ketentuan Pasal 149 ayat (2) UU PT. Dengan demikian, proses pemberesan Perseroan berlanjut pada proses kepailitan.

Kepailitan yang dialami Perseroan Terbatas tidak serta merta menyebabkan Perseroan tersebut berhenti melakukan segala perbuatan hukumnya. Perseroan yang diwakili oleh organ-organnya hanya kehilangan kewenangan yang berkaitan dengan harta kekayaan Perseroan. Yang secara otomatis berhenti melakukan perbuatan hukum yang berkaitan dengan harta kekayaan Perseroan adalah organ Perseroan yang terdiri atas RUPS, dewan komisaris, dan direksi.

Kewenangan tiga organ Perseroan tersebut beralih kepada kurator sepanjang berkaitan dengan harta kekayaan Perseroan saja. Hal ini mempunyai dua makna. *Pertama*,

bahwa kewenangan dari dari tiga organ Perseroan Terbatas menjadi beralih kepada kurator sepanjang yang berhubungan dengan harta kekayaan. *Kedua*, bahwa kurator tidak hanya menggantikan kewenangan kelembagaan direksi Perseroan Terbatas saja, akan tetapi melebihi dari kewenangan direksi, yakni di dalamnya juga melekat kewenangan komisaris dan bahkan kewenangan pemegang saham sepanjang berhubungan dengan pengurusan dan perbuatan pemilikan harta kekayaan Perseroan.¹²

Tindakan direksi Perseroan hanya mempunyai implikasi internal saja dan tidak mengikat keluar. Implikasi internal maksudnya adalah bahwa kurator bisa memanfaatkan tenaga dan pikiran dari direksi tersebut untuk ikut membantu tugas-tugas kurator baik dalam melakukan pemberesan terhadap harta Perseroan maupun dalam hal usaha Perseroan itu dilanjutkan.¹³

Akibat dari pailitnya Perseroan tidak hanya berdampak pada beralihnya kewenangan Perseroan dalam pengurusan harta kekayaan pailit kepada kurator saja, tetapi pailitnya Perseroan juga memberikan dampak bagi para kreditor-kreditornya. Kreditor dalam kepailitan dibedakan menjadi tiga jenis kreditor, yaitu kreditor konkuren, kreditor separatis, dan kreditor preferen. Dalam hal ini, Kreditor atas Perseroan yang berada dalam kepailitan salah satunya adalah karyawan.

¹² M. Hadi Shubhan, *Op.Cit.*, hlm. 209

¹³ *Ibid*, hlm. 212



Karyawan dalam hal ini adalah pihak yang menjadi kreditor dalam proses kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU). Di dalam UU Kepailitan tidak ada ketentuan yang mengatur secara khusus mengenai karyawan sebagai kreditor maupun jenis kreditornya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 39 ayat (2) UU Kepailitan, sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.

Pada Pasal 1149 KUH Perdata dijelaskan bahwa upah buruh merupakan salah satu hak istimewa yang harus dilunasi serta didahulukan. Menurut ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan pula 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 pembayarannya.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan kreditor preferen karena karyawan adalah pihak yang berpiutang serta sifat piutangnya diistimewakan oleh undang-undang sehingga tingkatnya lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang berpiutang lainnya.

Seorang pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak pekerja/buruh. Pengusaha tidak hanya bertanggung jawab terhadap pembayaran upah karyawannya, tetapi juga memiliki kewajiban untuk

memenuhi hak karyawan lainnya. Karena, hubungan di antara karyawan dan pengusaha timbul karena adanya perjanjian kerja di mana para pihak telah menyepakati terkait hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja di antara pekerja/buruh dan pengusaha. Keadaan pailit belum tentu mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut bubar, sudah seharusnya pengusaha memiliki itikad baik sesuai dengan maksud dibuatnya perjanjian ini maka pengusaha berusaha untuk memulihkan keadaan perusahaannya yang demikian agar dapat terus memenuhi hak dari tenaga kerja dan begitu juga sebaliknya.

Pasal 1367 KUH Perdata memberikan makna yang luas mengenai tanggung jawab pengusaha terhadap karyawan. Saat terjadi kerugian, baik disebabkan oleh pengusaha atau karyawannya, pengusaha masih memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak karyawan. Karyawan sudah memberikan tenaga serta pikiran untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan dan saat perusahaan menderita kerugian, karyawan tetap akan menyandang hak-hak sebagai pekerja/buruh.

Karyawan berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, selain itu karyawan juga berhak atas upah yang terutang sebelum dan sesudah putusan pailit. Berdasarkan Pasal 39 ayat (2) Kepailitan dijelaskan bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang



harta pailit. Ketentuan tersebut kemudian diperkuat oleh ketentuan lainnya, yaitu Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Saat perusahaan dinyatakan pailit, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Ditegaskan pula dalam ketentuan Pasal 27 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, saat pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang kepailitan yang berlaku. Kedudukan karyawan dalam hubungan industrial merupakan pihak yang lebih lemah karena kedudukan karyawan dengan pengusaha merupakan hubungan antara atasan dan bawahan (subordinat). Berdasarkan alasan tersebut, perlindungan hukum sangat dibutuhkan oleh para karyawan di dalam hubungan industrial.

Mengenai kedudukan di dalam hubungan kerja, maka perlu juga dijelaskan mengenai hakikat dari hubungan kerja baik secara yuridis, sosiologis, dan sosial-ekonomi. Hakikat yuridis hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha adalah hubungan yang bersifat bebas karena masing-masing pihak dapat menyepakati hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja dalam suatu perjanjian kerja. Hal ini berdasarkan pada asas kebebasan dalam berkontrak.

Kedudukan karyawan ditinjau dari undang-undang yang berlaku sebagai berikut: status hubungan

kerja antara karyawan dengan pengusaha ketika terjadinya kepailitan berdasarkan UU Kepailitan, yaitu karyawan dapat berinisiatif memutuskan hubungan kerja atau kurator dapat memutuskan hubungan kerja tersebut dengan tetap memerhatikan ketentuan dalam perundang-undangan yang berlaku (UU Ketenagakerjaan). UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan perusahaan pailit. Pemutusan hubungan kerja yang dengan alasan pailit, karyawan berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.

Kedudukan karyawan bila ditinjau dari teori keadilan dalam perkara kepailitan, pencapaian dari tujuan negara harus dilandasi oleh keadilan secara merata dan seimbang. Keadilan dapat memperlakukan sama terhadap hal-hal yang memang sama dan memperlakukan berbeda terhadap hal-hal yang memang berbeda. Keadilan dapat juga berarti kebajikan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran.

2. Tanggung Jawab Kurator Terhadap Karyawan Sebagai Kreditor Preferen Dalam Kepailitan

Karyawan sebagai tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat,



dan sebagai pekerja, karyawan berhak untuk menerima upah atau imbalan atas pekerjaan yang ia lakukan.

Upah pekerja dapat diperoleh karyawan, salah satunya dengan membuat perjanjian kerja dengan Perseroan sebagai pengusaha. Perjanjian kerja yang dibuat oleh Perseroan dengan karyawan akan menimbulkan hak dan kewajiban kepada masing-masing pihak.

Pengertian perjanjian kerja secara khusus diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Pasal 1365 KUH Perdata menjelaskan mengenai perbuatan melanggar dalam suatu perjanjian, bahwa tiap perbuatan yang melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut. Dalam konteks hubungan antara pengusaha dan pekerja, apabila pengusaha melakukan suatu perbuatan yang mengakibatkan kerugian kepada para pekerja, maka pengusaha diwajibkan untuk mengganti kerugian-kerugian tersebut. Apabila terjadi keadaan di mana Perseroan melakukan suatu pelanggaran hukum yang berakhir dengan bubarnya suatu Perseroan dan hal tersebut mengakibatkan tidak terbayarnya upah yang merupakan hak seorang pekerja dalam perjanjian kerja, maka Perseroan harus merealisasikan pembayaran upah

tersebut karena tidak terbayarkannya upah merupakan suatu kerugian atas perbuatan Perseroan tersebut.

Dalam hal Perseroan mengalami kepailitan, upah karyawan dapat tidak terealisasikan pembayarannya karena Perseroan tidak memiliki kewenangan lagi dalam mengurus harta kekayaannya karena kewenangan tersebut telah berpindah kepada kurator sebagai pihak yang melakukan pengurusan serta pemberesan harta pailit Perseroan dan hal tersebut mengakibatkan munculnya utang.

Mengenai upah terutang karyawan diatur dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yaitu Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-X1/2013 pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis Kreditor termasuk atas tagihan kreditor separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari Kreditor separatis

Dalam kasus yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu kasus kepailitan PT. Jaba Garmino, karyawan PT. Jaba Garmino sebagai Kreditor menuntut uang pesangon yang



merupakan hak-haknya setelah adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun, upah-upah karyawan tersebut tidak terbayarkan karena semua aset dikelola oleh Kreditor separatis. Kurator dalam hal ini tidak menerapkan ketentuan-ketentuan yang ada dalam UU Ketenagakerjaan maupun Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-X1/2013 sehingga upah karyawan tersebut menjadi dikesampingkan.

Menurut penulis, kurator berdasarkan Pasal 60 ayat (2) UU Kepailitan berhak menuntut agar Kreditor separatis menyerahkan bagian dari hasil penjualan tersebut untuk jumlah yang sama dengan jumlah tagihan yang diistimewakan, sehingga hak-hak para karyawan dapat terlindungi. Kurator juga harus menuntut agar benda yang dijadikan agunan oleh Kreditor separatis diserahkan untuk selanjutnya dijual sesuai dengan ketentuan Pasal 185 UU Kepailitan apabila setelah jangka waktu 2 (dua) bulan setelah dimulainya keadaan insolvensi, pengeksekusian belum terselesaikan.

Karyawan sebagai Kreditor pemegang hak yang diistimewakan dalam hal ini sangat bergantung dengan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh kurator karena karyawan tidak memiliki kewenangan untuk melakukan eksekusi atas jaminan kebendaan seperti yang dimiliki oleh Kreditor separatis. Dengan demikian, tanggung jawab kurator sangat penting untuk melindungi hak para karyawan serta memberikan kepastian meskipun hak para karyawan tersebut sebelumnya telah dilindungi oleh undang-undang.

IV. KESIMPULAN

1. Tanggung jawab perseroan terbatas yang dinyatakan pailit terhadap karyawan sebagai kreditor preferen adalah sebagai berikut.

- Selama proses kepailitan, Perseroan tetap memiliki tanggung jawab yang harus dipenuhi kepada para karyawan, baik sebelum maupun setelah pernyataan pailit dijatuhkan. Sebelum dijatuhkannya putusan pailit, Perseroan bertanggung jawab untuk membayar upah karyawan yang terutang beserta hak-hak lainnya secara penuh sebelum Perseroan kehilangan wewenangnya untuk mengurus dan mengalihkan harta kekayaannya oleh kurator.

- Setelah dijatuhkannya putusan pailit, Perseroan yang diwakili direksi tetap memiliki tugas untuk membantu pemberesan harta pailit atas permintaan kurator. Hal tersebut dilakukan untuk mencapai maksud dan tujuan Perseroan pailit agar utang-utang terhadap para Kreditor, termasuk karyawan sebagai Kreditor preferen dapat terealisasi. Pada proses penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU), Perseroan memiliki tanggung jawab pula untuk mengajukan rencana perdamaian, yang berisi penawaran pembayaran utang kepada para Kreditor, termasuk kepada karyawan sebagai Kreditor preferen.

- Perseroan seharusnya selalu beritikad baik untuk membayar upah para karyawannya karena karyawan merupakan salah satu komponen penting dalam operasional Perseroan. Tanpa adanya karyawan, Perseroan tidak akan bisa berjalan. Tanpa adanya karyawan, Perseroan tidak



dapat mencapai maksud dan tujuan-tujuannya.

2. Tanggung jawab kurator terhadap karyawan sebagai kreditor preferen dalam kepailitan adalah sebagai berikut.

- Kurator sebagai pihak yang melakukan pengurusan dan pemberesan harta pailit bertanggung jawab agar pembayaran utang-utang dapat terealisasikan kepada para Kreditor, khususnya kepada karyawan yang merupakan Kreditor pemegang hak yang diistimewakan oleh undang-undang. Pada Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa dalam hal suatu perusahaan dinyatakan pailit, upah beserta hak-hak pekerja lainnya merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Hal tersebut dipertegas dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No.67/PUU-XI/2013 yang menempatkan upah pekerja sebagai prioritas utama, melebihi kedudukan utang pajak negara. Berdasarkan dua ketentuan tersebut, kurator bertanggung jawab agar utang para karyawan dapat didahulukan pembayarannya dengan bertindak sesuai undang-undang dan ketentuan yang berlaku tersebut terkait proses pengurusan dan pemberesan harta pailit.

- Seorang kurator seharusnya bekerja dan bertanggung jawab sesuai dengan amanat undang-undang yang berlaku. Tidak hanya memperhatikan UU Kepailitan saja, tetapi kurator juga perlu memperhatikan undang-undang lainnya yang berkaitan dengan tugasnya tersebut. Hal tersebut diperlukan agar terjadi

adanya sinkronisasi mengenai hal-hal apa saja yang perlu dilakukan oleh seorang kurator. Sehingga, keadilan dan perlindungan hukum dapat tercapai, khususnya dalam hal ini bagi para karyawan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Budiyono, Tri. (2010). *Hukum Perusahaan*, Griya Media: Salatiga.
- Fuady, Munir. (2003). *Perseroan Terbatas Paradigma Baru*, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung.
- Harahap, M. Yahya. (1986). *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni: Bandung.
- Nazir, Moh. (2003). *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Satrio, J. (1995). *Hukum Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Soekanto, Soerjono. (2000). *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press: Jakarta.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. (1988). *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Subhan, M. Hadi. (2008). *Hukum Kepailitan Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*, Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, Alfabeta: Bandung.
- Suryabrata, Sumadi. (2004). *Metode Penelitian*, Raja Grafindo: Jakarta.