

VISI PERLINDUNGAN TERHADAP HAK KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PAILIT ATAS ASET PERUSAHAAN YANG ADA PADA KREDITUR

Suyanto

Abstract

Results of the study include protection of the rights of employees are regulated under labor law and in the Bankruptcy Act still pose a potential difference of interpretation that hinder the implementation of the bankruptcy process in practice in the field . Barriers to execution occurs because the occupation bankrupt company's assets by employees entering the area because of its freedom company. The fact that the above is a problem of its own in bankruptcy that can impede the realization of the rule of law and justice for the parties concerned in the bankruptcy. Concerns of each debtor due to the possibility of the bankruptcy estate is insufficient to meet their bills. So it becomes important to consider the need for cooperation between the company and the insurance company to insure the employee's salary. Thus the issues that are impediments to the enforcement of bankruptcy as the occupation of company assets by employees does not happen.

Keywords: Labor law, Bankruptcy Act, rule of law,

ABSTRAK

Hasil dari Penelitian diantaranya Perlindungan terhadap hak-hak karyawan yang diatur didalam Undang-undang ketenagakerjaan dan didalam Undang-undang Kepailitan masih menimbulkan perbedaan penafsiran sehingga ada potensi menghambat pelaksanaan proses kepailitan dalam praktik di lapangan. Hambatan terhadap eksekusi terjadi karena pendudukan aset perusahaan pailit oleh karyawan karena kebebasannya memasuki area perusahaan. Kenyataan tersebut diatas menjadi problem tersendiri didalam kepailitan yang dapat menghambat terwujudnya penegakan hukum dan keadilan bagi pihak-pihak terkait didalam kepailitan. Kekawatiran masing-masing debitor dikarenakan adanya kemungkinan harta pailit tidak mencukupi untuk memenuhi tagihan mereka. Sehingga menjadi penting mempertimbangkan perlunya kerjasama antara perusahaan dengan perusahaan asuransi untuk mengasuransikan gaji

karyawan. Dengan demikian persoalan-persoalan yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan putusan pailit seperti pendudukan aset perusahaan oleh karyawan tidak terjadi.

Kata Kunci: Perlindungan terhadap hak-hak karyawan, Undang-undang Kepailitan, Penegakan hukum

Pendahuluan

Konsep Negara Kesejahteraan, sebagaimana terdapat pada alenia keempat pembukaan UUD 1945 menyebutkan, tujuan Negara Republik Indonesia adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta dalam melaksanakan ketertiban sosial.¹ Kaitan dengan konsepsi tersebut maka diperlukan peranan hukum di dalam mengatur, menjaga dan memaksimalkan potensi ekonomi melalui tata kelola yang baik. Pertanyaannya kemudian apakah hukum mampu menciptakan *stability*, *predictability*, dan *fairness*. Fungsi *stability* adalah potensi hukum untuk menyeimbangkan dan mengakomodasi kepentingan-kepentingan yang saling bersaing, sedangkan *predictability* adalah fungsi hukum untuk dapat meramalkan akibat-akibat dari langkah yang telah diambil oleh pemerintah, *fairness* merupakan perlakuan yang sama dan standar pola tingkah laku pemerintah untuk menjaga mekanisme pasar dan mencegah birokrasi yang berlebihan. Untuk mencapai tujuan itu pelaksanaan pembangunan nasional perlu didukung kebijakan di bidang ekonomi dan investasi yang kondusif termasuk di dalamnya dukungan sektor ketenagakerjaan.

Proses industrialisasi di Indonesia telah membawa dampak yang sangat luas terhadap dinamika kehidupan sosial.² Kerangka kerja tata kelola perusahaan yang baik harus bisa memastikan hak-hak *stake holder* dan *public* dilindungi oleh undang-undang dan mendorong kerjasama yang aktif antara perusahaan dan *stake holder* untuk meningkatkan kesejahteraan, kemakmuran, lapangan kerja serta kemampuan keuangan perusahaan yang memadai.³

¹ Strategi Pembangunan Potensi Ekonomi Daerah Menurut UU.No. 32 Tahun 2004 Tentang Otonomi Daerah, dimuat dalam Jurnal Merdeka HUKUM, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Vol.12,No.2 Desember 2005, hal.158.

² Hukum Perburuhan, Penataran Diadakan Dalam Rangka Kerjasama Dibidang Hukum Indonesia-Belanda, Universitas Padjajaran, Bandung, 1989.hal.240.

³ Andrian Sutedi, *Good Corporate Governance*, Sinar Grafika, Jakarta,2012. hal.45.

Pada pokoknya proses mengelola perusahaan melibatkan serangkaian pilihan ekonomi sehingga mengaktifkan pergerakan sumberdaya keuangan yang mendukung perusahaan. Keterbukaan melalui *good corporate governance* menjadi mutlak harus dijalankan. Pada akhirnya setiap keputusan yang diambil akan menyebabkan dampak keuangan atau ekonomis yang dapat menjadi lebih baik atau lebih buruk terhadap perusahaan. Dalam hal kepentingan *stake holder* yang dilindungi tersebut dilanggar oleh pihak lain, maka *stake holder* harus mempunyai kesempatan penyelesaian yang adil.⁴

Sebagai contoh, bagi perusahaan industri otomotif, mempekerjakan seorang atau beberapa tenaga kerja akan mengakibatkan serangkaian pembayaran gaji atau upah dimasa depan sebagai imbalan jasa-jasanya. Sedangkan menjual barang secara kredit berarti melepaskan barang dari persediaan dan menghasilkan kewajiban membayar bagi pelanggan dimasa yang akan datang. Demikian juga pembelian fasilitas manufaktur atau suku cadang kendaraan secara tidak tunai mengakibatkan serangkaian kewajiban keuangan yang harus dipenuhi nantinya pada saat batas waktu pembayaran jatuh tempo.⁵

Iklim investasi yang kondusif bagi dunia usaha sangat penting untuk memperluas pemasaran dan distribusi serta, pembukaan lapangan kerja, untuk itu maka upaya memperbaiki prasyarat-prasyarat bagi hadirnya investasi harus dilakukan.⁶

Bagi pemerintah tujuan akhir dari investasi adalah membuka lapangan kerja untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat sebagai perwujudan tanggung jawab Negara kepada rakyatnya dengan tetap menjaga agar terus terjadi keseimbangan diantara pihak-pihak terkait melalui pendekatan kebijakan dan hukum yang diarahkan sejalan dengan visi dan isi pembangunan nasional. Investasi untuk bukan menumpuk kekayaan bangsa ditangan segelintir konglomerat, namun agar rakyat mendapatkan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraannya. Investasi adalah sarana mensejahterakan rakyat.

Pasca Asean *Free Trade Area* (AFTA) dan Asean *China Free Trade Area* (ACFTA) jumlah investor yang masuk ke Indonesia terus meningkat hal itu ditandai dengan meningkatnya jumlah dan luas kawasan industri.

⁴ *Ibid*

⁵ Erich A. Helfert, Alih Bahasa Herman Wibowo, *Teknik Analisis Keuangan Petunjuk Praktis Untuk Mengelola dan Mengukur Kinerja Perusahaan*, Edisi Kedelapan, Erlangga, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 1996, hal. 2.

⁶ Komisi Hukum Nasional Republik Indonesia, *Tinjauan Terhadap UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2008. hal. 63.

Di dalam ilmu hukum modern relasi semacam ini dinamakan peraturan dan pranata hukum ekonomi dalam arti luas atau, *Droit de l' Economie*, yaitu peraturan dan pranata hukum yang secara substansi berisi kebijaksanaan yang ditujukan untuk mengarahkan alur gerak kehidupan ekonomi kearah pemerataan kemakmuran dan keadilan.⁷

Paul Krugman telah mengungkapkan bahaya obsesi persaingan yang akan bisa menumbuhkan konflik perdagangan bahkan tidak mustahil mengakibatkan terjadinya perang dagang dunia yang seirus.⁸ Kondisi yang sedemikian itu tidak akan membawa kemakmuran pada pemerataan secara menyeluruh, yang terjadi justru eksploitasi terhadap sumberdaya ekonomi dan sumberdaya manusia secara tidak bertanggung jawab. Adanya persaingan yang sehat itu dianggap sebagai katalisator menuju perkembangan industri bisnis dan ekonomi pada umumnya.⁹

Negara Republik Indonesia yang menganut faham Pancasila dan berdasarkan Undang-undang Dasar (UUD) 1945 yang telah menentukan dalam pasal 33 ayat (1): Pasal 33 ayat (1) UUD 1945: “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.....”.

Ekonomi Indonesia yang berdasarkan pada *system mutualism brotherhood*, kerjasama sebagai kekuatan ekonomi sangat diutamakan dalam sistem ekonomi di Indonesia. Tetapi tidak berarti sistem ekonomi Indonesia tidak mengenal persaingan, dalam format kerjasama, maka persaingan memperoleh kekhususan tersendiri sebagai sarana merangsang peningkatan kualitas produksi sehingga pada puncaknya konsumen akan diuntungkan. Oleh karena itu bingkai norma menjadi penting mengingat setiap hubungan hukum memiliki potensi terjadi pelanggaran dan penyalahgunaan.

Untuk mengantisipasi hal tersebut, langkah mengatasi perbedaan-perbedaan pendapat ataupun sengketa yang terjadi diantara pihak-pihak ditempuh melalui upaya penyelesaian damai tanpa melibatkan pengadilan (*courtof court settlement*). Akan tetapi dalam hal langkah penyelesaian damai (*amicable settlement*) diluar pengadilan tidak lagi memungkinkan untuk dilakukan, maka masing-masing pihak memiliki hak untuk membawa upaya

⁷ Sunaryati Hartono, *Politik Hukum Menuju Suatu Sistem Hukum Hukum Nasional*, Alumni Bandung, 1991. hal.118

⁸ Sri Edi Swasono, *Sistem Ekonomi Nasional Untuk Sebesar-besarnya Kemakmuran Rakyat*, Forum Intelektual Indonesia, 2007. hal. 30.

⁹ *Opcit*, Sunaryati Hartono, hal. 121.

penyelesaian sengketa melalui pengadilan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Wirjono Projodikoro, Hukum mengatur tingkah laku dari anggota masyarakat dengan tujuan supaya masyarakat itu selamat dan bahagia. Salah satu syarat untuk keselamatan dan perdamaian itu adalah keseimbangan dari kepentingan-kepentingan anggota masyarakat. Dalam suatu tata hukum pada prinsipnya tidak boleh suatu kepentingan dipenuhi seluruhnya dengan akibat kepentingan lain diabaikan sama sekali.¹⁰

Kehadiran Pengadilan Niaga

Kehadiran pengadilan niaga sebagai pengadilan Khusus merupakan bagian dari reformasi Peradilan umum di Indonesia untuk memberikan kepastian, bahwa sengketa utang piutang akibat gagal bayar (*failure to pay*) akan diadili melalui proses yang sangat cepat di Indonesia. Untuk mewujudkan hal itu hukum acara tersendiri telah dibangun melalui Undang-undang kepailitan No 37 Tahun 2004. Dan dengan memperkenalkan Pengadilan Niaga sebagai pengadilan khusus yang memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus permohonan pernyataan pailit dan penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU).¹¹

Cara pengadilan untuk memeriksa dan membuktikan tidak dilunasinya utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih, sebagai syarat yang diatur didalam pasal 2 ayat (1) UU No.37 tahun 2004 harus dilakukan melalui cara pembuktian yang sederhana seperti diatur di dalam pasal 8 ayat (4). Sehingga utang-utang yang dapat digunakan sebagai dasar untuk mengajukan permohonan pailit harusnya utang-utang yang keberadaan dan status jatuh tempo dan dapat ditagih (*the existence of the due and payable debt*) dapat dibuktikan secara sederhana dengan pengertian bahwa bukti kuat dan pasti (*prima facie evidence*) dihadirkan oleh kreditor pemohon pailit kepada Majelis Hakim Niaga, walaupun debitor mengajukan penolakan terhadap pembayaran utang tersebut. Ketentuan pasal 2 ayat (1) dan pasal 8 ayat (4) memberikan pemahaman bahwa utang-utang yang dapat diajukan sebagai dasar untuk permohonan pailit haruslah utang-utang yang terbukti kuat dan mudah telah jatuh tempo dan dapat ditagih sehingga membuat memeriksa dan mengadili permohonan pailit dapat dilakukan dengan sangat cepat yaitu maksimum 60 hari pada tingkat pengadilan niaga dan maksimum 60 hari pada tingkat kasasi Mahkamah Agung dan maksimum 30 hari pada tingkat peninjauan kembali

¹⁰ Wirjono Projodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Sumur Bandung, Jakarta, 1996.hal. 71.

¹¹ *Opcit*, Ricardo Simanjuntak. hal. 9.

Mahkamah Agung.¹²

Tinjauan Terhadap Hubungan Kerja, Pengaturan Hubungan Kerja Dan Kepailitan.

Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.¹³ Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:

1. Pembuatan Perjanjian Kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja)
2. Kewajiban Pekerja (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut)
3. Kewajiban Pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah)
4. Berakhirnya Hubungan Kerja
5. Cara Penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan

Sedangkan yang dimaksud karyawan berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja. Unsur-unsur dalam pengertian pekerja itu adalah :

1. Bekerja pada orang lain;
2. Dibawah perintah orang lain;
3. Mendapat upah.¹⁴

Kedudukan Karyawan Pada Perusahaan Pailit

Sesuai Pasal 3 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas beserta penjelasannya, pemegang saham hanya bertanggung jawab sebesar setoran atas seluruh saham yang dimilikinya dan tidak meliputi harta kekayaan pribadinya.¹⁵ Oleh karena itu, dalam hal perusahaan dipailitkan,

¹² *Ibid*

¹³ Tjepi F. Aloewir, Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial, Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996), hal. 32

¹⁴ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Visi Media, (Tangerang, Mei 2007) .hal.1.

¹⁵ Pasal 3 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

pemegang saham tidak bertanggung jawab secara pribadi namun hanya sebatas saham atau modal yang dimasukkan ke dalam PT yang kemudian menjadi harta PT.

Pada saat perusahaan tidak membayar gaji karyawannya, maka perusahaan tersebut menjadi debitur dari karyawan dan dapat digugat pailit apabila memenuhi syarat-syarat kepailitan.

Dalam hal terjadi permohonan pailit terhadap perusahaan, pengadilan harus memutus permohonan pernyataan pailit dalam waktu 60 hari.¹⁶

Mengenai hak karyawan atas pembayaran upah yang belum terbayarkan, saat perusahaan dipailitkan telah dilindungi oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 95 ayat (4) UUK 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 pembayarannya.

Akan tetapi, dalam praktiknya apa yang terjadi ternyata tak seindah ketentuan Pasal 95 ayat (4) UUK tersebut di atas. Jika ada kreditor pemegang gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hak agunan maupun hipotik, maka merekalah yang mendapat prioritas. Prioritas kepada kreditor jenis ini didasarkan pada ketentuan Pasal 138 UU Kepailitan yang berbunyi:

“Kreditor yang piutangnya dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, hak agunan atas kebendaan lainnya, atau yang mempunyai hak yang diistimewakan atas suatu benda tertentu dalam harta pailit dan dapat membuktikan bahwa sebagian piutang tersebut kemungkinan tidak akan dapat dilunasi dari hasil penjualan benda yang menjadi agunan, dapat meminta diberikan hak-hak yang dimiliki kreditor konkuren atas bagian piutang tersebut, tanpa mengurangi hak untuk didahulukan atas benda yang menjadi agunan atas piutangnya.”

Menurut Satjipto Rahardjo, prinsip hukum dinyatakan sebagai jantung peraturan hukum dan merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya suatu peraturan hukum. Prinsip-prinsip hukum di dalam hukum kepailitan diperlukan sebagai dasar pembentukan aturan hukum sekaligus sebagai dasar andalan memecahkan persoalan hukum yang timbul yang mana tidak dapat

¹⁶ Lihat Pasal 8 ayat (5) UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

atau belum dapat diakomodir oleh peraturan hukum yang ada. Berikut ini akan dikemukakan beberapa prinsip di dalam hukum kepailitan dimana keberadaanya digunakan sebagai dasar untuk menemukan suatu hukum, yaitu: Prinsip *Paritas Creditorium*. Prinsip *paritas creditorium* (kesetaraan kedudukan para kreditor) menentukan bahwa kreditor mempunyai hak yang sama terhadap semua harta benda debitor.

Pengadilan Niaga Dalam Sistem Peradilan Indonesia

Sesuai dengan Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (“**UU Kepailitan**”), Proses penyelesaian perkara kepailitan di Indonesia dilakukan di Pengadilan Niaga (“**Pengadilan**”) dalam lingkungan peradilan umum.

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Pada pasal 1 angka 7 menyebutkan, Pengadilan adalah Pengadilan Niaga dalam lingkungan peradilan umum. Penyelesaian perkara di peradilan niaga menganut asas adil, cepat, terbuka dan efektif. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 pasal 300 menjelaskan bahwa pengadilan niaga merupakan lembaga peradilan yang berada di bawah lingkungan Peradilan Umum. Tugas peradilan niaga meliputi :

1. memeriksa dan memutuskan permohonan pernyataan pailit;
2. memeriksa dan memutus permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang;
3. memeriksa perkara lain di bidang perniagaan yang penetapannya ditetapkan dengan undang-undang, misalnya sengketa di bidang HaKI.

Pada dasarnya, kompetensi Pengadilan Niaga (semula berdasarkan ketentuan Pasal 280 Perpu Nomor 1 Tahun 1998 jo UU Nomor 4 Tahun 1998, sekarang berdasarkan Pasal 300 ayat (1) UU Nomor 37 Tahun 2004) adalah memeriksa dan memutus perkara Permohonan Pernyataan Pailit.

Berdasarkan ketentuan Pasal 301 ayat (1) UU Nomor 37 Tahun 2004 ditentukan bahwa, “*Pengadilan memeriksa dan memutus perkara dalam tingkat pertama dengan hakim majelis*”, kemudian berdasarkan ketentuan Pasal 301 ayat (2) UU Nomor 37 Tahun 2004 juga ditentukan bahwa, “*Dalam hal menyangkut perkara lain dibidang perniagaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 300 ayat (1)*”_Ketua Mahkamah Agung dapat menetapkan jenis dan nilai perkara yang pada tingkat pertama diperiksa dan diputus oleh hakim tunggal”. Tegasnya, dikaji dari

perspektif normatif, teoretis dan praktik peradilan maka eksistensi Pengadilan Niaga adalah mengadili mengenai perkara kepailitan dan PKPU serta perkara-perkara HaKI.

Berdasarkan kompetensi Pengadilan niaga hanya berwenang memeriksa dan memutus perkara pada daerah hukumnya masing-masing. Pasal 3 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 menyatakan bahwa putusan atas permohonan pernyataan pailit diputus oleh Pengadilan Niaga yang daerah hukumnya meliputi daerah tempat kedudukan hukum debitur.

Debitur yang tidak berkedudukan di wilayah Negara Republik Indonesia tetapi menjalankan profesi atau usahanya di wilayah negara Republik Indonesia, Pengadilan yang berwenang adalah Pengadilan yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan atau kantor pusat debitur menjalankan profesi atau usahanya di wilayah negara Republik Indonesia. Dalam hal Debitur merupakan badan hukum, tempat kedudukan hukumnya adalah sebagaimana dimaksud dalam anggaran dasarnya.

Kesimpulan

1. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai hak-hak karyawan dalam hal perusahaan mengalami pailit khususnya menyangkut upah yaitu, dimana upah dan hak-hak lainnya dari karyawan merupakan utang yang didahulukan pembayarannya yaitu lebih dahulu dari pada utang lainnya. Namun tidak ada penjelasan mengenai frasa “lainya” itu kreditor apa misalnya negara sebagai penerima pajak, atau kreditor separatis sehingga menjadi jelas dan tidak memunculkan intepretasi subyektif dari masing-masing kreditor yang pada akhirnya menimbulkan kendala dalam praktiknya di lapangan. Sehingga meskipun UU Ketenagakerjaan sudah memberikan payung hukum terhadap karyawan dalam hal perusahaan pailit tetapi perlindungan terhadap karyawan masih belum maksimal dan dalam pelaksanaannya dilapangan masih menuai permasalahan.
2. Undang-undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Pembayaran Utang memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan ketika perusahaan tempatnya bekerja mengalami pailit. Perlindungan terhadap hak-hak karyawan tersebut sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.

3. Posisi karyawan menjadi sulit manakala harus berhadapan dengan kreditor yang piutangnya dijamin dengan gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek, hak agunan atas kebendaan lainnya. karena kreditor pemegang hak kebendaan memiliki keleluasaan untuk berbuat terhadap benda jaminan dalam batas waktu tertentu yaitu 60 hari sejak putusan pailit dibacakan. Jadi meskipun undang-undang menyebutkan utang gaji karyawan didahulukan pembayarannya dalam hal perusahaan tempatnya bekerja pailit namun dalam praktiknya selalu ada hambatan disebabkan benda-benda aset perusahaan sudah dijamin kepada kreditor lainnya. Disatu sisi kreditor separatis juga mengalami kesulitan dalam pratiknya karena mereka tidak bisa mengeksekusi obyek jaminan disebabkan terhalang pendudukan aset perusahaan oleh karyawan, yang pada akhirnya mau tidak mau harus menyerahkan pengelolaan aset kepada kurator.

SARAN

1. Undang-undang Ketenaga Kerjaan harus mengatur secara tegas bahwa dalam hal perusahaan mengalami pailit, maka kedudukan karyawan harus diutamakan daripada penerimaan pajak Negara. Hal itu didasarkan bahwa karyawan sudah berpeluh keringat bekerja untuk perusahaan sehingga ada hubungan erat mengenai tanggung jawab perusahaan memenuhi kewajibannya membayar gaji karyawan. Selain itu juga atas dasar pertimbangan dari segi keadilan. Sebab ada saja memerintahkan agar upah buruh dibayar sebelum keringatnya mengering. Sungguh itu merupakan pesan moral agar hak karyawan dipandang sebagai hal utama. Pertimbangan mementingkan mendahulukan pemenuhan utang gaji dan hak-hak lainnya bagi karyawan daripada tagihan pajak karena pada prinsipnya Negara masih mempunyai sumber penerimaan pajak dari perusahaan lain dan atau sumber pajak dari sektor lainnya, sementara karyawan satu-satunya harapan adalah dari perusahaan tempat mereka bekerja.
2. Undang-undang Kepailitan harus menyatakan dengan tegas bahwa kedudukan karyawan dalam kepailitan setara dengan kreditor separatis sehingga berhak atas sebagian aset perusahaan meskipun aset tersebut sudah dijamin kepada kreditor. Dengan demikian karyawan menjadi lebih mendapat kepastian meskipun harta pailit tidak mencukupi.
3. Sebagai antisipasi agar karyawan pada perusahaan pailit tidak dirugikan akibat ketiadaan aset bundel pailit atau perusahaan mengalami insolvensi

parah yang mengancam tidak memungkinkan membayar utang gaji karyawan. Maka perlu dibuat kebijakan mengasuransikan pelunasan gaji karyawan sehingga ketika perusahaan pailit hak-hak karyawan bisa didapat melalui penggantian oleh asuransi.

4. Pemerintah harus menerbitkan aturan mengenai kewajiban bagi perusahaan untuk mengasuransikan hak-hak karyawan sehingga posisi karyawan tetap terlindungi kendatipun perusahaan tempatnya bekerja jatuh pailit.

Daftar Pustaka

Buku

- Andrian Sutedi, 2012, *Good Corporate Governance, Good Corporate Governance*.
- Erich A. Helfert, 1996, Alih Bahasa Herman Wibowo, *Teknik Analisis Keuangan Petunjuk Praktis Untuk Mengelola dan Mengukur Kinerja Perusahaan*, Edisi Kedelapan, Erlangga, PT.Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Libertus Jehani, 2007, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Visi Media, Tangerang.
- Ricardo Simanjuntak, 2012, *Pembatasan Upaya Hukum Dalam Perkara Perdata*, Makalah Pembicara Disampaikan Dalam Loka Karya Komisi Hukum Nasional (KHN), Jakarta.
- Sunaryati Hartono, 1991, *Politik Hukum Menuju Suatu Sistem Hukum Hukum Nasional*, Alumni Bandung.
- Sri Edi Swasono, 2007, *Sistem Ekonomi Nasional Untuk Sebesar-besarnya Kemakmuran Rakyat*, Forum Intelektual Indonesia.
- Komisi Hukum Nasional Republik Indonesia, 2008 *Tinjauan Terhadap UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta.
- Wirjono Projodikoro, 1996, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Sumur Bandung, Jakarta.
- Tjepi F. Aloewic, 1996, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, BPHN, Jakarta.

Undang-Undang

- Undang- Undang Republik Indonesia, Pasal 3 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- Undang- Undang Republik Indonesia, Pasal 8 ayat (5) UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.
- Undang-Undang Republik Indonesia, No. 13 tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan.