

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI MANTAN DIREKTUR PERUSAHAAN YANG TAGIHANNYA DITOLAK DALAM PENCOCOKAN PIUTAN

Salsabila Alfitria

Fakultas Hukum, Universitas Surabaya

Salsa.alfitria20@gmail.com

ABSTRACT

The journal entitled Legal protection for former directors whose wages are not paid and whose bills are rejected in bill matching discusses the issue of whether legal protection is for ex-directors whose wages are not paid and whose bills are rejected in matching bills. The research method uses conceptual approach which means solves problems using literature and views of legal scholars and also using statue approach which means solves problems using applicable laws and regulations. The results of the study stated that the refusal to submit a bill submitted by the former director for unpaid wages is a debt because it will not erase a debt if there is no fulfillment by paying the owed wages to the former director according to what was agreed. Then Legal protection for former directors whose wages are not paid and whose bills are rejected in bill matching can be obtained through 2 (two) forms, namely preventive legal protection accommodated by the Civil Code, the Bankruptcy Law and Suspension of Debt Payment Obligations, the Labor Law and Constitutional Court Decision Number 67/PUU-XI/2013. Then repressive legal protection can be carried out in the form of other lawsuits based on the explanation of Article 3 paragraph (1) UUK-PKPU, which is filing a lawsuit against the board relating to the debtor's assets.

Keywords: *Suspension of Dept Payment Obligations, law of obligations, Event of Default, wages*

ABSTRAK

Jurnal berjudul Perlindungan Hukum Bagi Mantan Direktur Perusahaan yang Upahnya Tidak Dibayarkan dan Tagihannya Ditolak Dalam Pencocokan Tagihan ini membahas permasalahan apakah perlindungan hukum bagi mantan direktur yang upahnya tidak dibayarkan dan tagihannya ditolak dalam pencocokan tagihan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan masalah conceptual approach yang menyelesaikan permasalahan melalui literatur dan pandangan para sarjana hukum dan statue approach yang menyelesaikan permasalahan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil Penelitian menyatakan bahwa penolakan terhadap pengajuan tagihan yang diajukan oleh mantan direktur atas upah yang tidak dibayarkan termasuk dalam utang karena tidak akan hapus suatu perutangan jika tidak dilakukan suatu pemenuhan dengan cara dibayarkan upah yang terutang kepada mantan direktur sesuai dengan yang diperjanjikan. Kemudian Perlindungan hukum bagi mantan direktur yang upahnya tidak dibayarkan dan tagihannya ditolak dapat diperoleh melalui 2 (dua) bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif yang diakomodasi oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Kepailitan dan PKPU, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan PMK Nomor 67/PUU-XI/2013. Kemudian perlindungan hukum represif dapat dilakukan dalam bentuk upaya gugatan lain-lain berdasarkan penjelasan Pasal 3 ayat (1) UUK-PKPU yaitu salah satunya mengajukan gugatan terhadap pengurus yang berkaitan dengan harta kekayaan debitor.

Keywords: PKPU, Perikatan, Wanprestasi, Upah.

1. Pendahuluan

Pada laju kegiatan usaha yang dilakukan oleh pelaku usaha untuk menunjang keberlangsungan kegiatan usaha tentunya dibutuhkan sejumlah modal. Dimana dalam mempertahankan usahanya tersebut pelaku usaha seringkali dihadapkan pada persoalan minimnya

modal yang dimiliki oleh perusahaan, sehingga dalam persoalan tersebut solusi yang dapat dipilih sebagai jalan keluar oleh pelaku usaha ialah melakukan pinjaman modal yang berbentuk utang piutang kepada kreditor. Bagi perusahaan yang memiliki utang piutang tidak selamanya menjadi suatu kebiasaan yang buruk, selama perusahaan tersebut masih mampu membayar kembali utangnya kepada kreditor. Keadaan tersebut dikenal sebagai keadaan solven, yang artinya perusahaan tersebut mampu melunasi utangnya. Akan tetapi dalam perjalanannya dikemudian hari dapat menimbulkan suatu persoalan baru, yang mana ketika perusahaan tersebut tidak lagi mampu membayar (insolven) ataupun yang tidak memiliki keinginan untuk membayar utang beserta bunga yang telah ditetapkan oleh satu atau lebih kreditornya di waktu yang telah ditentukan.

Keadaan demikian yang memicu lahirnya sebuah kewajiban bagi debitor untuk membayarkan utang kepada para kreditornya. Untuk itu, dalam menyelesaikan persoalan utang piutang ini dapat ditempuh dengan suatu aturan hukum salah satunya pranata hukum kepailitan. Dimana langkah yang dapat dilakukan oleh kreditor adalah mengajukan sebuah permohonan penetapan status pailit terhadap debitor, atau dapat pula debitor mengajukan permohonan pailit atas dirinya sendiri kepada pengadilan. Pada skema proses penyelesaian kepailitan terdapat upaya hukum lain yang dapat ditempuh baik oleh kreditor maupun debitor, yaitu Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU). Dimana Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) merupakan kesempatan bagi debitor untuk mencapai suatu perdamaian dengan melakukan perundingan mengenai tata cara dan jangka waktu pelunasan utang dengan para kreditor untuk dapat menghindari terjadinya kepailitan.

Tata cara pengajuan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) dilakukan berdasarkan ketentuan Pasal 224 Undang - Undang 37 Tahun 2004, yang menentukan bahwa pengajuan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) dapat dimohonkan oleh kreditor maupun debitor kepada pengadilan. Kemudian dilakukan pendaftaran yang memuat sifat jumlah piutang dan utang debitor beserta dengan bukti. Selanjutnya dapat dilakukan proses verifikasi utang yang nantinya akan menentukan perimbangan dan urutan hak dari masing - masing kreditor. Oleh sebab itu, proses ini menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting di dalam mekanisme Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU).

Akan tetapi tidak menutup kemungkinan, setiap tahapan pengajuan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) sering kali muncul sebuah persoalan, salah satunya pada kasus PT. OEKA yang diputus Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) berdasarkan putusan Nomor 187/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN Niaga Jkt.Pst. Kasus tersebut bermula pada saat dilakukan pendaftaran tagihan oleh tim pengurus PT. OEKA, terdapat mantan direktur PT. OEKA yang turut mendaftarkan tagihannya atas utang upah yang tidak dibayarkan. Dalam hal ini upah tersebut tidak dibayarkan oleh PT. OEKA sejak periode bulan September 2014 sampai dengan bulan Maret 2016 (bulan hubungan kerja berakhir). Setelah dilakukan pendaftaran tagihan tersebut, kemudian dilaksanakan rapat pra verifikasi yang didalam berita acaranya tersebut menyatakan tagihan kreditor tersebut ditolak dengan alasan kewajiban pembayaran tagihan terhadap direktur ini merupakan tanggungjawab pemegang saham sebelumnya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 9 ayat (4) Putusan Pengesahan Perdamaian (Homologasi) Nomor 187/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN Niaga Jkt.Pst, menyatakan bahwa terhadap tagihan pajak atau karyawan yang belum terverifikasi atau terbukti kebenarannya berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, maka tagihan tersebut harus di buktikan terlebih dahulu

kebenarannya. Berdasarkan hal tersebut melalui kuasa hukumnya, mantan direktur PT. OEKA pun mengajukan kembali tagihan selaku kreditor preferen. Namun, pengajuan tagihan tersebut kembali ditolak oleh PT. OEKA dengan alasan apakah mantan direktur PT. OEKA ini termasuk dalam kategori karyawan atau bukan karyawan.

Sebagaimana yang di amanatkan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ini menjamin perlindungan hukum atas hak - hak pekerja, seperti kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama terhadap seorang pekerja atau mantan pekerja yang memiliki hak untuk mendapatkan imbalan berupa upah, pesangon dan tunjangan lain yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, penulis terdorong untuk meneliti dan memaparkan kedalam bentuk penulisan dengan judul "Perlindungan Hukum Bagi Mantan Direktur yang Upahnya Tidak Dibayarkan dan Tagihannya Ditolak Dalam Pencocokan Tagihan". Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : Apakah perlindungan hukum bagi mantan direktur yang upahnya tidak dibayarkan dan tagihannya ditolak dalam pencocokan tagihan?

2. Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian yuridis normatif, yakni penelitian hukum yang mana dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustakaan terhadap peraturan perundang - undangan atau norma hukum yang sedang berlaku dan memiliki kekuatan yang mengikat. Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) pendekatan masalah, yaitu *conceptual approach* yakni pendekatan melalui pandangan dan doktrin para sarjana yang berkembang dalam ilmu hukum dan *statue approach* yakni pendekatan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun bahan hukum primer dalam penelitian ini menggunakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pembahasan dan bahan hukum sekunder yang berupa literatur, jurnal dan bahan bacaan lainnya yang berkaitan erat dengan pembahasan.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Kronologi Kasus

Berawal dari permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) yang diajukan oleh Pemohon PKPU yaitu PT. BBP dan PT. SM melalui kuasa hukumnya terhadap badan hukum indonesia berupa Perseroan Terbatas (selanjutnya disebut PT) yang berjenis Penanaman Modal Dalam Negeri Non Fasilitas dengan status perseoran tertutup, yaitu PT. OEKA (selanjutnya disebut Termohon PKPU). Pada Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat Nomor 187/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN Niaga Jkt.Pst., tertanggal 25 September 2019 yang pada amar putusannya menetapkan bahwa PT. OEKA dalam Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) Sementara. Selanjutnya Pengurus harus segera mengumumkan putusan PKPU sementara terhadap PT. OEKA. Pada pengumuman yang dikeluarkan tersebut, Hakim Pengawas mengeluarkan Penetapan Nomor 187/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN Niaga Jkt.Pst., tertanggal 30 September 2019 yang inti penetapannya tersebut mengatur berkenaan dengan agenda kegiatan dari Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, salah satunya batas waktu pengajuan tagihan kreditor.

Pada tanggal 16 Oktober 2019, mantan direktur PT. OEKA melalui kuasa hukumnya mengajukan tagihan kreditor kepada PT. OEKA atas utang upah yang tidak dibayarkan dengan membawa dokumen yang dapat ditagihkan. Dimana pada bulan September 2014 mantan direktur PT. OEKA hanya dibayarkan upahnya oleh perusahaan setengah dari yang seharusnya diterima, sehingga upah yang tidak dibayarkan oleh PT. OEKA ialah kekurangan dari upah bulan September

2014 sampai dengan bulan Maret 2016 (bulan hubungan kerja berakhir berdasarkan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja). Kemudian sehubungan dengan masih diperlukannya pencocokan piutang terhadap tagihan para kreditor, tim pengurus PT. OEKA mengundang para kreditornya untuk diadakannya Rapat Pra-verifikasi pada tanggal 5 Nopember 2019. Setelah dilaksanakannya rapat pra-verifikasi, tagihan mantan direktur PT. OEKA dalam berita acara rapatnya tersebut dinyatakan ditolak dengan alasan kewajiban pembayaran tagihan terhadap mantan direktur ini merupakan tanggungjawab pemegang saham sebelumnya.

Sejalan dengan dilakukannya pencocokan tagihan dalam tahapan verifikasi hingga tahapan pembahasan rencana perdamaian di pengadilan niaga dan pemungutan suara (voting) sebagai tahapan lanjutan dalam Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, didapati adanya hasil perjanjian perdamaian antara PT. OEKA (dalam PKPU) dengan para kreditornya. Dimana perjanjian perdamaian yang disetujui tersebut disahkan atau dihomologasi oleh pengadilan niaga pada tanggal 18 desember 2019. Dalam perjanjian perdamaian yang telah dihomologasi tersebut ditentukan mengenai tagihan dengan kategori kreditor preferen yang diatur dalam ketentuan Pasal 9 Putusan Pengesahan Perdamaian (Homologasi) Nomor 187/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN Niaga Jkt.Pst, dimana pada ayat (4) menentukan terhadap tagihan-tagihan pajak atau karyawan yang belum terverifikasi atau yang belum terbukti kebenarannya berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, maka tagihan tersebut harus di buktikan terlebih dahulu kebenarannya berdasarkan keputusan pengadilan niaga yang berkekuatan hukum tetap atau kesepakatan dengan pihak pertama.

Atas dasar ketentuan pasal tersebut, pada tanggal 14 Januari 2020 mantan direktur PT. OEKA melalui kuasa hukumnya mengajukan tagihan berupa upah yang tidak dibayarkan oleh PT. OEKA sejak periode bulan September 2014 sampai dengan bulan Maret 2016 (bulan hubungan kerja berakhir) atas nama mantan direktur PT. OEKA selaku kreditor preferen berdasarkan putusan Pengesahan Perdamaian (Homologasi) PT. OEKA (dalam PKPU) Perkara Nomor 187/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN Niaga Jkt.Pst yang telah berkekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde) pada tanggal 2 Januari 2020. Hal tersebut dilakukan karena utang upah merupakan hak dan kewajiban dari mantan direktur PT. OEKA yang telah mendedikasikan dirinya pada PT. OEKA. Akan tetapi, pengajuan tagihan tersebut ditolak oleh PT. OEKA dengan alasan adanya perbedaan pendapat terkait apakah mantan direktur PT. OEKA ini termasuk dalam kategori karyawan atau bukan karyawan sehingga perintah pembayarannya nanti didasarkan kepada putusan pengadilan

3.2. Analisis Kasus

Persoalan yang terjadi antara PT. OEKA dengan para kreditornya menunjukkan bahwa Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang merupakan salah satu upaya yang dapat ditempuh, baik oleh debitor maupun kreditor dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang timbul akibat utang piutang. PKPU menjadi suatu masa yang diberikan oleh undang-undang melalui putusan hakim pengadilan niaga yang di dalam masa tersebut diberikan kesempatan bagi pihak kreditor dan debitor untuk memusyawarakan tata cara pembayaran utang dengan diberikannya rencana pembayaran seluruh atau sebagian dari utang yang dimiliki, termasuk juga apabila diperlukan untuk melakukan restrukturisasi utang (Fuady, 2005). Mengenai pengertian Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang secara definitif tidak tertuang dalam undang-undang, hanya saja dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU pada ketentuan Pasal 222 ayat (2) mengatur bagi seorang debitor yang tidak dapat atau diperkirakan tidak mampu melanjutkan pembayaran atas utangnya

yang telah jatuh tempo dan dapat ditagihkan, ia dapat mengajukan permohonan PKPU dengan maksud mengajukan sebuah rencana perdamaian yang mana didalamnya terdapat tawaran pembayaran kepada kreditor atas sebagian atau seluruh utang yang dimiliki. Oleh sebab itulah, PKPU dipahami sebagai suatu mekanisme hukum bagi debitur yang tidak dapat memenuhi kewajibannya dalam membayarkan utang ketika jatuh tempo dan juga sebagai suatu upaya untuk mencapai sebuah mufakat antara debitur dengan para kreditornya dalam hal menyelesaikan permasalahan utang-piutangnya tersebut.

Pada Putusan PKPU Nomor 187/2019 permohonan PKPU yang diajukan oleh Pemohon yakni PT. BBP dan PT. SM melalui kuasa hukumnya diajukan ke Pengadilan Niaga, hal tersebut telah memenuhi ketentuan Pasal 224 ayat (1) UUK-PKPU yang mana menentukan bahwa pengajuan permohonan PKPU harus diajukan ke Pengadilan Niaga. Dalam kepailitan dan PKPU diterapkan sebuah sistem pembuktian secara sederhana yang diatur dalam ketentuan Pasal 8 ayat (4) UUK-PKPU yang mana menentukan bahwa permohonan pernyataan pailit harus dikabulkan apabila terdapat sebuah fakta atau keadaan yang terbukti secara sederhana berdasarkan syarat-syarat pengajuan permohonan pailit yang mana juga berlaku bagi pengajuan permohonan PKPU, hal ini sesuai sebagaimana ditentukan dalam Pasal 2 ayat (1) UUK-PKPU yang menentukan bahwa seorang debitur yang dapat dimohonkan pailit adalah debitur yang mana memiliki 2 (dua) atau lebih kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagihkan. Dalam Putusan PKPU Nomor 187/2019, debitur yakni PT. OEKA merupakan badan hukum Indonesia berupa Perseroan Terbatas (selanjutnya disebut PT) yang berjenis Penanaman Modal Dalam Negeri Non Fasilitas dengan status perseoran tertutup yang tentunya memiliki lebih dari 1 (satu) kreditor, sehingga tidak hanya PT. BBP dan PT. SM dalam hal ini selaku pemohon PKPU saja yang merupakan kreditor dari PT. OEKA, melainkan adanya pihak-pihak lainnya yang merupakan kreditor dari PT. OEKA tersebut. Kemudian terdapat adanya utang yang dimiliki PT. OEKA terhadap pemohon PKPU yang mana utang tersebut telah jatuh tempo dan dapat ditagihkan. Dikarenakan syarat permohonan PKPU tersebut telah terpenuhi maka, hakim pengadilan niaga wajib mengabulkan permohonan PKPU sementara yang diajukan oleh pemohon PKPU terhadap permohonan PKPU untuk seluruhnya dengan segala akibat hukumnya dan menunjuk seorang hakim pengawas serta mengangkat 1 (satu) atau lebih pengurus untuk mengurus harta kekayaan debitur PKPU bersamaan dengan debitur PKPU.

Definisi utang dalam kepailitan dan PKPU diatur pada ketentuan Pasal 1 angka 6 UUK-PKPU sebagai sebuah kewajiban yang dinyatakan atau dapat dinyatakan dalam sejumlah uang, baik secara langsung maupun yang akan timbul dikemudian hari sebab adanya perjanjian atau undang-undang yang mengatur. Dari ketentuan tersebut diketahui bahwa pengertian utang tidak hanya diartikan secara sempit yakni utang yang timbul berdasarkan perjanjian utang piutang saja, melainkan juga diartikan secara luas yakni utang sebagai kewajiban baik yang timbul karena perjanjian yang tidak hanya terbatas pada perjanjian utang piutang, namun dapat pula dalam bentuk perjanjian lainnya maupun ketentuan undang-undang yang mengatur dan putusan hakim yang memiliki kekuatan hukum tetap yang tentunya kewajiban tersebut dapat dinyatakan ke dalam jumlah uang atau bernilai ekonomis. Pengertian utang menurut Kartini Muljadi sebagai setiap kewajiban debitur kepada kreditor-kreditornya untuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu (Sjahdeini, 2018, p. 198). Berdasarkan pendapat Kartini Muljadi tersebut ini merujuk kepada hukum perikatan dalam hukum perdata yang diatur dalam ketentuan Pasal 1234

KUH Perdata yang menentukan tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu, yang mana ini membawa pada kewajiban untuk mengganti sesuatu dalam bentuk biaya. Penggantian dalam bentuk biaya ini sebagai suatu bentuk prestasi yang merupakan kuantifikasi dalam jumlah tertentu yang dapat dinilai dengan uang. Dengan demikian, prinsip perikatan akan membawa kepada suatu pemenuhan prestasi yang akan selalu diukur dengan uang. Hal ini tentu menjadi konsekuensi yang logis bahwa hukum perikatan berada dalam hukum harta kekayaan yang mana pelunasannya dalam bentuk jaminan harta kekayaan debitor sebagaimana yang ditentukan oleh ketentuan Pasal 1131 KUH Perdata (Muljadi & Widjaja, 2004, pp. 22-23).

Pada ketentuan Pasal 1233 KUH Perdata ditentukan bahwa tiap-tiap perikatan dilahirkan baik dikarenakan adanya sebuah perjanjian, ataupun karena undang-undang. Bagi perikatan yang lahir dikarenakan perjanjian ini, kewajiban atau prestasi yang disepakati oleh para pihak yang membuat perjanjian jelas merupakan sesuatu yang dikehendaki oleh para pihak, sehingga dapat dikatakan bahwa jenis perikatan yang timbul dikarenakan suatu perjanjian, kewajiban atau prestasi yang lahir harus dilaksanakan walaupun dalam perjalanannya didapati kemunduran dalam melaksanakan kewajiban atau prestasi yang mengakibatkan perikatan tersebut tidak dapat dilaksanakan (Muljadi & Widjaja, 2004, p. 23). Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313 menentukan bahwa suatu perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Adapun pendapat lain yang dikemukakan oleh Subekti bahwa perjanjian adalah sebuah peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal (Meliala, 1985, pp. 7-8). Ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata menentukan perjanjian yang dibuat secara sah belaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, dalam lingkup hukum perdata ketentuan tersebut dikenal sebagai *asas pacta sunt servanda* yang mana dipahami sebagai sebuah aturan bahwa seluruh persetujuan yang dibuat oleh manusia secara timbal balik yang pada hakikatnya harus dipenuhi dan dipaksakan sehingga persetujuan tersebut secara hukum mengikat para pihak (Sinaga & Darwis, 2015, p. 48). Dengan demikian, perikatan merupakan sebuah hubungan hukum yang lahir baik karena sebuah perjanjian atau karena aturan hukum yang belaku. Disebut sebagai perikatan ini juga dikarenakan adanya hubungan hukum yang mengikat antara para pihak yang menimbulkan kewajiban-kewajiban dari adanya perikatan yang dapat dipaksakan secara hukum dan hubungan hukum tersebut itulah yang menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban (Sinaga, 2017, p. 35).

Dalam ruang lingkup hukum perdata, mengenai perjanjian ini memiliki sebuah ciri khusus yang membedakan perjanjian satu dengan perjanjian lainnya, salah satunya perjanjian kerja yang merupakan salah satu bentuk turunan dari perjanjian pada umumnya (Tampongangoy, 2013, p. 147). KUH Perdata mengatur perjanjian kerja pada ketentuan Pasal 1601 huruf a yang menentukan perjanjian perburuhan ialah suatu perjanjian dengan mana pihak satu mengikatkan dirinya terhadap perintah pihak lain untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Adapun menurut ketentuan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja ialah suatu perjanjian antara seorang pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mana memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pada perjanjian kerja Terdapat unsur-unsur penting yang harus dipenuhi, salah satunya adalah imbalan atau upah yang menjadi tujuan utama seorang pekerja bekerja. Dimana pemberian imbalan atau

upah kepada pekerja menjadi sebuah kewajiban bagi pengusaha atau pemberi kerja. Imbalan atau upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan ditentukan sebagai hak seorang pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja yang dibayarkan dan ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan, termasuk juga dengan tunjangan bagi pekerja atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukannya.

Berkenaan dengan upah pekerja ini termasuk dalam kategori kreditor istimewa atau kreditor preferen dengan hak istimewa, dimana kreditor tersebut karena piutangnya oleh undang-undang diberikan kedudukan istimewa (Susanti Adi Nugroho, 2020, p. 148). Hal tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 1149 KUH Perdata yang menentukan kedudukan daripada utang upah pekerja ini berada pada urutan ketiga setelah kedudukan kreditor pemegang hak jaminan kebendaan dan kreditor yang memiliki hak istimewa atas suatu barang tertentu. Tagihan pembayaran upah pekerjapun juga berdasarkan ketentuan tersebut dikategorikan sebagai hak istimewa umum (Saputra, 2020, pp. 159-160). Mengenai pembayaran upah buruh juga diatur dalam ketentuan Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menentukan bahwa dalam hal suatu perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, upah beserta dengan hak-hak lain dari pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Pada putusan 187/2019, Sesaat setelah permohonan PKPU sementara dikabulkan oleh hakim, pengurus yang ditunjuk wajib untuk segera mengumumkan putusan PKPU sementara sebagaimana yang ditentukan Pasal 226 ayat (1) UUK-PKPU dan pengurus wajib membentuk daftar piutang yang mana memuat nama, tempat tinggal kreditor, jumlah piutang dari masing-masing kreditor beserta dengan penjelasan piutang dan status terhadap piutang kreditor sebagaimana yang ditentukan Pasal 272 UUK-PKPU. Oleh karena itu, dalam agenda yang tertera pada pengumuman PKPU sementara PT. OEKA terdapat pengajuan tagihan kreditor dengan batas waktu yang ditentukan. Pada saat pengajuan tagihan, kreditor melalui kuasa hukumnya harus mengajukan kepada pengurus dengan melampirkan surat tagihan ataupun bukti tertulis yang menyebutkan sifat dan jumlah dari tagihan disertai dengan adanya bukti yang mendukung terhadap tagihan yang diajukan sebagaimana ditentukan Pasal 270 UUK-PKPU. Atas hal tersebut, Mantan direksi PT. OEKA melalui kuasa hukum mengajukan tagihan atas kekurangan dari upah bulan September 2014 sampai dengan bulan Maret 2016 (bulan hubungan kerja berakhir) berdasarkan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tertanggal 15 Maret 2016 dan surat keputusan pengangkatan sebagai direktur utama tertanggal 15 Juli 2007. Dengan demikian, tagihan yang diajukan oleh mantan direktur PT. OEKA melalui kuasa hukumnya tersebut adalah utang yang dinyatakan dalam jumlah uang berupa upah atau gaji karyawan yang timbul akibat suatu perjanjian dalam hal ini perjanjian kerja antara mantan direktur dengan PT. OEKA sebagai pemberi kerja. Akan tetapi, dikarenakan pada persoalan yang diangkat ini berada dalam ruang lingkup penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU) dan kedudukan dari kreditor dalam hal ini mantan direktur beserta dengan tagihan utang upahnya tersebut sebagai kategori kreditor preferen umum, maka kewajiban dalam melakukan pemenuhan prestasinya tersebut timbul berdasarkan undang-undang yang mengaturnya.

Dalam hal tagihan utang debitor yang diajukan oleh kreditor ini digolongkan menjadi 4 (empat) sebagaimana telah dibahas pada bab 2, yaitu utang yang diakui, utang yang ditolak atau dibantah, utang yang diakui sementara dan utang yang diakui dengan syarat. Pengajuan tagihan

kreditor yang dilakukan oleh mantan direktur PT. OEKA, pada tahapan rapat pra-verifikasi, tagihan atas utang mantan direktur yang diajukan kepada pengurus dalam berita acara rapat dinyatakan bahwa tagihan yang diajukan tersebut ditolak dengan alasan kewajiban pembayaran tagihan terhadap mantan direktur ini merupakan tanggungjawab pemegang saham sebelumnya. Adapun hal lainnya yang jika merujuk kepada perjanjian perdamaian yang telah dihomologasi, dalam ketentuan Pasal 9 Putusan Pengesahan Perdamaian (Homologasi) Nomor 187/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN Niaga Jkt.Pst yang mengatur mengenai tagihan dengan kategori kreditor preferen, dimana pada ayat (4) ditentukan terhadap tagihan-tagihan pajak atau karyawan yang belum terverifikasi atau yang belum terbukti kebenarannya berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, maka tagihan tersebut harus di buktikan terlebih dahulu kebenarannya berdasarkan keputusan pengadilan niaga yang berkekuatan hukum tetap atau kesepakatan dengan pihak pertama. Berdasarkan ketentuan Pasal 9 ayat (4) Putusan Homologasi, mantan direktur PT. OEKA melalui kuasa hukumnya mengajukan tagihan berupa upah yang tidak dibayarkan oleh PT. OEKA sejak bulan September 2014 sampai dengan bulan Maret 2016 (bulan hubungan kerja berakhir) atas nama mantan direktur PT. OEKA selaku kreditor preferen berdasarkan putusan Pengesahan Perdamaian (Homologasi) PT. OEKA (dalam PKPU) Perkara Nomor 187/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN Niaga Jkt.Pst yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) pada tanggal 2 Januari 2020. Namun, tagihan atas utang yang diajukan tersebut kembali ditolak dengan alasan adanya perbedaan pendapat terkait status mantan direktur PT. OEKA termasuk dalam kategori karyawan atau bukan karyawan. Berkaitan dengan hal ini, perintah pembayaran selanjutnya akan didasarkan kepada putusan pengadilan. Oleh karena itu, tagihan atas utang yang diajukan oleh mantan direktur PT. OEKA melalui kuasa hukumnya (dalam hal ini sebagai kreditor) termasuk dalam golongan tagihan kreditor yang ditolak atau dibantah.

Dalam hal penolakan terhadap tagihan utang yang diajukan oleh kreditor kepada debitor ini tidak serta merta menghapuskan kewajiban atau prestasi debitor untuk membayarkan utangnya terhadap kreditor. Dimana dalam suatu perhutangan didapati adanya penyebab hapusnya perhutangan-perhutangan yang mana salah satunya adalah pembayaran. Menurut Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, pada umumnya pembayaran menjadi suatu upaya yang dapat dipilih dalam hapusnya suatu perhutangan untuk melakukan pemenuhan dari perhutangan tersebut, sehingga tercapai tujuannya dan karena pembayaran itu juga berlakunya utang tersebut berakhir (Sofwan, 1980, p. 80). Dalam lingkup hukum perdata, pembayaran sendiri juga tidak hanya dikenal sebatas pelunasan suatu utang oleh debitor kepada kreditor-kreditornya dalam bentuk uang atau barang, namun juga pembayaran dapat berbentuk jasa seseorang. Dalam pembayaran terdapat unsur-unsur yang harus di penuhi. Pertama siapa yang harus dan siapa yang dapat melunasi utang, hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 1382 KUH Perdata yang menentukan tiap-tiap perikatan dapat dipenuhi salah satunya dan yang paling utamanya adalah debitor. jika dikaitkan dalam persoalan yang diangkat maka pihak yang harus melunasi utang adalah debitor yakni PT. OEKA selaku pihak pemberi kerja. Kedua, kepada siapa pembayaran harus dibayarkan, hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 1385 KUH Perdata yang menentukan pihak yang berhak menerima pembayaran ialah kreditor atau kepada seorang yang dikuasakan oleh kreditor. Merujuk pada persoalan yang diangkat maka pihak yang menerima pembayaran tersebut adalah mantan direktur PT. OEKA selaku pihak pekerja. Ketiga, apa yang harus dibayarkan, sebagaimana ketentuan Pasal 1389 yang mengatur bahwa debitor hanya boleh membayar kepada kreditor sesuai dengan apa yang diperjanjikan. Pada persoalan yang

diangkat yang wajib dibayarkan oleh debitor kepada kreditor adalah utang atas upah yang tidak dibayarkan. Dengan demikian, tidak akan terjadi hapusnya suatu perputangan jika seorang debitor tidak melakukan pelunasan atas utang baik dalam bentuk uang, barang atau jasa kepada kreditor. Jika merujuk pada persoalan yang diangkat, maka tagihan yang diajukan oleh kreditor yakni mantan direktur kepada debitor yakni PT. OEKA melalui kuasa hukumnya dalam hal ini utang upah yang tidak dibayarkan akan tetap menjadi sebuah utang selama tidak dilakukannya pembayaran oleh pihak debitor yakni PT. OEKA selaku pemberi kerja.

Suatu perjanjian yang dibuat berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata ini memiliki konsekuensi yang mana perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang, sehingga mengikat bagi para pihak. Perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak tentu akan menimbulkan sebuah hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan. Dimana dalam hubungan yang menimbulkan sebuah hak dan kewajiban pada perjalanannya dapat dimungkinkan salah satu pihak tidak dapat memenuhi kewajibannya sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan, Perbuatan tersebut dikenal sebagai wanprestasi. Yang dimaksudkan dengan wanprestasi adalah perbuatan yang apabila seorang debitor tidak melakukan prestasi sama sekali, atau melakukan prestasi akan tetapi keliru atau melakukan prestasi namun terlambat (Meliala, 1985, p. 26). Wanprestasi dapat terjadi dikarenakan sengaja atau tidak sengaja, hal ini juga dapat terjadi karena ketidakmampuan untuk memenuhi suatu kewajiban atau terpaksa untuk tidak melakukan kewajiban tersebut. Terjadinya wanprestasi ini mengakibatkan adanya pihak yang dirugikan (Sinaga & Darwis, 2015, pp. 51-52).

Penyelesaian persoalan wanprestasi ini dapat dilakukan melalui upaya Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU), hal ini dikarenakan dalam PKPU memiliki kaitan yang erat dengan adanya suatu perikatan, perjanjian dan utang dalam hukum perdata. Dimana PKPU memberikan sebuah perpanjangan waktu untuk debitor memenuhi kewajibannya dalam membayarkan utang, pula dalam PKPU juga memberikan kesempatan bagi debitor dan kreditor menyusun rencana pembayaran yang timbul akibat persoalan utang piutangnya tersebut melalui musyawarah dan pada akhirnya dapat terwujud suatu perdamaian antara debitor dengan para kreditor-kreditornya. Pada persoalan yang diangkat berkenaan dengan tagihan mantan direktur atas upah yang tidak dibayarkan dan tagihannya ditolak dalam rapat praverifikasi PT. OEKA dalam Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, maka mantan direktur dalam hal penyelesaian persoalan tagihan yang diajukan ini tunduk pada Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Sehingga upaya penyelesaian dalam hal ini dapat diperoleh mantan direktur atas tagihannya tersebut melalui perlindungan hukum preventif yang diakomodasi oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Adapun jika penyelesaian persoalan atas utang yang diselesaikan melalui penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU) ini masih menimbulkan sebuah kerugian terhadap kreditor, maka terdapat upaya represif yang dapat dilakukan dalam bentuk gugatan lain-lain yang mana diatur pada ketentuan Pasal 3 ayat (1) UUK-PKPU yang menentukan putusan atas permohonan pailit dan hal-hal lain yang berkaitan dan/atau diatur dalam undang-undang ini diputuskan oleh pengadilan yang daerah hukumnya meliputi daerah tempat kedudukan hukum debitor. Merujuk pada frasa "hal-hal lain" dalam ketentuan tersebut, terdapat 3 macam gugatan lain-lain sebagaimana yang dimaksudkan oleh penjelasan Pasal 3 ayat (1) UUK-PKPU antara lain, gugatan *actio pauliana*, gugatan perlawanan pihak ketiga terhadap penyitaan dan gugatan perkara dimana debitor, kreditor,

kurator ataupun pengurus yang menjadi salah satu pihak dalam perkara yang berkaitan dengan harta pailit atau harta kekayaan debitor, termasuk juga gugatan kurator terhadap direksi yang mana menyebabkan perseroan dinyatakan pailit karena kealpaannya atau kesalahannya. Dalam mengadili perkara tersebut hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata yang berlaku bagi perkara pailit termasuk juga mengenai pembatasan jangka waktu penyelesaiannya. Pada bab 5 Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tentang ketentuan lain-lain Pasal 299 menentukan bahwa kecuali ditentukan lain oleh UUK-PKPU, maka hukum acara yang berlaku adalah Hukum Acara Perdata.

Penyelesaian persoalan yang terjadi antara PT. OEKA dengan kreditornya berkenaan dengan ditolaknya tagihan kreditor atas utang upah yang tidak dibayarkan oleh PT. OEKA sejak bulan September 2014 sampai dengan bulan Maret 2016 (bulan hubungan kerja berakhir) atas nama mantan direktur ini dapat dilakukan melalui upaya gugatan lain-lain, dalam persoalan ini mantan direktur melalui kuasa hukumnya dapat mengajukan gugatan terhadap pengurus PT. OEKA yang berkaitan dengan harta kekayaan debitor ke pengadilan niaga. Pengajuan gugatan tersebut dilakukan karena sebagai seorang kreditor, ini memiliki hak tagih atau hak untuk menerima pembayaran atas pelunasan piutangnya dari debitor dan debitor wajib untuk memenuhi kewajiban dalam hal membayarkan utangnya terhadap satu atau lebih kreditornya. Pada persoalan ini, kreditor yakni mantan direktur PT. OEKA ini berhak untuk menerima pembayaran upah yang terutang oleh debitor, sebab upah tersebut menjadi suatu kewajiban yang harus di penuhi dengan cara dibayarkan kepada seorang pekerja ketika akan melakukan atau setelah melakukan tugas dan perintah dari pemberi kerja. Hal tersebut, sebagaimana perjanjian kerja yang mengikat kedua belah pihak dan juga adanya surat keputusan yang menetapkan upah atau gaji bagi mantan direktur ini yang akan diterima pada setiap bulannya sesuai dengan nominal yang telah ditentukan.

Aturan mengenai pemenuhan upah bagi pekerja selain ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (4), pemenuhan upah pekerja juga diatur dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang mana memandang upah sebagai suatu hak vital bagi seorang pekerja dan pembayaran berkenaan dengan upah pekerja tersebut harus didahulukan atas semua jenis kreditor, yang artinya posisi upah pekerja ini diutamakan dalam suatu pelunasan pembayaran utang. Kemudian pada Undang-Undang Kepailitan dan PKPU ketentuan Pasal 39 ayat (2) ini menentukan bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, maka upah yang terutang sebelum ataupun sesudah putusan pernyataan pailit tersebut merupakan utang harta pailit. Sehingga jika merujuk pada tagihan yang diajukan oleh mantan direktur PT. OEKA atas upah yang terutang sejak bulan September 2014 sampai dengan bulan Maret 2016 (bulan hubungan kerja berakhir) oleh PT. OEKA selaku pemberi kerja ini termasuk utang harta kekayaan debitor dalam penundaan kewajiban pembayaran utang. Dengan demikian, tagihan yang diajukan oleh kreditor yakni mantan direktur melalui kuasa hukumnya tersebut sepatutnya termasuk dalam tagihan utang dalam proses penundaan kewajiban pembayaran utang dan pelunasan pembayarannya tersebut dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ada

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa Perihal tagihan yang didaftarkan oleh mantan direktur atas upah yang tidak dibayarkan ini termasuk sebuah utang yang timbul akibat adanya perjanjian. Dimana perjanjian tersebut adalah perjanjian kerja antara mantan direktur dengan pemberi kerja. Oleh karena itu, penolakan dari pihak pemberi kerja

terhadap tagihan mantan direktur atas upah yang tidak dibayarkan ini tidak serta merta dapat menghapuskan sebuah utang, karena adanya perikatan yang timbul antara mantan direktur dengan pemberi kerja. Hal ini disebabkan, tidak akan hapus suatu perutusan jika tidak dilakukan suatu pemenuhan dari perutusan yang ada, dengan cara dibayarkan upah yang terutang tersebut kepada mantan direktur sesuai dengan perjanjian yang mengikat para pihak. Kemudian Perlindungan hukum bagi mantan direktur yang upahnya tidak dibayarkan dan tagihannya ditolak dapat diperoleh melalui 2 (dua) bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif yang diakomodasi oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Kemudian perlindungan hukum represif dapat dilakukan dalam bentuk upaya gugatan lain-lain berdasarkan penjelasan Pasal 3 ayat (1) UUK-PKPU yaitu salah satunya mengajukan gugatan terhadap pengurus yang berkaitan dengan harta kekayaan debitor.

DAFTAR REFERENSI

Buku:

- Fuady, M. (2005). *Hukum Pailit Dalam Teori dan Praktek Edisi Revisi (Disesuaikan Dengan UU No. 37 Tahun 2004)*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Meliala, Q. S. (1985). *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Pengembangannya*. Yogyakarta: LIBERTY YOGYAKARTA.
- Muljadi, K., & Widjaja, G. (2004). *Perikatan Pada Umumnya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sjahdeini, S. R. (2018). *Sejarah, Asas, dan Teori Hukum Kepailitan (Memahami Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang .* Jakarta: Kencana.
- Sofwan, S. S. (1980). *Hukum Perdata Hukum Perutusan (Bagian B)*. Yogyakarta: Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada.
- Susanti Adi Nugroho, S. M. (2020). *Hukum Kepailitan Indonesia Dalam Teori dan Praktik Serta Penerapannya Hukumnya*. Jakarta: PRENADAMEDIA GRUP.

Artikel Jurnal:

- Fuady, M. (2005). *Hukum Pailit Dalam Teori dan Praktek Edisi Revisi (Disesuaikan Dengan UU No. 37 Tahun 2004)*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Meliala, Q. S. (1985). *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Pengembangannya*. Yogyakarta: LIBERTY YOGYAKARTA.
- Muljadi, K., & Widjaja, G. (2004). *Perikatan Pada Umumnya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saputra, I. E. (2020). Kedudukan Hukum Kreditor Preferen Pajak dan Kreditor Preferen Buruh Dalam Proses Kepailitan. *AL-ISHLAH: Jurnal Ilmiah Hukum*. Retrieved from <https://jurnal.fh.umi.ac.id/index.php/ishlah/article/download/44/43>
- Sinaga, N. A. (2017). Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*. Retrieved from <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jihd/article/view/132>
- Sinaga, N. A., & Darwis, N. (2015). Wanprestasi dan Akibatnya Dalam Pelaksanaan Perjanjian. *Jurnal Mitra Manajemen*. Retrieved from <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jmm/article/view/534>

Sjahdeini, S. R. (2018). *Sejarah, Asas, dan Teori Hukum Kepailitan (Memahami Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang* . Jakarta: Kencana.

Sofwan, S. S. (1980). *Hukum Perdata Hukum Perutangan (Bagian B)*. Yogyakarta: Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada.

Susanti Adi Nugroho, S. M. (2020). *Hukum Kepailitan Indonesia Dalam Teori dan Praktik Serta Penerapannya Hukumnya*. Jakarta: PRENADAMEDIA GRUP.

Tampongangoy, F. (2013). Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia. *Lex Privatum*. Retrieved from

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/download/1024/837>

Peraturan Perundang-undangan :

Undang –Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)

Herzien Inlandsch Reglement (HIR)

Undang–Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 131.

Undang–Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Tahun 106.

Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.