TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP KREDIT MACET PEKERJA YANG MENJAMINKAN SURAT KEPUTUSAN PENGANGKATAN PEKERJA TETAP AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Fathur Rochim
Dosen Prodi Hukum Tata Negara (*Siyasah*)
Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam (FSEI)
IAI Pangeran Diponegoro Nganjuk
Email: fathurrochim28@gmail.com

Mohammad Abrori Setyanugraha
Mahasiswa Pascasarjana
Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
Email: abroriloras@gmail.com

Abstrak

Kedudukan seimbang antara bank dan pekerja perusahaan yang menjaminkan SK-nya untuk mendapatkan kredit, namun demikian disaat proses pelunasan kredit, pekerja diberhentikan sebagai pekerja tetap. Muncullah permasalahan gagal bayar atau kredit macet. Tanggungjawab korporasi terhadap pekerja untuk mencegah timbulnya permasalahan pekerja dengan bank tentang gagal bayar atau kerdit macet. Keadilan dan kepastian hukum dapat dirasakan masyarakat. Semangat dibentuknya Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas untuk mewujudkan keadilan bagi pekerja dan korporasi.

Kata Kunci: Kredit, Pemutusan Hubungan Kerja, Tanggung Jawab

Abstract

The position of balance between the bank and company workers that guarantee their SK to get credit, however, during the credit repayment process, workers are dismissed as permanent workers. The problem of default or bad credit arises. The responsibility of the corporation to employees is to prevent workers' problems with the bank regarding default or non-performing loans. Justice and legal certainty can be felt by the community. The spirit of the formation of the Law on Limited Liability Companies to realize justice for workers and corporations.

Keywords: Credit, Termination of Employment, Responsibility

A. PENDAHULUAN

Dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia dikenal dengan istilah hubungan kerja. Hubungan kerja menurut pasal 1 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4279) didefinisikan sebagai "*hubungan antara seorang pengusaha dengan pekerja/buruh, berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*".

Berdasarkan definisi di atas hubungan kerja memiliki unsur-unsur di dalamnya yakni Pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan hukum yang secara kumulatif berunsur pekerjaan, upah dan pekerjaan merupakan hubungan kerja.(Budiono, 2010) Dengan adanya hubungan kerja yang menimbulkan keterikatan satu dengan lainnya, masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban terhadap yang lain. Apabila setelah adanya hubungan kerja ini terjadi pemutusan hubungan kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi sesuai dengan aturan main yang telah disetujui bersama.(Zulhartati ,2010) Pada praktiknya badan usaha membutuhkan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh untuk menjalankan operasional perusahaan. Salah satu dari badan usaha yakni Perseroan Terbatas (PT). Yang mana dalam pengelolaan suatu Perseroan dilaksanakan oleh direksi. Berdasarkan pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT) (Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4756) menyatakan bahwa: "Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar."

Yang artinya direksi merupakan ujung tombak dalam perkembangan sebuah PT, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam PT tersebut. Dimana sumber daya manusia ini merupakan salah satu roda dalam PT yang peranannya sangat penting. Oleh sebab itu PT berkewajiban untuk memberikan hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh sumber daya masusia tersebut termasuk juga kesejahteraan sumber daya manusia harus dijamin oleh PT.

Berdasarkan pasal 21 ayat (1) Undang-Undang nomor 10 tahun 1998, perubahan atas Undang-Undang nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan, menjelaskan bahwa salah satu bentuk hukum dari industri perbankan adalah PT. Industri perbankan memiliki fungsi yang sangat penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Sebagaimana dijelaskan pada pasal 4 Undang-Undang perbankan, adalah: "Perbankan Indonesia bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional ke arah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak".

Dengan layanan pemberian fasilitas kredit yang berkembang dengan pesat, tidak sedikit pihak perbankan berlomba-lomba menawarkan macam-macam fasilitas kredit yang disesuaikan dengan kebutuhan, kegunaan bahkan dengan pekerjaan debitor. Kredit dalam operasional perbankan merupakan kegiatan usaha yang utama, karena pendapatan bank salah satunya berasal dari kegiatan pemberian kredit, yaitu berupa bunga dan provisi. Menurut Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan, yang dimaksud dengan kredit : "Adalah penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam-meminjam antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk melunasi setelah jangka waktu tertentu dengan pemberian bunga."

Untuk mengurangi risiko adanya jangka waktu dalam pelunasan kreditnya, menurut penjelasan Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan dijelaskan, jaminan pemberian kredit dalam arti keyakinan atas kemampuan dan kesanggupan nasabah debitor untuk melunasi hutangnya sesuai dengan yang diperjanjikan, merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh bank. Untuk mendapatkan keyakinan tersebut sebelum memberikan kredit, bank wajib melakukan penilaian yang cermat terhadap watak, kemampuan, modal, agunan, dan prospek usaha nasabah debitor. Mengingat agunan menjadi salah satu unsur jaminan pemberian kredit, maka apabila berdasarkan unsur-unsur lain telah dapat diperoleh keyakinan atas kemampuan debitor mengembalikan hutangnya, maka agunan bisa berbentuk barang, proyek atau hak tagih yang

dibiayai dengan kredit yang bersangkutan.

Dalam konteks perkreditan, istilah jaminan sering tertukar dengan istilah agunan. Pendapat Muhammad Djumhana, apabila yang dimaksud jaminan itu adalah seperti yang ditegaskan dalam pemberian kredit menurut Pasal 2 angka 1 Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 23/69/KEP/DIR tanggal 28 Februari 1991 tentang jaminan atau agunan Pemberian Kredit, maka jaminan atau agunan itu adalah suatu keyakinan bank atas kesanggupan debitor untuk melunasi kredit sesuai dengan yang diperjanjikan. Dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 1999 Tentang Bank Indonesia, maka yang dimaksudkan dengan agunan yang ideal, yaitu agunan yang berkualitas tinggi dan mudah dicairkan, seperti surat berharga dan/atau tagihan yang diterbitkan oleh pemerintah atau badan hukum lain yang memiliki peringkat tinggi, berdasarkan hasil penilaian lembaga pemerintahan yang kompeten dan sewaktu-waktu bisa dengan mudah dijual ke pasar untuk dijadikan uang tunai.(Bambang, 2012)

Dalam memberikan kredit, bank wajib dilandasi atas kemampuan dan kesanggupan debitor untuk melunasi hutangnya dan harus dilakukan berdasarkan asas pemberian kredit yang sehat dan prinsip kehati-hatian dalam hal ini perbankan akan melakukan analisa debitor sebagai mana tertuang dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan(POJK) Nomor 42/Pojk.03/2017 Tentang Kewajiban Penyusunan dan Pelaksanaan Kebijakan Perkreditan atau Pembiayaan Bank Bagi Bank Umum, agar kredit tersebut tidak merugikan kepentingan pihak bank, nasabah debitur serta masyarakat penyimpan dana, maka pelaksanaan pemberian kredit harus dituangkan pada perjanjian kredit.

Sebagaimana banyaknya macam-macam fasilitas kredit yang ditawarkan oleh perbankan, benda-benda tidak bergerak yang dapat dijadikan jaminan telah berkembang seperti contohnya adalah dengan Surat Keputusan (SK) tentang Pengangkatan Pekerja Tetap. Dimana SK pengangkatan pekerja tetap ini dapat difungsikan sebagai penguat perjanjian kredit antara kreditur dan debitor dengan memenuhi persyaratan yang ditentukan. Sesuai pada Peraturan Otoritas Jasa Keuangan(POJK) Nomor 42/Pojk.03/2017 Tentang Kewajiban Penyusunan dan

Pelaksanaan Kebijakan Perkreditan atau Pembiayaan Bank bagi Bank Umum.

Hal tersebut juga dapat memiliki kendala didalam upaya nasabah debitur untuk melunasi hutang apabila dikemudian hari terjadi kredit macet dengan dalih bahwa pekerja yang bersangkutan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) sebagai pekerja perusahaan. Pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengartikan bahwa : "pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha"

Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) ini mempunyai dampak negatif bagi perusahaan maupun pekerja. Lebih khusus dampak PHK bagi pekerja yang memiliki hutang di bank dapat menjadi permasalahan pada proses pelunasan hutang, yang akan berakibat kurang baik pada operasional perbankan itu sendiri. Sebagaimana contoh yang terjadi pada Bank BRI cabang Timika yang menyatakan bahwa karena terjadinya PHK di pabrik Freepot jumlah kredit macet terus bertambah, dan mempengaruhi kinerja performance pinjaman di Bank BRI.(jawa pos, 2020)

Mengingat pada pasal 33 ayat (1) UUD NRI 1945, bahwasanya akan sulit mewujudkan kesejahteraan rakyat apabila pelaksanaannya masih terdapat hambatan pada proses perekonomian. Sedangkan dalam pembentukan undang-undang perseroan terbatas, kesejahteraan rakyat menjadi landasan diundangkannya undang-undang tersebut. Begitupun alasannya diundangkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Yang mana pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan pula maksud dari kesejahteraan dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengartikan bahwa: "Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat."

Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa PT diamanati untuk memenuhi kebutuhan

pekerja baik di dalam dan di luar hubungan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa PT tidak diperkenankan untuk tidak bertanggungjawab atas kebutuhan atau keperluan pekerja. Dengan penjelasan tersebut undang-undang ketenagakerjaan menjabarkannya menjadi lebih rinci pada BAB X tentang Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan, mulai dari pasal 67 sampai dengan pasal 101. Di dalamnya memuat hak-hak para pekerja yang harus diberikan perusahaan.

Selain dari pada hak-hak yang disebutkan di atas, perusahaan atau PT juga memiliki kewajiban untuk memenuhi hak dari pekerja tetap yang telah di-PHK. Dalam pasal 156 angka 1 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggatian hak yang seharusnya diterima". Namun demikian di dalam hak pekerja yang diberikan oleh perusahaan tidak mencakup pada pertanggungjawaban perusahaan terhadap kredit pekerja di bank. Sehingga apabila ada permasalahan yang terjadi sebagaimana dijelaskan di atas maka tidak dapat ditangani dengan maksimal karena belum ada landasan hukum yang menaunginya (*vacuum of norm*), baik pada undang-undang perseroan terbatas ataupun undang-undang ketenagakerjaan. Sehingga harmonisasi masyarakat belum dapat dirasakan keadilannya antara pekerja, perusahaan dan perbankan. Hal ini dikarenakan kepastian hukum yang seharusnya menjadi indikator negara hukum belum sepenuhnya mengakomodir permasalahan yang ada atau yang mungkin ada.

Menurut peneliti menjadi penting untuk mengetahui bagaimana kedudukan seimbang antara bank dan pekerja perusahaan yang menjaminkan SK-nya untuk mendapatkan kredit, namun demikian disaat proses pelunasan kredit, pekerja diberhentikan sebagai pekerja tetap, Yang mana dapat menimbulkan permasalahan seperti gagal bayar/kredit macet. Sehingga dirasa perlu adanya tanggungjawab dari perusahaan atau PT terhadap pekerja tersebut, agar dapat mencegah timbulnya permasalahan pekerja dengan bank tentang gagal bayar atau kerdit macet. Dengan demikian keadilan dan kepastian hukumnya dapat dirasakan masyarakat. Dimana hal ini juga sebagai bentuk pelaksanaan cita-cita diundangkannya Undang-undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yakni mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan *(statute approach)* dan pendekatan konseptual *(conceptual approach).* Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaturan mengenai tanggungjawab perusahaan terhadap kredit macet karyawan yang di-PHK, maka peneliti akan lebih banyak menelusuri sumber hukum sekunder yang terdapat pada buku-buku hukum, artikel-artikel hukum, jurnal-jurnal hukum dan lain sebagainya untuk dapat memberikan informasi. Pendekatan konsep digunakan sebagai acuan dalam merumuskan pengaturan mengenai tanggungjawab perusahaan terhadap kredit macet karyawannya yang di-PHK sebagai bentuk kepastian hukum di masa yang akan datang.

B. PEMBAHASAN

1. Tanggungjawab Perusahaan Terhadap Pekerja

Perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya perlu ada pekerja/buruh yang dalam perekrutannya memerlukan berbagai analisis kebutuhan pekerja. Hubungan antara pekerja dengan perusahaan ini adalah hubungan kerja, dikarenakan dalam penerimaannya ada perjanjian kerja yang harus didiskusikan dan disepakati kedua belah pihak. Dimana pada perjanjian kerja tersebut ada 3 unsur yang harus dipenuhi yakni unsur pekerjaan, upah dan perintah. Sehingga dalam proses perjanjiannya calon pekerja harus memahami dengan seksama apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Dengan demikian diharapkan tidak ada yang merasa dikecewakan setelah terjadinya perjanjian kerja. Perusahaan bisa dikatakan perseroan terbatas, Perseroan terbatas merupakan subjek hukum yang jadi pemegang hak dan kewajiban dari suatu barang ataupun kekayaan, yang dimana kekayaan itu berasal dari harta orang perorangan yang dianggap layak buat dipertahankan.(Wicaksono, 2009)

Perjanjian kerja ataupun SK Pengangkatan Pekerja Tetap yang merupakan ikatan antara perusahaan dengan pekerja, dengan disetujuinya hal tersebut tidak membuat perusahaan dapat semena-mena terhadap pekerja. Meskipun dalam hubungan kerja salah satunya adalah adanya unsur perintah. Namun demikian unsur perintah ini bermakna pernyataan lisan atau tulisan, langsung ataupun tidak langsung, dan pengusaha terhadap pekerja dengan ruang lingkup perintah itu untuk melakukan suatu pekerjaan, perintah dalam ruang lingkup hubungan kerja, dan perintah

itu dilakukan dalam kekuasaan atau kewenangan.(Budiono,2016) Maka pekerja haruslah diperlakukan secara adil dalam hubungan kerja ataupun diluar hubungan kerja, baik dalam hal upah, kesehatan, keselamatan, kebutuhan, kesejahteraan dan keberlangsungan pekerja.

Dengan adanya hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja. Maka perusahaan diharuskan memperhatikan kebutuhan pekerjanya sehingga produktivitas pekerja semakin meningkat dan tentu saja pendapatan perusahaan juga meningkat. Kebutuhan pekerja ini meliputi hal-hal yang berhubungan langsung pada hubungan kerja ataupun diluar hubungan kerja. Hal ini berarti perusahaan memiliki tanggungjawab terhadap pekerja baik dalam urusan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Memang tidak semua hal menjadi tanggungjawab perusahaan, namun hanya sebatas hal-hal yang diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti halnya pemberian fasilitas kesejahteraan dan jaminan social. Dan juga perseroan terbatas harus mempunyai tujuan seperti Pasal 18 Undang-undang Nomor 40 tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa " Perseroan harus mempunyai maksud dan tujuan serta kegiatan usaha yang dicantuman dalam anggaran dasar perseroan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan", anggaran dasar adalah bagian dari akta pendirian Perseroan Terbatas, yang dalam anggaran dasar memuat aturan main pada perusahaan, yang menentukan hak dan kewajiban pada pihak dalam anggaran dasar, baik pada perseroan itu sendiri, pemegang saham, dewan komisaris maupun pengurus perseroan.(Kurniawan,2014)

Dalam analisis peneliti menjelaskan bahwa tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja ialah melindungi setiap hak-hak pekerja serta memberikan wadah kepada pekerja dalam kelangsungan hidupnya, tapi disini tidak serta merta pekerja memanfaatkan perlindungan dan batasan-batasan dari perusahaan tapi seharusnya pekerja menjaga jalinan hubungan yang harmonis antara pekerja dan perusahaan terkait apapun semisal hutang piutang dengan bank jika ada tidak cocok dan ada perselisian bisa diselesaikan dengan cara kekeluargaan antara pihak perusahaan dan pekerja.

2. Kredit dengan Jaminan Surat Keputusan (SK) Pengangkatan Pekerja Tetap

Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap yang disahkan dengan adanya SK pengangkatan pekerja tetap, seiring perkembangan zaman SK ini memiliki kegunaan untuk meningkatkan perekonomian pekerja. Karena perbankan membuat kebijakan untuk menerima kredit konsumtif tanpa angunan, namun demikian harus menyerahkan SK pengangkatan pekerja tetap. Dengan adanya kebijakan ini oleh perbankan dapat membuat pekerja memiliki kesempatan untuk mempercepat mewujudkan kesejahteraannya sesuai dengan kebutuhan. Meskipun memiliki resiko adanya pengingkaran dalam perjanjian tersebut. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, "Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Namun demikian pekerja tidak boleh dipandang dari prespektif ekonomi semata, yakni mempunyai nilai guna bila mampu memberikan kontribusi terhadap keuntungan perusahaan, tapi juga harus dipandang dari prespektif hak asasi manusia, yakni pekerja adalah manusia yang berbeda dengan mesin maupun modal uang, pekerja bukanlah barang, pekerja harus diperlakukan sebagai manusia dengan cara-cara manusiawi.(Santoso, 2013)

Dalam hal ini menjelaskan bahwa berdasarkan kesepakatan antara perusahan dan pekerja, disini perusahan bisa memberikan bantuan atau keringanan kredit dengan surat keputusan pengangkatan pekerja tetap dengan pihak bank yang sudah bekerja sama dengan perusahan yakni memotong gaji pekerja setiap ansuran yang diberikan oleh bank, yang bertujuan untuk kesejahteraan pekerja untuk pembiayaan mendadak atau pembiayaan yang sifatnya penting, membiayai investasi pekerja ataupun keperluan pengembangan usaha apabila pekerja memiliki usaha, yang mana memberikan motivasi kepada pekerja agar selalu giat dalam melakukan pekerjaannya.

3. Hak Dan Kewajiban Kreditur dan Debitur Pekerja Tetap

Kredit dengan jaminan SK Pekerja Tetap adalah suatu fasilitas kredit yang diberikan kepada pekerja melalui Bank dalam bentuk kredit angsuran dengan tujuan pemberian kredit, untuk membiayai keperluan yang bersifat konsumtif, membiayai kegiatan investasi, membiayai

keperluan pengembangan usaha berskala mikro dan kecil dalam rangka meningkatkan kesejahteräan dan taraf hidupnya.

Kewajiban pihak bank selaku pihak pertama dalam perjanjian kredit multiguna dengan "jaminan" SK pekerja tetap adalah sebagai berikut:

a. Melaksanakan pemberian kredit hanya kepada setiap calon debitur yang telah mendapat persetujuan dan rekomendasi dari pihak kedua.
b. Menyimpan surat/dokumen lainnya sebagai jaminan ataupun agunan kredit.
c. Membukukan ke rekening masing-masing debitur atas pembayaran angsuran kredit debitur yang diterima pihak pertama dan pihak kedua.

Kewajiban pihak debitur atau nasabah selaku pihak kedua dalam perjanjian kredit adalah sebagai berikut:

a. Bertanggung jawab sepenuhnya atas kebenaran dan keaslian terhadap seluruh data-data yang diterbitkan oleh pihak kedua untuk mendukung kelengkapan administrasi atas permohonan fasilitas kredit dan pekerja pihak kedua.
b. Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kelancaran pembayaran angsuran kredit multiguna setiap bulannya sampai dengan kredit dinyatakan lunas oleh pihak pertama.
c. Pihak kedua memberitahukan kepada pihak pertama dan memberikan hak subsitusi kepada bendaharawan gaji pekerja, dari perusahaan yang dituju untuk melanjutkan pembayaran angsuran kredit apabila terjadi mutasi kepada debitur.

4. Penjamin Pihak Ketiga (Borgtocht)

Borgtocht merupakan istilah dalam hukum perdata yang biasa digunakan sehubungan dengan hukum jaminan. Jaminan itu sendiri ada dua jenis, yaitu jaminan kebendaan dan jaminan perorangan. Hal ini sebagaimana dijelaskan Sri Soedewi Masjchoen Sofwan dalam bukunya yang berjudul *Hukum Jaminan di Indonesia Pokok-Pokok Hukum Jaminan dan Jaminan Perorangan* Menurut Sri Soedewi, jaminan perorangan ini pada praktiknya biasa disebut dengan *borgtocht* atau penanggungan. Penanggungan diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer). Dalam KUHPer sendiri tidak ada ketentuan yang secara eksplisit

memberikan pengertian mengenai *borgtocht* atau menyebutkan bahwa *borgtocht* adalah penanggungan. Mengenai penanggungan ini diatur dalam Pasal 1820 – Pasal 1850 KUHPer.(Sofwan, 2001)

Yang dapat bertindak sebagai penanggung (*borg*) tidak hanya orang saja, tetapi badan hukum juga dapat bertindak sebagai penanggung, sebagaimana peneliti jelaskan bahwa pada asasnya sebenarnya tidak ada halangan untuk menerima badan hukum sebagai pihak yang memberikan penanggungan, tetapi ada beberapa faktor khusus yang perlu mendapat perhatian. Hal-hal yang harus diperhatikan seperti apakah dalam peraturan perundang-undangan dan dalam anggaran dasarnya ada ketentuan yang melarang untuk menjadi penanggung, apakah perikatan yang hendak dijamin dengan penanggungan oleh badan hukum ini selaras dengan maksud dan tujuan badan hukum, serta perlu diperhatikan siapa yang menurut anggaran dasar badan hukum yang bersangkutan berwenang untuk mewakili badan hukum dalam memberikan penanggungan.

Dalam analisis peneliti menjelaskan bahwa sebenarnya pihak ketiga atau penjamin ini mempunyai peranan yang signifikan dalam permasalahan yang dihadapi, seperti halnya dalam proses sosial, *Borgtocht* sangat membantu karena debitur akan merasa malu pada perusahaan dan akan melunasi hutang-hutangnya atau bisa jadi si pihak ketiga ini akan memaksa debitur untuk melunasi utang-utangnya meskipun pekerja telah di-PHK, karena pengaruh ini membuat debitur memenuhi dengan keterpaksaanya. Hanya saja kembali ke awal permasalahan dimana awal mulai permasalahan tersebut, dimulai dari perusahaan atau pekerja, jika dimulai dari pekerja maka pekerja wajib menyelesaikan sendiri permasalahanya, jika dari perusahaan semisal pemberlakuaan PHK maka perusuhaan bertanggungjawab atas pekerja atau diambil jalan tengahnya. Disini pihak *Borgtocht* hanya penunjang agar tidak kehilangan jejak para debitur yang bermasalah.

Disamping mendapatkan sisi positif pada aspek sosial, menurut peneliti dengan adanya *borgtocht* ini memiliki peranan juga pada aspek yuridis, dimana pada perjanjian perdata, perusahaan tidak memiliki hak untuk ikut campur pada hubungan perdata yang dilakukan oleh pekerjanya dengan pihak lain. Namun demikian pada permasalahan yang dibahas ini peneliti

tidak bisa mengesampingkan bahwa perusahaan memiliki tanggungjawab untuk memberikan kesejahteraan pada pekerjanya baik dalam pekerjaan ataupun diluar pekerjaan yang mana tujuan akhirnya adalah untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Dengan demikian menurut analisis peneliti perusahaan dapat masuk pada hubungan perdata pekerjanya sebagai penanggung. Yang mana diharapkan dengan masuknya perusahaan sebagai pihak dalam hubungan perdata pekerjanya dengan pihak lain, yang dimaksud dalam pokok permasalahan ini adalah hubungan pekerja dengan bank pada perjanjian kredit, perusahaan dapat memposisikan diri sebagai penanggung, yang mana tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya kredit macet dan juga menambah keyakinan bank untuk memberikan kredit kepada pekerja.

Langkah hukum yang dapat dilakukan bank atas kredit macet pekerja yang menjaminkan SK Pengangkatan Pekerja Tetap akibat PHK

5. Proses dalam perjanjian kredit Jaminan SK Pekerja Tetap

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan, disebutkan mengenai pengertian perbankan adalah : “segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya”. Dalam melaksanakan kegiatan perbankan tersebut, maka berkaitan erat dengan prosedur di dalam pelayanan kredit ini.

Dalam analisis peneliti menjelaskan bahwa dalam klausula perjanjian kredit dengan jaminan SK pekerja tetap memberikan suatu penawaran yang diberikan dari pihak penyedia serta pihak debitur yang menyetujui atau tidak, sesuai yang dibuat kesepakatan bersama dalam sebuah forum perumusan kerjasama dalam kredit, oleh karena itu kecermatan dari semua pihak sangat diperlukan agar terciptanya suatu perumusan yang kondusif dan dapat diterima. Dan juga ada penjamin / penanggungan (*borgtocht*) dapat kita lihat dalam Pasal 1820 KUHPer, dimana dikatakan penanggungan ialah suatu persetujuan di mana pihak ketiga demi kepentingan kreditur, mengikatkan diri untuk memenuhi perikatan debitur, bila debitur itu tidak memenuhi

perikatannya. Unsur-unsur perumusan Pasal 1820 KUHPer yang perlu mendapat perhatian adalah (Satrio, 1996):

1. Penanggungan merupakan suatu perjanjian;
2. *Borg* adalah pihak ketiga;
3. Penanggungan diiberikan demi kepentingan kreditur;
4. *Borg* mengikatkan diri untuk memenuhi perikatan debitur, kalau debitur wanprestasi;
5. Ada perjanjian bersyarat.

6. Surat Pengakuan Hutang (SPH)

Sebagai perjanjian baku atau *standar contract* maka Surat Pengakuan Hutang tersebut, menurut pendapat peneliti belum dapat memenuhi asas kebebasan berkontrak bagi para pihak yang berkepentingan di dalam perjanjian kredit dimaksud. Dalam hal ini dikarenakan prosedur, persyaratan maupun bentuk dari perjanjian yang merupakan *standaardform* tersebut, secara materiil para pihak tidak diberikan kebebasan untuk turut serta menentukan isi atau substansi dalam perjanjian sesuai dengan yang dikehendaki. Apabila klausula yang dituangkan di dalam perjanjian kredit dimaksud belum dapat memiliki kekuataan yuridis yang kuat dan pasti dalam pelaksanaannya, maka unsur penegakan hukum dari asas mengikatnya perjanjian belumlah dapat memberikan kepastian, keadilan maupun perlindungan hukum terhadap pelaksanaan perjanjian kredit pada Kretap (Kredit Kepada Golongan Berpenghasilan Tetap) di Bank.

Oleh karenanya dalam hal ini, klausula dalam perjanjian kredit merupakan upaya atau usaha untuk dapat melindungi pihak kreditur dalam pemberian kredit oleh bank. Klausula merupakan serangkaian persyaratan yang diformulasikan dalam upaya memanajemen penyaluran kredit bank kepada nasabahnya. Dari aspek finansial klausula melindungi kreditur untuk menarik kembali dana yang telah diberikan kepada nasabahnya, dalam posisi yang menguntungkan bagi kreditur apabila kondisi debitur tidak sesuai dengan yang diperjanjikan. Sedangkan dari aspek hukum, klausula merupakan sarana untuk melakukan penegakan hukum agar nasabah debitur dapat mematuhi substansi yang telah disepakati didalam perjanjian kredit.

Dalam analisis peneliti bahwa ada baiknya setiap pihak mempunya bukti dalam subuah aktifitas semisal surat pengakuan hutang yang dimiliki oleh semua pihak yang memberikan legalitas akan kerjasama yang terjalin sehigga memberikan rasa nyaman dalam sebuah kerjasama yakni dengan surat pengakuan hutang.

7. Upaya Penyelesaian Kredit Macet oleh Bank dan Perusahaan

Bank merupakan lembaga yang berperan sebagai perantara keuangan (*financial intermediaries*), sebagai prasarana pendukung yang amat penting untuk menunjang kelancaran perekonomian, dalam fungsinya mentransfer dana dari penabung atau unit surplus (*lenders*) kepada peminjam (*borrowers*) atau unit defisit. Mengkaji peranan bank sebagai lembaga intermediasi, memiliki fungsi sebagai perantara keuangan. Dalam peranannya, terdapat hubungan antara bank dan nasabah, yang didasarkan pada dua unsur yang saling terkait, yaitu hukum dan kepercayaan.

Untuk mencegah terjadinya kredit bermasalah, maka setiap bank yang bersangkutan perlu melakukan pengelolaan maupun pembinaan kredit sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut dikarenakan pengelolaan resiko atau manajemen kredit bank yang kurang baik, akan menjadikan tingkat kredit bermasalah menjadi tinggi. Oleh sebab itu asas atau prinsip kehati-hatian (*prudential banking*) adalah penting, sebagai asas yang menyatakan bahwa bank dalam menjalankan fungsi serta kegiatan usahanya, harus menempuh cara-cara yang tidak merugikan bank dan juga nasabah. Tujuan diberlakukannya prinsip kehati-hatian (*prudential banking*) adalah agar bank selalu dalam keadaan sehat.

Dalam analisis peneliti menjelaskan bahwa kredit macet dapat banyak disebabkan oleh beberapa hal contoh PHK, pensiun dini, dan lain sebagainya, yang mana dalam hal ini pekerja sedang terikat kontrak hutang dengan pihak bank yang mana mau tidak mau perusahaan harus menyelesaikan dengan pihak bank dengan cara yang bijaksana semisal dengan pemotongan uang pesangon yang akan diterima oleh pekerja jika diberhentikan oleh perusahaan, karena kredit tersebut termasuk tanggung jawab pekerja yang harus diselesaikan jika keberatan dalam pelunasan atau angsuran, perusahaan berkewajiban membantu untuk memperoleh jalan tengah

agar terselesainya permasalahan tersebut.

C. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Tanggungjawab Perusahaan Terhadap Kredit Macet Pekerja yang Menjaminkan SK Pengangkatan Pekerja Tetap Akibat PHK. Tanggung jawab sebenarnya perusahaan terhadap pekerja ialah melindungi setiap hak-hak pekerja serta memberikan wadah kepada pekerja dalam kelangsungan hidupnya, tapi disini tidak serta merta pekerja memanfaatkan perlindungan dan batasan-batasan dari perusahaan tapi seharusnya pekerja menjaga jalinan hubungan yang harmonis antara pekerja dan perusahaan terkait apapun semisal hutang piutang dengan bank jika ada tidak cocok dan ada perselisian bisa diselesaikan dengan cara kekeluargaan antara pihak perusahaan dan pekerja. Berdasarkan kesepakatan antara perusahan dan pekerja, disini perusahan memberikan bantuan atau keringanan kredit dengan surat keutusan pengangkatan pekerja tetap dengan pihak bank yang sudah bekerja sama dengan perusahan dengan memotong gaji pekerja setiap ansuran yang diberikan oleh bank, yang bertujuan untuk kesejahteraan pekerja untuk pembiayaan mendadak atau pembiayaan yang sifatnya *urgent(penting)* yang mana memberikan motivasi kepada pekerja agar selalu giat dalam melakukan pekerjaannya.

2. Saran

Langkah hukum yang dapat dilakukan bank atas kredit macet pekerja yang menjaminkan SK Pengangkatan Pekerja Tetap akibat PHK. Klausula perjanjian kredit dengan jaminan SK pekerja tetap memberikan suatu penawaran yang diberikan dari pihak penyelia serta pihak debitur yang menyetujui atau tidak, sesuai yang dibuat kesepakatan bersama dalam sebuah forum perumusan kerjasama dalam kredit, oleh karena itu ketenangan dari semua pihak sangat diperlukan agar terciptanya suatu perumusan yang kondusif dan dapat diterima. Ada

kalanya setiap pihak mempunya bukti dalam sebuah aktivitas semisal surat pengakuan hutang yang dimiliki oleh semua pihak yang memberikan legalitas akan kerjasama yang terjalin sehigga memberikan rasa nyaman dalam sebuah kerjasama yakni dengan surat pengakuan hutang.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Manan, *Peranan Hukum dalam Pembangunan Ekonomi*, Jakarta: Kencana prenada media group, 2004

Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Kencana 2011.

Abdulkadir Muhammad. *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 2002

Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002Bambang Catur Ps "*Pengamanan Pemberian Kredit Bank Dengan Jaminan Hak Guna Bangunan*" Jurnal Cita Hukum, Vol. I No. 2 Desember 2014

Achmad. *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Jakarta :Penerbit Toko Gunung Agung. 2002.

Ahmad Yani & Gunawan Widjaja *Perseroan Terbatas*, Rajawali Press Jakarta 2000

Analisis Yuridis Terhadap Pemberian Kredit Dengan Jaminan SK Pegawai Oleh BRI Cabang Inskandar Muda" Medan, Tesis, Eva Sartika Siregar, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara Medan, 2009

Depri Liber Sonata. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum.* Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum Volume 8 Nomor 1. Januari- maret 2014. Fakultas Hukum Universitas Lampung

Dessler, Gary, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks 2008

Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks. 1997

Dominikus Rato. *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Yogyakarta: Laksbang Pressindo. 2002.

Fajar Laksono, Ed., *Hukum Tak Kunjung Tegak: Tebaran Gagasan Otentik Prof. Dr. Mahfud MD*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007

Frans Satrio Wicaksono. *Tanggung Jawab Pemegang Saham. Direksi dan Komisaris Perseroan Terbatas* (PT). Jakarta : Visimedia. 2009

Gunawan Widjaja 150 *Tanya Jawab tentang Perseroan Terbatas* Forum Sahabat Jakarta 2008

H.Budi Untung. *Kredit Perbankan Di Indonesia*. Yogyakarta: Andi, 2005

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta. 2008

I Made Pasek Diantha. *Metodologi Peneltian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group. 2017.

John Rawls, *A Theory of Justice Teori Keadilan Dasar-Dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara,* Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta, 2011

Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang : Bayumedia Publishing, 2006,

Kasmir. *Bank &Lembaga Keuangan Lainnya (edisi 6).* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2002

Kasmir. *Pemasaran bank (edisi revisi).* Jakarta : Prenada Media Group. 2012

Kurniawan. *Tenggung Jawab Pemegang Saham Perseroan Terbatas menurut Hukum Positif. Bagian Hukum Bisnis.* Fakultas Hukum Universitas Mataram. 2004

Mariam Darus Badrulzaman. *Perjanjian Kredit Bank*. Bandung: Alumni. 1991

Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2005

Ricardo Simanjuntak. *Hukum Kontrak Teknik Perancangan Kontrak Bisnis*. Kontan Publishing, Jakarta. 2011.

Salim HS. *Hukum Kontrak Teori danTekhnik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar grafika,. 2003

Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Citra, 1998

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Penerbit UI Press, 1986

Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management.Edisi kelima.* New York: McGraw-Hill

Zaeni Asyhadie. *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2005.

Zainudin ali. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Jurnal/Skripsi/Tesis/Disertasi/Internet:

Teori Keadilan Menurut John Rawls" *Damanhuri Fattah Jurnal Tapis Vol.9 No.2* Juli-Desember 2013

Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja* (Informasi Hukum Vol. 2 Tahun VI 2004).

Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Beserta Keluarganya Berdasarkan Uu No. 6 Tahun 2012 Tentang *Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Buruh Migran Beserta Keluarganya* , Any Suryani H, Jurnal Hukum & Pembangunan 46 No. 2 (2016): 256-277 Issn: 0125-9687 (Cetak) E-Issn: 2503-1465 (*Online*)

Peraturan Perundang-undangan:

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang- Undang nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan

Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998 tentang perbankan

Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

UU Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

Lampiran Peraturan Otoritas Jasa Keuangan nomor 42/POJK.03/2017 tentang *Kewajiban Penyusunan dan Pelaksanaan Kebijakan Perkreditan atau Pembiayaan Bank bagi Bank Umum,*