

Kajian terhadap Tanggungjawab Pengurus CV dan Nasib Buruh Terkait CV Dinyatakan Pailit

Fransiskus Stefan Sunur, Retno Dewi Pulung Sari

Fakultas Hukum, Univesitas Katolik Darma Cendika

Correspondence email: fransiskus.sunur@student.ukdc.ac.id, retno.dewi@ukdc.ac.id

Abstrak. Kepailitan merupakan suatu keadaan dimana adanya Putusan Pailit terhadap Debitor dari Pengadilan Niaga. Dalam kepengurusan suatu persekutuan komanditer atau CV, terdapat sekutu aktif dan sekutu pasif, yang mana keduanya memiliki kewajiban tanggungjawab yang berbeda. Lalu, dalam hal menyangkut dengan hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja, yaitu upah atau gaji, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang menjelaskan bahwa terdapat tiga (3) jenis Kreditor, yaitu Kreditor Separatis, Kreditor Preferen, dan Kreditor Konkuren. Kemudian, Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dengan bahan hukum primer dan sekunder yang pengumpulan datanya dengan studi kepustakaan menggunakan metode snow balls (bola salju) untuk mencari bahan-bahan hukum. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kajian terhadap tanggungjawab pengurus CV dan nasib buruh terkait CV dinyatakan pailit. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini adalah bahwasannya terdapat perbedaan tanggungjawab pengurus CV dalam hal CV dinyatakan pailit oleh pengadilan antara para pengurus CV sekutu aktif dan sekutu pasif selain itu terdapat perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja dalam hal terjadi suatu kepailitan yaitu hak atas upah yang adil.

Kata Kunci: Kepailitan, Hak Tenaga Kerja, *Commanditaire Vennootschap*

Abstract. Bankruptcy is a situation where there is a Bankruptcy Decision against the Debtor from the Commercial Court. In the management of a limited partnership or CV, there are active partners and passive partners, both of which have different responsibilities. Then, in terms of the rights owned by workers, namely wages or salaries, Law Number 37 of 2004 concerning Bankruptcy and Postponement of Debt Payment Obligations explains that there are three (3) types of Creditors, namely Separatist Creditors, Preferred Creditors, and Concurrent Creditors. Then, this research uses a normative research method with primary and secondary legal materials and collects data using literature studies using the snowball method to search for legal materials. The aim of this research is to examine the responsibilities of CV management and the fate of workers related to CV being declared bankrupt. Thus, the results of this research are that there are differences in the responsibilities of CV administrators in the event that a CV is declared bankrupt by the court between CV administrators who are active partners and passive partners. In addition, there is legal protection for workers' rights in the event of bankruptcy, namely the right to fair wages.

Keywords: Bankruptcy, Labor Rights, *Commanditaire Vennootschap*

PENDAHULUAN

Istilah badan usaha dalam kehidupan sehari-hari bukanlah hal yang asing lagi. Sebagian masyarakat menyamakan badan usaha dengan badan hukum. Padahal secara yuridis, badan usaha berbeda dengan badan hukum. Secara teoritis tanggung jawab badan usaha dibedakan antara badan usaha yang berbadan hukum dan badan usaha yang tidak berbadan hukum. jika dilihat dari segi tanggung jawab para peserta, badan itu pada hakikatnya dapat dibagi dalam tiga golongan, yaitu *pertama* badan usaha yang anggota-anggotanya bertanggung jawab penuh dengan seluruh harta bendanya, yang termasuk dalam golongan ini adalah usaha seorang dan firma. *Kedua*, badan usaha yang anggota-anggotanya tidak bertanggung jawab dengan seluruh kekayaannya, yang termasuk golongan ini adalah Perseroan Terbatas (*Naamloze Vennootschap*). *Ketiga*, bentuk peralihan, yang termasuk dalam golongan ini yaitu Persekutuan Komanditer (*Commanditaire Vennootschap*).¹

Bentuk badan usaha yang populer dan paling banyak diminati oleh pengusaha dan startup di Indonesia adalah Persekutuan Komanditer yang dalam bahasa Belanda disebut sebagai *Commanditaire Vennootschap*. Persekutuan Komanditer (CV) mempunyai dua macam sekutu, yaitu sekutu kerja dan sekutu tidak kerja (*stille vennoot*). Sekutu kerja atau sekutu komplementer adalah

¹ Rosida Diani and Mahendra Kusuma, "Persekutuan Komanditer (Commanditer Vennootschap Atau CV) Sebagai Badan Usaha Dalam Kajian Hukum Perusahaan", *Justici*, Vol.12, No.1, (Januari 2020): 2-3

sekutu yang menjadi pengurus persekutuan, sedangkan sekutu tidak kerja atau sekutu komanditer tidak mengurus persekutuan. Baik sekutu kerja maupun sekutu tidak kerja masing-masing memberikan pemasukannya, yang berwujud uang, barang atau tenaga (fisik atau pikiran) atas dasar pembiayaan bersama, artinya untung rugi dipikul bersama antara sekutu kerja dan sekutu komanditer, meskipun tanggung jawab sekutu komanditer terbatas pada modal yang disanggupkan untuk dimasukkan. Sekutu kerja itu sekutu komplementer, sedangkan sekutu yang tidak kerja disebut sekutu komanditer.² Namun, perlu di ingat bahwa dalam kepengurusan suatu badan usaha, kehadiran dari karyawan/pekerja menjadi sangat penting agar badan usaha tersebut dapat berjalan sebagaimana visi dan misinya. Agar tercapai tujuan diperlukan kemampuan kerja Pegawai yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan dan juga tugas yang mampu menjalankan tugas yang telah ditentukan pada perusahaan tersebut. Beberapa pegawai terlibat kontrak kerja/perjanjian karena ini sangat penting bagi kedua pihak dan juga sangat bermanfaat untuk pegawai di perusahaan tersebut.³

Pada dasarnya, sahnya suatu perjanjian dibuat berdasarkan syarat-syarat sebagaimana tercantum dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (“KUHPerdata”), yaitu : 1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; 2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan; 3. Suatu hal tertentu; 4. Suatu sebab yang halal.⁴ Mengetahui hal tersebut, persyaratan-persyaratan yang telah diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata tersebut, dalam kaitannya melakukan suatu perikatan atau perjanjian wajib untuk dapat dipenuhi. Hal ini dikarenakan syarat-syarat tersebut mempunyai pengaruh atau peranan yang begitu besar dalam hal memenuhi tujuan dari keberadaan hukum tersebut. Salah satu syarat dalam terjadinya perjanjian, yaitu “Kesepakatan mereka mengikatkan diri” merupakan persyaratan yang penting, dikarenakan dapat menentukan apakah diantara kedua belah pihak telah “sepakat” dan terjadi suatu hubungan yang mengikat diri antara satu sama lain dalam suatu perjanjian, sehingga terlahirlah suatu kewajiban antara satu sama lain.⁵

Suatu kenyataan bahwa kegiatan usaha pada era global seperti sekarang ini tidak mungkin terisolir dari masalah-masalah lain. Suatu perusahaan yang dinyatakan pailit pada saat ini akan mempunyai imbas dan pengaruh buruk bukan hanya kepada perusahaan itu saja melainkan berimbas kepada para pegawai perusahaan. pada UU No 37 Tahun 2004 yaitu Undang-undang tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dalam penjelasannya menyebutkan bahwa keberadaan Undang-undang ini mendasarkan pada sejumlah asas-asas kepailitan yakni asas keseimbangan, asas kelangsungan usaha, asas keadilan, dan asas integrasi.⁶

Hal tersebut cukup membawa resiko yang besar dikarenakan berbeda dengan Perseroan Terbatas yang berdasarkan Pasal 1 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, yang menjelaskan bahwa Perseroan Terbatas merupakan badan hukum, sehingga terdapat sebuah pemisahan harta, sedangkan pada CV, tidak terjadi sebuah pemisahan harta, dikarenakan CV bukanlah badan hukum.⁷ Sehingga, hal tersebut dapat membawa dampak risiko yang sangat *significance* apabila sebuah musibah menimpah CV tersebut. Tidak hanya para pengurus/sekutu dari CV tersebut, hal tersebut juga dapat berpengaruh terhadap hak-hak para pekerja yang bekerja pada CV tersebut. Meskipun pekerja/buruh merupakan instrument yang sangat penting dalam dunia ketenagakerjaan, tetap saja posisinya berada pada keadaan yang sangat lemah. Kemudian, melihat kekacauan yang terjadi dalam perlindungan hak-hak pekerja/buruh ketika perusahaan mengalami pailit, maka dalam upaya memberikan jaminan dan perlindungan hukum yang lebih baik terhadap pekerja atau buruh

² Muhammad Hasyim Ashari, “Konsekuensi Perpajakan Atas Perubahan Status Persekutuan Komanditer (Commanditaire Vennootschap) Menjadi Perseroan Terbatas”, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.10, No.2, (Mei 2022): 178

³ Ajeng Dyah Paraswati, dkk, “Literature Review: Kompensasi Dan Motivasi Kemampuan Kerja Pegawai Melalui Kontrak Kerja Perusahaan”, *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, Vol.3, No.2, (Juni 2023): 353.

⁴ Dian Samudra, dan Ujang Hibar, “Studi Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 K.U.H.Perdata Dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.1, No.1, (Januari 2021): 27

⁵ Dhira Utari Umar, “Penerapan Asas Konsensualisme Dalam Perjanjian Jual Beli Menurut Perspektif Hukum Perdata”, *Lex Privatum*, Vol.8, No.1, (Jan-Mar 2020): 39.

⁶ Yudha Adjie Pangestu, “Penyelesaian Utang Debitur Yang Dinyatakan Pailit Berdasarkan Uu No.37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan PKPU”, *Jurnal Mahasiswa*, (Agustus 2021): 1

⁷ Wahyu Agustin, “Tanggung Gugat Pesero Yang Dinyatakan Pailit Selaku Pemegang Shgb an Commanditaire Vennootschap”, *UNES Law Review*, Vol.5, No.2, (Desember 2022): 381.

dalam hal terjadi kepailitan, dengan pembentuk undang-undang memang perlu melakukan sinkronisasi dan harmonisasi undang-undang yang terkait dengan pengaturan hak-hak buruh. Maka sudah sewajarnya buruh mendapatkan perlindungan lebih dari pemerintah dan perlu diketahui bahwa hak-hak buruh merupakan suatu hak yang telah dijamin berdasarkan Pasal 28D ayat (2) Konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang menjelaskan bahwa “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”. Oleh karena itu, penting bagi sebuah Perusahaan untuk merawat dan menjaga hubungan baik antara pengusaha dengan karyawan/buruh melalui sistem *Good Corporate Governance*.⁸ Agar kestabilan hak dan kewajiban antara Perusahaan dan karyawannya dapat terjaga.

Dalam hal yang telah dipaparkan di atas sempat menjadi permasalahan dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 18/PUU-VI/2008 yang dalam pokok putusannya menguji tentang Pasal 29, Pasal 55 ayat (1), Pasal 59 ayat (1) dan Pasal 138 Undang-Undang Kepailitan dan PKPU yang diperkirakan dapat bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Dikarenakan pada pasal-pasal tersebut dijelaskan bahwa hak-hak para buruh seperti hak untuk menerima gaji (upah) diatur oleh Kurator, yang berpotensi dapat membuat para buruh tersebut tidak mendapatkan haknya, dikarenakan kurator fokus untuk membayarkan utang para kreditorseparatis, kemudian kreditor preferen dan yang terakhir, kreditor konkuren.

Terdapat pula penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tanggung jawab badan usaha CV saat mengalami kepailitan yang dijadikan sebagai bahan penulisan skripsi oleh Tengku Ridha Andina dengan judul “Kajian Hukum Terhadap Tanggung Jawab Sekutu Komanditer Dalam Pelunasan Hutang Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit (Studi Putusan Pengadilan Niaga Medan Nomor 07/Pdt.Sus Pailit/ 2015/PN Niaga Medan).⁹

Berdasarkan pada apa yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui mengenai kajian terhadap tanggungjawab pengurus CV dan nasib buruh dalam hal CV dinyatakan pailit dengan pokok bahasannya mengenai tanggungjawab pengurus terhadap CV dalam hal CV dinyatakan pailit oleh pengadilan dan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja dalam hal terjadinya kepailitan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan hukum normatif yaitu suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi.¹⁰ Adapun rancangan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan penelitian tentang tanggungjawab pengurus CV dan nasib buruh terkait CV dinyatakan pailit. Ruang lingkup dalam penelitian ini mengenai permasalahan yang sedang diteliti sehingga terfokus pada permasalahan terkait tanggungjawab CV dan nasib buruh. Sedangkan objek dalam penelitian ini ialah CV dan buruh. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer yang diperoleh dari buku-buku teori dari para ahli ilmu hukum atau pendapat sarjana dan bahan hukum sekunder yang diperoleh dari artikel-artikel yang relevan dengan topik pada penelitian ini. Tempat dalam penelitian ini adalah negara Indonesia karena mengkaji tentang kepailitan CV yang ada di Indonesia.

Teknik Pengumpulan data yang digunakannya adalah studi kepustakaan dengan menggunakan metode snow balls (bola salju) untuk mencari bahan-bahan hukum sesuai dengan kebutuhan. Lalu diolah dengan metode pengolahan secara kualitatif yaitu dengan melakukan penafsiran terhadap bahan-bahan hukum.¹¹ Kemudian, definisi operasional variabel penelitian dalam kajian terhadap tanggungjawab pengurus CV dan nasib buruh terkait CV dinyatakan pailit ini ialah dimana *Commanditaire Vennootschap* (CV) dalam Pasal 19 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) menyatakan bahwa persekutuan yang terdiri dari satu atau lebih sekutu biasa dan satu atau

⁸ Martono Anggusti, *Pengelolaan Perusahaan Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja*, (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2019), hlm. 285.

⁹ Tengku Ridha Andina, “Kajian Hukum Terhadap Tanggung Jawab Sekutu Komanditer Dalam Pelunasan Hutang Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit (Studi Putusan Pengadilan Niaga Medan Nomor 07/Pdt.Sus Pailit/ 2015/PN Niaga Medan)”, *Skripsi Ilmu Hukum, Program Sarjana Hukum*, (Medan: UMSU, 2019), hlm. 1

¹⁰ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram-NTB: Mataran University Press, 2020).

¹¹ *Ibid*, hlm. 68.

lebih sekutu diam (yang juga disebut sekutu komanditer), yang secara pribadi bertanggungjawab untuk semua utang persekutuan.¹² Sedangkan buruh menurut Pasal 1 angka 3 dan angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹³ Sedangkan teknik analisis data meliputi penyajian data, reduksi data, verifikasi, dan penarikan kesimpulan.¹⁴

HASIL

Tanggungjawab pengurus CV dalam hal CV dinyatakan Pailit oleh Pengadilan

Persekutuan Komanditer atau CV merupakan bentuk dari badan usaha yang tidak termasuk dalam golongan badan hukum. Hal ini dikarenakan dalam hal untuk dapat disebut sebagai badan hukum, maka, badan usaha harus memenuhi beberapa unsur, yaitu:

1. Adanya harta kekayaan (hak-hak) dengan tujuan tertentu, terpisah dari kekayaan pribadi para sekutu badan tersebut;
2. Kepentingan bersama yang menjadi tujuan yang bersifat stabil;
3. Adanya beberapa orang yang sebagai pengurus dari badan tersebut; dan
4. Adanya pengesahan dari pemerintah.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dikarenakan CV tidak memerlukan adanya pengesahan dari pemerintah dalam pembuatannya, maka CV bukanlah badan usaha yang termasuk dalam golongan badan hukum. Dalam kepengurusannya, CV memiliki sekutu aktif dan sekutu pasif. Yang mana kedua-duanya secara bersamaan mengurus CV tersebut dalam batasan-batasannya masing-masing, yaitu sekutu aktif sebagai pihak yang menjalankan dan mengurus CV serta dapat bertindak atas nama CV tersebut dan sekutu pasif sebagai pihak yang memberikan atau menyalurkan dana atau berinvestasi pada CV tersebut.

Dalam perjalanan waktunya, CV bisa saja mengalami PKPU yang berujung pada Kepailitan. Yang mana dikarenakan CV bukanlah badan hukum, maka yang mengalami pailit adalah para pengurus atau sekutu aktif, bukan CV atau sekutu pasif tersebut. Sehingga, jikalau hal tersebut sampai terjadi, maka para pengurus CV, yaitu sekutu aktif dan sekutu pasif memiliki tanggungjawab dan kerugian yang berbeda-beda atas Kepailitan tersebut. Adapun yang bertanggung jawab utuh atas pailitnya suatu badan usaha CV ialah sekutu aktif karena sekutu aktif yang melaksanakan tugas kepengurusan dalam persekutuan. Dan sekutu komplementer dalam bertanggung jawab atas kepailitan suatu badan usaha CV sampai dengan kekayaan yang dimiliki dan harta kekayaan pribadi. Berbeda dengan sekutu pasif, tanggung jawab sekutu pasif pada pailitnya suatu badan usaha CV hanya sebatas modal yang disetorkannya saja.

Termasuk kerugian yang akan dihadapi CV, sekutu aktif akan menanggung kerugian tersebut hingga ke harta kekayaan pribadinya. Lain halnya dengan sekutu pasif sebagai pemberi modal, sekutu pasif hanya dapat menanggung kerugian sebesar modal yang ia berikan kepada CV tersebut. Berikut juga dengan kondisi apabila mengalami kepailitan yang dikarenakan tidak dilunasinya utang-utang minimal 2 (Dua) kreditur dan telah jatuh waktu, sehubungan dengan itu yang bertanggung jawab atas kepailitan tersebut adalah para sekutu baik yaitu sekutu aktif. Sekutu aktif juga bertanggung jawab penuh sampai dengan harta kekayaan pribadinya sedangkan sekutu pasif tidak dapat dinyatakan pailit namun ia juga tetap tidak dapat meminta kembali modal yang telah ia berikan kepada CV sebagai pemberi modal.

Tanggung jawab sekutu atau partner CV dekat kaitannya dengan hubungan hukum yang terjadi pada CV, baik secara intern (dalam) ataupun secara ekstern (di luar). Hubungan hukum secara intern yang dibuat pada adalah hubungan hukum yang mengenai segala perikatan yang dibuat antara sekutu komplementer (aktif) dan sekutu komanditer (pasif). Hubungan ini berlandaskan dari hal yang telah disepakati para sekutu baik sekutu aktif serta sekutu pasif yang dimuat dalam Anggaran Dasar CV sehingga nantinya akte pendirian tersebut dapat dijadikan sebagai aturan intern yang mengikat para sekutu. Sekutu pasif merupakan sekutu yang cuma bertindak untuk mempercayakan modalnya pada suatu persekutuan dan dalam modal yang dititipkan tersebut tentunya sekutu pasif menginginkan keuntungan yang akan didapatkannya. Hal inilah yang dinantikan oleh sekutu pasif. Sekutu pasif

¹² Muhammad Hasyim Ashari, *Op.Cit.*, hlm. 179

¹³ Martono Anggusti, *Op.Cit.*, hlm. 273

¹⁴ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, (Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021).

merupakan peserta dalam suatu Persekutuan Komanditer (CV) yang memiliki hak dan kewajiban untuk menerima keuntungan dan pembagian sisa dari harta kekayaan, apabila persekutuan komanditer dilikuidasi, selain CV menanggung resiko, apabila CV mengalami kerugian sesuai dengan jumlah modal yang dimasukkannya, sekutu pasif tidak boleh menarik modal yang sudah diserahkan selama CV masih beroperasi.¹⁵

Dalam kaitan dengan kepailitan, bila seseorang atau badan hukum telah dinyatakan pailit oleh hakim Pengadilan Niaga, maka seluruh harta milik debitur akan masuk dalam boedel harta pailit sebagai jaminan pelunasan segala hutang debitur kepada kreditor di bawah kepengurusan kurator. Dengan kata lain, debitur dianggap tidak cakap dalam mengurus hartanya sehingga dibutuhkan seorang wali guna mengurus hartanya, agar dapat membantu mengawasi dan melaksanakan pembagian harta debitur guna melunasi segala kewajiban terhadap kreditornya.

Pada posisi kasus bila salah satu pesero pada CV dinyatakan pailit dalam sebuah putusan hakim yang ditetapkan oleh Pengadilan Niaga, maka atas seluruh harta pesero akan dimasukkan dalam boedel harta pailit, yang akan diurus pembersihannya oleh Pengurus/Kurator, bila dalam boedel harta pesero terdapat aset CV berupa benda tidak bergerak yang merupakan aset CV akan menjadi persoalan yang rumit, mengingat kepemilikan aset benda tidak bergerak tersebut merupakan milik diantara para pesero. Bila kondisi salah satu pesero dinyatakan pailit, maka aset CV tersebut juga akan masuk dalam boedel pailit juga, mengingat sifat CV sebagaimana telah diulas oleh Peneliti pada awal bahasan yaitu CV memiliki pertanggung jawaban secara tanggung renteng, maka aset CV tersebut juga akan menjadi jaminan pelunasan bersama dengan aset pribadi milik pesero yang dinyatakan pailit tadi.

Harta atau aset CV tidak hanya milik salah satu pesero yang dinyatakan pailit, bila aset CV diikat dalam boedel pailit akan merugikan posisi pesero lainnya. Harta berupa aset benda tidak bergerak tersebut tidak dapat dimasukkan semua dalam boedel pailit, namun harus dibagi terlebih dahulu diantara para pesero lainnya, yang belum tentu pesero lain mau bila harta tersebut dibagi sebagai pelunasan hutang pesero yang dinyatakan pailit dengan berbagai pertimbangan tersendiri bagi pesero lainnya. Bagi pesero yang kondisi ekonominya cukup tidak akan menjadi persoalan, aset atau harta tersebut dapat dijual di bawah tangan dengan seijin Hakim Pengawas sepanjang nilainya sesuai dan Kurator boleh memasukkan hasil penjualan sebagian aset tersebut dalam boedel harta pailit milik debitur guna pelunasan hutang debitur kepada para kreditor. Namun sebaliknya, bila pesero lainnya tidak memiliki kondisi ekonomi yang cukup, hal ini akan menimbulkan persoalan karena tentunya pesero lainnya akan mempertahankan hak yang menjadi bagiannya atas aset tersebut.¹⁶

Dengan demikian, dalam hal CV akan menggugat di pengadilan atau juga bila digugat, maka yang menggugat bukanlah CVnya, tetapi anggota pengurusnya. perbandingan adanya ketentuan tersebut adalah untuk menjaga akibat apabila terjadi salah paham antara sekutu pasif dengan sekutu aktif bilamana sekutu pasif diperbolehkan melaksanakan tugas kepengurusan. Tanggung jawab yang ada pada sekutu pasif ialah tanggung jawab yang terbatas sifatnya, maka dari itu pihak ketiga akan rugi atas perbuatan dari sekutu pasif. Apabila sekutu pasif tetap menjalankan kepengurusan perusahaan maka tanggung jawabnya tidak hanya terbatas pada modal yang ditanamkan, akan tetapi sampai dengan kekayaan yang dimiliki bahkan harta kekayaan pribadi.

Persekutuan Komanditer (CV) dalam hal ini secara normatif berdasarkan pasal 19 KUHD termasuk sekutu atau persero yang hanya sebagai pelepas uang atau hanya memasukkan inbrengnya kedalam badan usaha CV tanpa turut ikut campur menjalankan dan mengurus jalannya usaha perusahaan, dalam artian bahwa adanya batas dan perbedaan antara sekutu pasif ini dengan sekutu pengurus atau sekutu komplementer dalam CV. Secara tanggung jawab pun juga demikian persero komanditer memiliki tanggung jawab yang terbatas dalam hal terjadi kerugian yang dialami CV kepada pihak luar. apabila sekutu pasif ikut terlibat melaksanakan perikatan dan perbuatan yang dapat disamakan dengan sekutu aktif seperti dalam Pasal 21 KUHD, maka sekutu pasif pun harus ikut bertanggung jawab secara tanggung renteng dengan sekutu aktif lainnya. Sekutu aktif bertanggung

¹⁵ Fajar Ilham Saputra, dkk, "Tanggung Jawab Sekutu Pasif Dalam Persekutuan Komanditer (CV) Yang Mengalami Kepailitan Dihubungkan Dengan Pasal 20 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) (Studi Putusan Nomor: 2/Pdt.Sus-Pailit/2017/PN.Niaga Sby)", *Jurnal Rechtscientia Hukum*, Vol.2, No.2, (September 2022), hlm. 85-87

¹⁶ Wahyu Agustin, *Op. Cit.*, hlm. 389-390

jawab sampai kepada harta pribadinya secara tanggung renteng dengan sekutu aktif dan sekutu pasif yang lain.¹⁷

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang telah mengatur syarat debitor yang mempunyai dua atau lebih kreditor dan tidak membayar sedikitnya satu hutang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih dapat menjadi termohon pailit. Setiap debitor yang telah memenuhi syarat dimaksud dapat dipailitkan, baik debitor perorangan maupun badan usaha. Sebagaimana telah dikemukakan diatas, badan usaha dapat berbentuk perseroan terbatas dan Persekutuan Komanditer. Undang-Undang Kepailitan dan PKPU sendiri mengatur kepailitan terhadap badan usaha bukan badan hukum, dalam hal ini firma, pada pasal 5 yang berbunyi sebagai berikut: "permohonan pernyataan pailit terhadap suatu firma harus memuat nama dan tempat tinggal masing-masing persero yang secara tanggung renteng terikat untuk seluruh utang Firma". Dengan berpedoman bahwa suatu persekutuan komanditer juga merupakan bentuk khusus persekutuan firma, maka dalam hal ini kita dapat menggunakan aturan pasal 5 undang-undang kepailitan dan PKPU dalam mengajukan permohonan kepailitan persekutuan komanditer, yakni dengan mengajukan permohonan pailit terhadap para sekutunya. Oleh karena dalam persekutuan komanditer terdapat pengurus/sekutu komanditer, maka yang kemudian yang menjadi suatu pertanyaan adalah apakah Persekutuan Komanditer dan semua sekutunya dapat ditarik menjadi termohon pailit jika pihak ketiga bermaksud mengajukan permohonan pailit terhadap persekutuan komanditer yang tidak mampu melunasi hutangnya yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih.¹⁸

Secara khusus kitab undang-undang hukum dagang (KUHD) sebagai wadah pengaturan tentang CV dan undang-undang nomor 37 tahun 2004 sebagai wadah pengaturan tentang Kepailitan tidak mengatur secara detail mengenai kepailitan secara bersama-sama yang terjadi terhadap suatu CV, namun pada beberapa ketentuan yang terdapat didalam masing-masing dasar hukum ini dapat kita ambil suatu penjelasan yang mendasari adanya keterkaitan diantara aturan tersebut. Berdasarkan pengaturan hukum tentang kepailitan terhadap suatu badan usaha yang bentuknya bukan badan hukum juga telah diatur oleh undang-undang kepailitan, aturan tersebut tertuang dalam Pasal 5 Undang-Undang Kepailitan yang menyatakan bahwa, Permohonan pailit terhadap suatu badan usaha firma harus memuat nama dan tempat tinggal masing-masing pesero yang secara tanggung renteng terikat untuk seluruh utang firma.

Campur tangan Pengadilan dipandang sangat perlu oleh pembentuk Undang-Undang, karena dengan demikian pengadilan dapat melakukan langkah-langkah preventif dapat melakukan penyitaan umum (eksekusi massal) terhadap harta kekayaan debitur demi kepentingan para kreditor. Undang-undang kepailitan tersebut tidak menyebutkan CV sebagai salah satu badan usaha yang dimaksud melainkan ialah Firma, hal ini dapat dipahami bahwa CV merupakan suatu badan usaha yang keberadaannya lahir dari adanya firma. Artinya bahwa CV merupakan bentuk khusus dari firma sebagaimana yang disebutkan oleh Pasal 19 KUHD, dan dari segi tanggung jawab perusahaan yaitu tanggung renteng telah nyata bahwa dalam badan usaha firma terdapat tanggung jawab renteng terhadap semua anggotanya.

Mengacu pada Pasal 21 KUHD yang menyatakan bahwa sekutu komanditer dapat dimintai pertanggung jawaban terhadap segala hutang dan perikatan perusahaan jika terbukti melakukan perbuatan-perbuatan atau bekerja dalam perusahaan. Hal lain yang dapat juga membuat sekutu komanditer ikut bertanggung jawab ialah jika seandainya suatu kerugian yang dialami perusahaan tersebut disebabkan oleh tindakan yang dilakukannya. Maka, kedudukan sekutu komanditer secara hukum menurut Pasal 21 dan 20 KUHD dianggap sama dengan sekutu komplementer yaitu tanggung jawab secara renteng tanggung-menanggung terhadap seluruh kerugian dan utang perusahaan. Jika terbukti terjadinya suatu pelanggaran terhadap Pasal 21 atau 20 KUHD ini serta adanya suatu kerugian yang dialami oleh perusahaan yang timbul dari tindakan sekutu komanditer, maka suatu bertanggung jawaban baik itu dalam hal kepailitan dan lainnya akan dipikul secara bersama-sama, maka hakim dalam hal ini dapat menggunakan pasal dan alasan tersebut untuk menyatakan pailit secara bersama-sama terhadap semua sekutu yang ada didalam CV.

¹⁷ Fajar Ilham Saputra, dkk, *Op.Cit.*, hlm. 87-88

¹⁸ Putra Ma Alhairi, "Kajian Tanggung Jawab Sekutu Komanditer Dalam Pelunasan Hutang Perusahaan Melalui Kepailitan (Studi Kasus Putusan Nomor: 07/Pdt.Sus-Pailit/2015/ PN Niaga. Mdn)", *Jurnal Hukum Kenotariatan*, Vol 2, No. 2, (Juli 2020), hlm. 35-136.

Kepailitan akan ditetapkan kepada sekutu komanditer dan komplementer secara bersama-sama apabila telah terbukti bahwa sekutu komanditer ikut terlibat dalam melakukan aktivitas pengurusan perusahaan sehari-hari atau tindakannya menyebabkan terjadinya kerugian dan kepailitan terhadap perusahaan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 21 KUHD, sedangkan untuk sekutu komplementer tanggung jawabnya akan timbul dengan sendirinya karena undang-undang menyatakan dia adalah pihak yang menjalankan dan bertanggung jawab terhadap kelangsungan usaha perusahaan.¹⁹

Menurut UU Kepailitan, pengadilan yang berwenang untuk mengadili perkara permohonan kepailitan adalah pengadilan yang daerah hukumnya meliputi daerah tempat kedudukan hukum debitur. Yang dimaksud pengadilan menurut UUK ini adalah Pengadilan Niaga yang merupakan pengkhususan pengadilan di bidang perniagaan yang dibentuk dalam lingkup Peradilan Umum. Bila debitur telah meninggalkan wilayah Republik Indonesia (RI), maka pengadilan yang berwenang menetapkan putusan adalah Pengadilan yang daerah hukumnya terakhir debitur. Sedangkan dalam hal debitur berupa persero atau firma, yang mengadili adalah pengadilan yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan hukum firma tersebut. Dalam hal debitur tidak bertempat kedudukan dalam wilayah Republik Indonesia (RI), Pengadilan yang berwenang memutuskan adalah pengadilan yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan hukum kantor debitur menjalankan profesi atau usahanya dan bila debitur badan hukum kedudukan hukumnya adalah sebagaimana dimaksud dalam anggaran dasarnya. Sampai saat ini Pengadilan Niaga di Indonesia baru ada beberapa saja antara lain Pengadilan Niaga Jakarta dan Pengadilan Niaga Surabaya. Pembentukan Pengadilan Niaga ini dilakukan secara bertahap berdasarkan Keputusan Presiden dengan memperhatikan Kebutuhan dan kesiapan sumber daya yang diperlukan.

Permohonan pernyataan pailit yang diajukan oleh Debitur mensyaratkan adanya dokumen yang berupa daftar aset atau neraca keuangan terakhir, sedang permohonan kepailitan yang diajukan oleh Kreditor syarat tersebut tidak ada. Persyaratan tersebut dibuat tentunya dengan pertimbangan bahwa sulit untuk dipenuhi Kreditor apabila dalam permohonannya harus menyertakan daftar aset atau neraca keuangan Debitur. Daftar aset atau neraca keuangan Debitur akan mempermudah bagi Kurator untuk menelusuri harta pailit apabila permohonan pernyataan pailit dikabulkan oleh Pengadilan Niaga. Pertimbangan pembentukan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang adalah sebagai salah satu sarana hukum untuk penyelesaian utang piutang secara cepat, adil, terbuka, dan efektif, sehingga menjadi kewajiban bagi semua pihak yang terlibat dalam proses kepailitan termasuk Majelis Hakim Niaga yang memutuskan permohonan pernyataan pailit untuk mensukseskan tujuan daripada UUK, oleh karena daftar aset atau neraca keuangan sangat membantu Kurator dalam menelusuri aset Debitur pailit, maka dalam hal permohonan pernyataan pailit diajukan oleh Kreditor hendaknya pada kesempatan Debitur hadir dalam persidangan ditanyakan kepada Debitur tentang aset-asetnya. Kesempatan tersebut adalah saat yang tepat sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat 1 a UUK Debitur wajib hadir di persidangan dalam hal permohonan pernyataan pailit diajukan oleh Kreditor.²⁰

Perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja dalam hal terjadi suatu Kepailitan

Buruh/Karyawan merupakan organ atau instrument yang paling penting dalam suatu badan usaha. Tanpa adanya organ tersebut, maka suatu badan usaha apapun akan mengalami kendala dalam pelaksanaan atau pengoperasiannya, dikarenakan tidak adanya atau kurangnya orang yang mampu, mau dan dapat bekerja pada badan usaha tersebut. Namun pada faktanya, buruh/karyawan memiliki posisi yang secara ekonomi dan sosial yang lebih lemah dari pada para pengusaha.²¹ Sehingga, mengetahui hal tersebut, maka sudah sewajar dan seharusnya buruh/karyawan tersebut mendapatkan perlindungan dari Negara. Perlindungan tersebut diterapkan dalam wujud Undang- Undang Nomor 13

¹⁹ Tengku Ridha Andina, "Kajian Hukum Terhadap Tanggung Jawab Sekutu Komanditer Dalam Pelunasan Hutang Perusahaan yang Dinyatakan Pailit (Studi Putusan Pengadilan Niaga Medan No.07/Pdt.susPailit/2015/PN Niaga Mdn)", *Jurnal Pencerahan Bangsa*, Vol. 2, No.2, (2022), hlm. 28-29

²⁰ Yudha Adjie Pangestu, *Op. Cit.*, hlm. 6-8

²¹ Aang Ruhaedin, dkk, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dari Kampanye Anti Pembentukan Serikat Pekerja Yang Dilakukan Pengusaha Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Studi Kasus: Pembentukan Serikat Pekerja Di PT. Indo)", *Jurnal Rechtscientia Hukum*, Vol. 3, No.2, (September 2023), hlm. 138.

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).

Perlakuan manusiawi tersebut dapat berupa pengakuan atas hak-hak para pekerja tersebut yang harus dilindungi, misalnya: hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, dan hak atas kebebasan suara hati.²²

Dalam konteksnya dengan terjadinya suatu Kepailitan, perlindungan terhadap hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja yang harus dilindungi oleh hukum, adalah hak atas upah yang adil. Hal ini ditanggukahkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, yang mana mengkaji atau menguji Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28 ayat (1) *Jo.* Pasal 28 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang mana pada pokoknya menyatakan bahwa 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. Sehingga, pada intinya, amar putusannya menjelaskan bahwa, upah atau gaji dari karyawan harus dibayarkan terlebih dahulu dari tagihan Kreditor Separatis, Kreditor Preferen, maupun Kreditor Konkuren. Sehingga, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, dapat terwujud suatu perlindungan yang dapat diberikan oleh hukum terhadap hak tenaga kerja atas pemberian upah yang adil.

Perlindungan pekerja/buruh juga diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat, selanjutnya pada Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Secara rinci objek perlindungan terhadap pekerja/buruh dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, secara garis besar meliputi:

1. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat, pekerja/serikat buruh;
4. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja;
5. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
6. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
7. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.

Bentuk perlindungan buruh/pekerja menurut hukum ketenagakerjaan juga mencakup beberapa aturan yaitu bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Bahwa setiap perusahaan juga diharuskan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang dijalankan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh pada dasarnya bertujuan untuk melindungi hak-hak setiap pekerja. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja/buruh bersumber pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Serta setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil, baik, serta layak dalam melakukan hubungan kerja baik sesama pekerja/buruh maupun antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja sebagaimana ketentuan tersebut hak-hak untuk para pekerja/buruh memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh Undang-Undang Dasar tahun 1945.

Berkaitan dengan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh yang berada pada posisi sosial ekonomi yang lemah terhadap kekuasaan pengusaha yang kuat secara sosial ekonomi diatur melalui hukum perburuhan/ketenagakerjaan. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

²² *Ibid*, hlm. 58.

khususnya yang berkaitan dengan pekerja/buruh. Perlindungan hukum bagi buruh/pekerja merupakan hak-hak buruh agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh hak yang sama sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh.²³

Hak-hak tenaga kerja yang terdapat pada Peraturan tentang perburuhan, telah menetapkan mengenai permasalahan buruh yang pada dasarnya harus mengandung tiga komponen, seperti komponen teknis, komponen ekonomi dan komponen hukum. Komponen teknis adalah sudut pandang yang bukan saja terbatas pada dengan jalan apa perhitungan dan pembayaran gaji diberikan, akan tetapi berupa tentang jalan gaji diberikan. Komponen ekonomi adalah komponen yang lebih menilai pada kondisi ekonomi, baik secara besar maupun kecil yang secara diterapkan kemudian mempertimbangkan dengan cara apa kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditentukan serta bagaimana implementasinya di lapangan. Komponen hukum didasari proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan upah, dan pemberian upah, dan pengamatan pemberian perhitungan upah. Upah buruh diposisikan sebagai upah yang wajib diutamakan pelunasannya dari semua kreditur.

Upaya Hukum bagi pekerja ketika perusahaan mengalami kepailitan adalah pekerja atau buruh yang terjerat Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan pailit merupakan bagian dari Kreditur Preferen oleh sebab itu upah dan hak lainnya seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian wajib dibayarkan terlebih dahulu dari pada Kreditur yang lain. Pekerja atau buruh adalah bagian dari sistem pembangunan negara yang berhak untuk melakukan pekerjaan dan memperoleh upah untuk memenuhi kebutuhan yang ada dalam kehidupan, untuk pribadi dan keluarga buruh karena kepentingan manusia terhadap diri dan kehidupannya harus menjadi hal yang utama. Gaji buruh tersebut sebenarnya merupakan utang dari yang memberi pekerjaan yang diwajibkan untuk dibayar setiap bulannya. Karena gaji atau upah bersifat konstitusional yang membuat upah wajib untuk dibayar. Apabila membandingkan upah dengan pajak, maka sudah seharusnya gaji pekerja didahulukan karena menurut *Fritz Neumark* pajak berfungsi untuk menguatkan perekonomian, mengurangi angka pengangguran, dan ekonomi yang tetap bertumbuh. Kalau tidak mengutamakan pemberian upah pekerja atau buruh saat perusahaan dilanda kepailitan dikhawatirkan bisa menyebabkan pertumbuhan ekonomi yang tidak tetap atau stabil karena sumber penghasilan pendapatan pekerja atau buruh tidak dilaksanakan sehingga menimbulkan lambatnya pertumbuhan ekonomi. Selain dari itu juga, negara juga memiliki sumber pembiayaan lain yaitu selain pajak sedangkan pekerja atau buruh yaitu gaji adalah satu-satunya sumber untuk bisa bertahan hidup.

Pada dasarnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah hak setiap pekerja seperti tenaga kerja tetap (PKWTT) maupun pekerja *Outsourcing* atau pekerja kontrak (PKWT). Selaku adil, maka sangat berat agar menjadikan rencana jaminan sosial kerja untuk proses pertama terhadap cara melindungi keseluruhan andaikan penanganannya lagi sama bagai saat ini. Skema penguasaan saat mewujudkan rencana tanggungan sosial kerja karena akibat perlambatan terhadap tumbuhnya cara tanggungan sosial kerja yang harus ditumbuhkan. Pada waktu sekarang Indonesia memerlukan sesuatu program tanggungan seluruh pekerja nasional yang terhubung serta cara melakukannya diberikan terhadap seorang swasta yang mempunyai keahlian sudah dinilai bagian tersebut.²⁴

Upah pekerja sebelum didistribusikan kepada kreditor lain dianggap sebagai biaya kepailitan yang harus dibayar, maka harta perusahaan yang tidak mencukupi untuk melakukan pembayaran terhadap para kreditor lain tidak berpengaruh besar kepada para pekerja sebagai salah satu kreditor, hal tersebut dapat dilihat pada Pasal 18 UU Kepailitan.

1. Dalam hal harta pailit tidak cukup untuk membayar biaya kepailitan, maka pengadilan atas usul hakim pengawas dan setelah mendengarkan panitia kreditor sementara jika ada, serta setelah

²³ Raja Amirah Adha Fateha, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Tidak Didaftarkan Oleh CV Mahkota Radja Sebagai Peserta Program Jaminan Hari Tua", *Skripsi Ilmu Hukum, Program Sarjana Hukum*. (Yogyakarta: UII, 2023), hlm. 27-30

²⁴ Ni Putu Trisna Dewi. Dkk. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Hal Perusahaan Mengalami Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang", *Jurnal Interpretasi Hukum, Vol. 3, No. 1*, (Maret 2022), hlm. 161

- memanggil dengan sah atau mendengar debitor, dapat memutuskan pencabutan putusan pernyataan pailit.
2. Putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum.
 3. Majelis hakim yang memerintahkan pencabutan pailit menetapkan jumlah biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator.
 4. Jumlah biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibebankan kepadadebitur.
 5. Biaya dan imbalan jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus di dahulukan atas semua utang yang tidak dijamin dengan agunan.
 6. Terhadap penetapan majelis hakim mengenai biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tidak dapat diajukan upaya hukum.
 7. Untuk pelaksanaan pembayaran biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ketua pengadilan mengeluarkan penetapan eksekusi atas permohonan kurator yang diketahui hakim pengawas.

Dari penjelasan pasal diatas hanya menyebutkan biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator, tidak secara seluruh mengatakan upah kerja walaupun upah kerja dianggap sebagai biaya kepailitan. Di dalam undang-undang saja menggunakan kata jasa terhadap peran dan fungsi kurator, maka seharusnya pekerja juga merupakan orang yang menerima upah atas jasa dan tenaga yang mereka keluarkan selama bekerja pada tempat mereka bekerja. Akan tetapi pekerja juga dapat melakukan tuntutan apabila pekerja sebagai kreditor tidak memperoleh haknya karena oleh kurator, yang diatur dalam Pasal 72 Undang-Undang Kepailitan, yang berbunyi “kurator bertanggung jawab terhadap kesalahan atau kelalaiannya dalam melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan yang menyebabkan kerugian terhadap harta pailit”.

Jadi, pekerja untuk meminta hak upah buruhnya berada sepenuhnya kepada kurator, dikarenakan kurator mempunyai tugas dan tanggung jawab pemberesan harta pailit yang ditunjuk dan ditetapkan oleh pengadilan, lebih lanjut mengenai kreditor ketika terdapat benturan kreditor lainnya dapat mengajukan upaya hukum berupa gugatan lainnya kepada hakim pemutus.

Undang-Undang tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang didasarkan pada beberapa asas yaitu:

1. Asas kesinambungan.
Asas kesinambungan adalah salah satu pihak terdapat ketentuan yang dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh debitor yang tidak jujur, sedangkan pihaklain dapat mencegah terjadinya penyalahgunaanpranata dan lembaga kepailitan oleh kreditor yang tidak beriktikad baik.
2. Asas kelangsungan usaha
Asas kelangsungan usaha yaitu terdapat ketentuan yang memungkinkan perusahaan debitor yang prospektif tetap dilangsungkan.
3. Asas keadilan
Asas keadilan ini untuk mencegah terjadinya kesewenang-wenangan pihak penagih yang mengusahakan pembayaran atas tagihan masing-masing terhadap debitor, dengan tidak memperdulikan kreditor lainnya.
4. Asas integrasi
Asas integrasi mengandung pengertian bahwa sistem hukum formil dan hukum materilnya merupakan satu kesatuan yang utuh dari system hukum perdata dan hukum acara perdata nasional.

Dengan adanya empat unsur diatas dalam kaitannya terhadap hak pekerja pada perusahaan yang pailit apabila haknya tidak terpenuhi, seharusnya tidak ada kekhawatiran yang besar. Karena kedudukannya sudah dijamin oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan asas dari Undang-Undang Kepailitan tersebut.²⁵

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan diatas mengenai kajian terhadap

²⁵ Andi Ermawan dan Ahyuni Yunus, “Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Perusahaannya Diputus Pailit”, *Indonesia Journal of Criminal Law (IJoCL)*, Vol. 1, No. 2, (Desember 2019), hlm. 104-105

tanggungjawab pengurus CV dan nasib buruh terkait CV dinyatakan pailit, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan Pertanggungjawaban yang dimiliki oleh Para Pengurus CV ketika CV dinyatakan Pailit. Perbedaan tersebut adalah sekutu aktif, dikarenakan ia bertugas layaknya seorang “Direksi”, yaitu sebagai *Representator* CV di dalam dan di luar Pengadilan, mengikat pihak lain dengan CV, dan berhak bertindak untuk dan atas nama dari CV tersebut, dan lain sebagainya sesuai yang telah diatur dalam ADnya, maka ketika terjadi suatu Kepailitan, sekutu aktif bertanggungjawab untuk melunasi seluruh utang-utang CV tersebut sampai pada harta kekayaan pribadinya sendiri. Sedangkan, bagi sekutu pasif, dikarenakan ciri khasnya yang mana hanya bertugas untuk penyediaan modal atau berinvestasi dalam CV tersebut, maka dalam hal pertanggungjawabannya, ia hanya menderita kerugian nominal sebesar modal yang telah disediakan atau diinvestasikan terhadap CV tersebut. Kecuali, apabila dalam pembuktiannya, berdasarkan Pasal 20 KUHD, dapat dibuktikan bahwa sekutu pasif telah ikut campur tangan dalam hal kepengurusan CV, maka berdasarkan KUHD tersebut, sekutu pasif dapat dimintai pertanggungjawaban selayaknya sekutu aktif.
2. Dalam keadaan pailit, hak atas upah yang adil yang dimiliki oleh tenaga kerja telah ditangguhkan dan mendapatkan perlindungan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, yang mana berdasarkan Putusan tersebut, dijelaskan bahwa, dalam keadaan Pailit, hak atas upah yang dimiliki oleh tenaga kerja harus didahulukan dari pada semua jenis Kreditor. Sehingga, dengan adanya putusan tersebut, perlindungan akan hak tenaga kerja untuk mendapatkan upah yang adil telah dilindungi oleh hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anggusti, Martono. *Pengelolaan Perusahaan Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2019.
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram-NTB: Mataran University Press, 2020.
- Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021.

Jurnal

- Agustin, Wahyu. “Tanggung Gugat Pesero Yang Dinyatakan Pailit Selaku Pemegang Shgb an Commanditaire Vennnootschap”. *UNES Law Review*, Vol.5, No.2, (Desember 2022)
- Alhairi, Putra Ma. “Kajian Tanggung Jawab Sekutu Komanditer Dalam Pelunasan Hutang Perusahaan Melalui Kepailitan (Studi Kasus Putusan Nomor: 07/Pdt.Sus-Pailit/2015/ PN Niaga. Mdn)”. *Jurnal Hukum Kenotariatan*, Vol 2, No. 2, (Juli 2020)
- Andina, Tengku Ridha. “Kajian Hukum Terhadap Tanggung Jawab Sekutu Komanditer Dalam Pelunasan Hutang Perusahaanyang Dinyatakan Pailit (Studi Putusan Pengadilan Niaga Medan No.07/Pdt.susPailit/2015/PN Niaga Mdn)”. *Jurnal Pencerahan Bangsa*, Vol. 2, No.2, (2022)
- Ashari, Muhammad Hasyim. “Konsekuensi Perpajakan Atas Perubahan Status Persekutuan Komanditer (Commanditaire Vennootschap) Menjadi Perseroan Terbatas”, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.10, No.2 (Mei 2022)
- Dewi, Ni Putu Trisna. Dkk. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Hal Perusahaan Mengalami Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang”, *Jurnal Interpretasi Hukum*, Vol. 3, No. 1, (Maret 2022)
- Diani, Rosida, dan Mahendra Kusuma. “Persekutuan Komanditer (Commanditer Vennootschap Atau CV) Sebagai Badan Usaha Dalam Kajian Hukum Perusahaan”. *Justici*, Vol.12, No.1, (Januari 2020)
- Ermawan, Andi, dan Ahyuni Yunus. “Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Perusahaannya Diputus Pailit”. *Indonesia Journal of Criminal Law (IJoCL)*, Vol. 1, No. 2, (Desember 2019)
- Pangestu, Yudha Adjie. “Penyelesaian Utang Debitur Yang Dinyatakan Pailit Berdasarkan Uu No.37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan PKPU”. *Jurnal Mahasiswa*, (Agustus 2021)
- Paraswati, Ajeng Dyah. Dkk. “Literature Review: Kompensasi Dan Motivasi Kemampuan Kerja Pegawai Melalui Kontrak Kerja Perusahaan”. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, Vol.3, No.2,

(Juni 2023)

- Ruhaedin, Aang. Dkk. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dari Kampanye Anti Pembentukan Serikat Pekerja Yang Dilakukan Pengusaha Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Studi Kasus : Pembentukan Serikat Pekerja Di PT. Indo)”, *Jurnal Rechtscientia Hukum, Vol.3, No.2*, (September 2023)
- Samudra, Dian, dan Ujang Hibar. “Studi Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 K.U.H.Perdata Dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Jurnal Ilmu Hukum, Vol.1, No.1*, (Januari 2021)
- Saputra, Fajar Ilham. Dkk. “Tanggung Jawab Sekutu Pasif Dalam Persekutuan Komanditer (CV) Yang Mengalami Kepailitan Dihubungkan Dengan Pasal 20 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) (Studi putusan nomor: 2/Pdt.Sus-Pailit/2017/Pn.Niaga Sby)”, *Jurnal Rechtscientia Hukum, Vol.2, No.2* (September 2022)
- Umar, Dhira Utari. “Penerapan Asas Konsensualisme Dalam Perjanjian Jual Beli Menurut Perspektif Hukum Perdata”. *Lex Privatum, Vol. 8, No.1*, (Jan-Mar 2020)

Skripsi

- Andina, Tengku Ridha. “Kajian Hukum Terhadap Tanggung Jawab Sekutu Komanditer Dalam Pelunasan Hutang Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit (Studi Putusan Pengadilan Niaga Medan Nomor 07/ Pdt.Sus Pailit/ 2015/PN Niaga Medan)”, *Skripsi Ilmu Hukum, Program Sarjana Hukum*. Medan: UMSU, 2019.
- Fateha, Raja Amirah Adha. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Tidak Didaftarkan Oleh Cv Mahkota Radja Sebagai Peserta Program Jaminan Hari Tua”, *Skripsi Ilmu Hukum, Program Sarjana Hukum*. Yogyakarta: UII, 2023.