

BAB II

HAK-HAK YANG DITERIMA OLEH PEKERJA YANG DI PHK

KARENA PAILIT

2.1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

2.1.1. Pengertian PHK

Definisi PHK secara yuridis telah tercantum dalam Pasal 1 angka 25 UU 13/2003, yaitu : Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Sedangkan dasar dari PHK sendiri adalah ketentuan dalam Pasal 150 UU 13/2003 yang menyatakan bahwa :

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja di bidang usaha yang berbadan hukum atau tidak. Milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain.”

Menentukan terjadinya PHK tidak dapat dilakukan tanpa adanya pertimbangan-pertimbangan sebelumnya. Di dalam Pasal 151 ayat (3) UU 13/2003 mensyaratkan bahwa PHK baru dapat terjadi setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pertimbangan dari hal tersebut adalah bahwa PHK merupakan hal paling buruk yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu hubungan industrial. PHK merupakan awal dari penderitaan bagi pekerja, maksudnya permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-

hari baginya dan keluarganya.⁵ Terjadinya PHK seharusnya dapat dihindari dengan melakukan segala upaya seperti yang telah disebutkan dalam Pasal 151 ayat (1) UU 13/2003 dan dijadikan sebagai tindakan terakhir apabila terjadi suatu perselisihan hubungan industrial.⁶

Dari keterangan di atas telah disebutkan bahwa terjadinya suatu PHK pada dasarnya baru dapat terjadi setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun terdapat pengecualian yang tercantum dalam ketentuan Pasal 154 UU 13/2003, yaitu :

- a. Pekerja dalam masa percobaan, bila telah disyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau perundang-undangan; atau
- d. Pekerja meninggal dunia.

2.1.2. Macam

2.1.2.1. PHK karena inisiatif pengusaha;

PHK dalam hal ini adalah PHK yang dilakukan oleh pengusaha tanpa meminta persetujuan dari pihak pekerja yang akan di PHK. Biasanya hal ini dilakukan oleh pengusaha apabila pekerja tersebut telah melakukan indisipliner kerja yang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian ataupun hal lain yang dapat dijadikan oleh pengusaha tersebut untuk mengambil tindakan PHK terhadap pekerja tersebut. Dalam UU 13/2003, alasan bagi pengusaha dapat melakukan

⁵Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 158.

⁶*Ibid.* hal. 159.

tindakan PHK apabila pekerja melakukan kesalahan berat, sesuai Pasal 158 ayat

(1), seperti :

- a. Melakukan penipuan, pencurian dan penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan tindakan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dari alasan-alasan di atas, apabila pekerja telah melakukan salah satu atau lebih poin pelanggaran tersebut, maka harus ada bukti pendukung untuk dapat mengambil tindakan PHK terhadap pekerja tersebut, yakni pekerja tersebut tertangkap tangan, ada pengakuan dari pekerja tersebut atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi. Hal ini dijelaskan dalam pasal 158 ayat (2) UU 13/003. Apabila bukti pendukung itu tidak ada, maka pekerja tidak dapat di PHK sampai ditemukannya fakta yang dapat membuktikan hal tersebut.

Pengusaha juga dapat melakukan tindakan PHK terhadap pekerja apabila pekerja tersebut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya selama 6 (enam) bulan karena dalam proses perkara pidana yang bukan atas pengaduan pengusaha. Sesuai apa yang tercantum dalam Pasal 160 ayat (2) UU 13/2003. Namun dalam masa sebelum 6 (enam) bulan tersebut, pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan yang telah tercantum dalam Pasal 160 ayat (1) UU 13/2003, yakni :

- a. Untuk 1 orang tanggungan sebesar 25% dari upah;
- b. Untuk 2 orang tanggungan sebesar 35% dari upah;
- c. Untuk 3 orang tanggungan sebesar 45% dari upah;
- d. Untuk 4 orang tanggungan atau lebih sebesar 50% dari upah.

Selain itu, berdasarkan pernyataan dalam Pasal 163 – Pasal 165 UU 13/2003, pengusaha juga dapat melakukan PHK dengan alasan antara lain :

- a. Terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;
- b. Karena perusahaan tutup akibat perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun yang dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik atau dalam keadaan memaksa (*force majeure*);
- c. Karena perusahaan melakukan efisiensi;
- d. Karena perusahaan pailit.

Pengusaha juga dapat melakukan PHK dengan alasan apabila pekerja tidak lulus masa percobaan, apabila perusahaan mengalami kerugian sehingga menutup

usaha, atau apabila pekerja mengalami kesalahan. Dan lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 (tiga) bulan.⁷

2.1.2.2.PHK karena inisiatif pekerja;

PHK dalam hal ini terjadi karena kemauan dari pekerja yang ingin mengakhiri hubungan kerja, yang biasa disebut dengan mengundurkan diri, dengan perusahaan dimana dia bekerja tanpa ada paksaan ataupun intimidasi dari pihak perusahaan. Syarat pekerja yang ingin mengundurkan diri telah diatur dalam Pasal 162 ayat (3) UU 13/2003 yaitu :

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Dan dalam ayat (4) pasal yang sama menyebutkan bahwa PHK dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat dilakukan PHK terhadapnya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.⁸

⁷*Ibid.*, hal. 162.

⁸Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hal. 203.

Pasal 169 ayat (1) UU 13/2003 menyatakan bahwa pekerja dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga perselisihan hubungan industrial apabila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
- e. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang telah diperjanjikan; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerja tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Dan dalam Pasal 172 UU 13/2003 juga menyatakan bahwa pekerja dapat mengajukan PHK dengan alasan bahwa pekerja tersebut mengalami sakit yang berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.

2.1.2.3. PHK karena putusan pengadilan;

Yang dimaksud dengan PHK karena putusan pengadilan adalah PHK oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (pengusaha/pekerja) berdasarkan alasan penting.⁹ Hal ini biasanya terjadi akibat dari adanya sengketa antara pekerja dan pengusaha yang berlanjut hingga ke proses di pengadilan.¹⁰

⁹*Ibid.*, hal. 206.

¹⁰Asri Wijayanti, *Op.cit.*, hal. 167.

2.1.2.4.PHK karena demi hukum;

PHK karena demi hukum telah tercantum dalam Pasal 61 ayat (1) UU 13/2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dengan kata lain bahwa PHK karena demi hukum merupakan dasar bagi suatu hubungan kerja harus berakhir dengan sendirinya.

2.1.3. Larangan

2.1.3.1.Bagi pengusaha;

Di dalam UU 13/2003 ketentuan larangan bagi pengusaha untuk mengambil tindakan PHK sudah sangat jelas. Alasan-alasannya tercantum dalam Pasal 153 ayat (1), yaitu :

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja menjalankan ibadah-ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja menikah;
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam

kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- h. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Apabila pengusaha melakukan tindakan PHK dengan salah satu alasan di atas, maka keputusan PHK tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Sesuai dengan uraian yang tercantum dalam Pasal 153 ayat (2) UU 13/2003.

2.1.3.2. Bagi pekerja;

Dalam Peraturan perundang-undangan tidak mengatur larangan bagi pekerja untuk mengajukan PHK dengan cara mengundurkan diri. Hal ini karena pengunduran diri dari pekerja tidak dapat ditentang selama hal tersebut dilakukan tidak dalam paksaan maupun intimidasi dari pihak tertentu. Mungkin yang membatasi hal tersebut hanyalah apabila larangan bagi pekerja yang ingin mengundurkan diri telah dicantumkan dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pengusaha dan oleh pekerja yang bersangkutan.

2.1.4. Hak yang timbul akibat PHK

Hak yang timbul akibat adanya PHK telah diatur secara rinci di dalam UU 13/2003, yakni meliputi :

- a. Uang pesangon;

Menurut kamus hukum, uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat dari adanya pemutusan hubungan kerja.¹¹ Perhitungan uang pesangon telah diatur dalam Pasal 156 ayat (2), yakni :

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
- i. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah;

b. Uang penghargaan masa kerja;

Sedangkan uang penghargaan masa kerja, perhitungannya telah diatur secara rinci di dalam Pasal 156 ayat (3) UU 13/2003, yakni :

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah;

c. Uang penggantian hak;

Di dalam Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003, uang penggantian hak yang seharusnya diterima, meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja;

¹¹M. Marwan, Jimmy P., *Kamus Hukum : Dictionary Of Law Complete Edition*, Reality Publisher, Surabaya, 2009, hal. 620.

- c. Pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Aturan lain tentang hak yang timbul akibat PHK tercantum dalam Pasal

157 yang menyatakan :

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :
 - a. Upah pokok;
 - b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari cuti yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma, yang apabila cuti harus dibayar pekerja dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembeli dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja diayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
- (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 bulan terakhir.

Dengan terjadinya suatu PHK terhadap pekerja, hak yang didapatkan oleh pekerja telah diatur masing-masing sesuai ketentuan dalam UU 13/2003 berdasarkan alasan terjadinya PHK. Sehingga dari ketentuan di atas dapat diketahui bahwa hak-hak pekerja yang di PHK dikaitkan dengan alasannya adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1 Hak-hak pekerja yang di PHK dikaitkan dengan alasan PHK¹²

ALASAN	PESA- NGON	PENG- HAR- GAAN MASA KERJA	GANTI RUGI PERUMAHAN, PERAWATAN DAN PENGOBATAN	KETERANGAN
PHK DEMI HUKUM				
Masa kontrak kerja habis				
Tidak lulus masa percobaan				
Meninggal dunia	2x	1x	1x	Ps. 166
PHK OLEH PEKERJA				
Mengundurkan diri		1x		Ps. 162 ayat (1) dan (2) (ditambah uang pisah)
Alasan mendesak	2x	1x	1x	Ps. 169 ayat (2) (apabila tuduhan pekerja tidak terbukti dinyatakan oleh lembaga PPHI maka tidak berhak uang pesangon dan UPMK)
Pensiun	2x	1x	1x	Ps. 167 ayat (2) (pekerja diikutkan program pensiun tidak mendapatkan uang pesangon, jika diikutkan tetapi jumlahnya lebih kecil selisih dibayarkan pengusaha, Ps. 167 ayat (1))
PHK OLEH PENGUSAHA				
Kesalahan pekerja ringan	1x	1x	1x	Ps. 161/3
Kesalahan pekerja berat		1x	1x	Ps. 160/7
Perusahaan tutup pailit	1x	1x	1x	Ps. 165
<i>Force majeure</i>	1x	1x	1x	Ps. 164/1
Ada efisiensi	2x	1x	1x	Ps. 164/3
Perubahan status, milik, lokasi pekerja menolak	1x	1x	1x	Ps. 163/1
Perubahan status, milik, lokasi pengusaha menolak	2x	1x	1x	Ps. 163/2
Pekerja sakit berkepanjangan mengalami cacat akibat kecelakaan kerja	2x	2x	1x	Ps. 172

¹²Asri Wijayanti, *Op.cit.*, hal. 174.

2.2. Kepailitan

Kepailitan berasal dari kata “pailit”. Pailit adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan peristiwa keadaan berhenti membayar utang-utang debitur yang telah jatuh tempo.¹³ Retnowulan menyatakan kepailitan adalah eksekusi massal yang ditetapkan dengan keputusan hakim, yang berlaku serta merta, dengan melakukan penyitaan umum atas semua harta orang yang dinyatakan pailit, baik yang ada pada waktu pernyataan pailit, maupun yang diperoleh selama kepailitan berlangsung, untuk kepentingan semua kreditur, yang dilakukan dengan pengawasan pihak yang berwajib.¹⁴

Pasal 1 angka 1 UU 37/2004 menyatakan kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitur pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam undang-undang ini. Dalam pernyataan itu menyebutkan beberapa subyek dan obyek yang berkaitan dengan terjadinya sebuah kepailitan. Subyek yang dimaksud adalah siapa saja yang terkait apabila terjadi sebuah kepailitan. Subyek-subyek tersebut antara lain : debitur pailit, kurator dan hakim pengawas. Namun selain apa yang tercantum di dalam pernyataan itu ada yang disebut sebagai kreditur.

Di dalam UU 37/2004 kreditur adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau undang-undang yang dapat ditagih di muka pengadilan

¹³Zaeni Asyhadie, Budi Sutrisno, *Hukum Perusahaan dan Kepailitan*, Erlangga, Jakarta, 2012, hal. 213.

¹⁴Rahayu Hartini, *Kepailitan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Persero*, Disertasi, Naskah diterbitkan untuk Ujian Tahap I, PPS Unair, Surabaya, 2010, hal. 61-62. Mengutip dari Retnowulan, *Kapita Selekta Hukum Ekonomi dan Perbankan*, Seri Varia Yustisia, 1996, hal.85.

(Pasal 1 angka 2), debitur adalah orang yang mempunyai utang karena perjanjian atau undang-undang yang pelunasannya dapat ditagih di muka pengadilan (Pasal 1 angka 3), sedangkan debitur pailit adalah debitur yang sudah dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan (Pasal 1 angka 4). Dan Kurator adalah Balai Harta Peninggalan atau orang perseorangan yang diangkat oleh pengadilan untuk mengurus dan membereskan harta debitur pailit di bawah pengawasan hakim pengawas sesuai dengan undang-undang ini (Pasal 1 angka 5), serta hakim pengawas adalah hakim yang ditunjuk oleh pengadilan dalam putusan pailit atau putusan penundaan kewajiban pembayaran hutang (Pasal 1 angka 8).

Selain itu, ada obyek yang berkaitan dengan kepailitan yang diatur di dalam UU 37/2004 yakni harta kekayaan yang dimiliki oleh debitur pailit pada saat putusan pernyataan pailit diucapkan serta segala sesuatu yang diperoleh selama kepailitan. Namun ada pengecualian menurut Pasal 22 UU 37/2004 terhadap kekayaan tersebut. Ketentuan terhadap kekayaan debitur pailit tidak berlaku terhadap :

- a. Benda, termasuk hewan yang benar-benar dibutuhkan oleh debitur sehubungan dengan pekerjaannya, perlengkapannya, alat-alat medis yang dipergunakan untuk kesehatan, tempat tidur dan perlengkapannya yang dipergunakan oleh debitur dan keluarganya, dan bahan makanan untuk 30 hari bagi debitur dan keluarganya;
- b. Segala sesuatu yang diperoleh debitur dari pekerjaannya sendiri sebagai penggajian dari suatu jabatan atau jasa, sebagai upah, pensiun, uang tunggu atau uang tunjangan, sejauh yang ditentukan oleh Hakim Pengawas; atau
- c. Uang yang diberikan kepada debitur untuk memenuhi suatu kewajiban memberi nafkah menurut undang-undang.

Pasal 24 ayat (1) UU 37/2004 menyebutkan bahwa debitur demi hukum kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus kekayaannya yang termasuk dalam harta pailit, sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan.

Semua prosedur mengenai pengajuan kepailitan sebuah perusahaan telah diatur dengan jelas di dalam Pasal 2, 3, 4, 5 dan 6 UU 37/2004. Syarat untuk dapat dipailitkannya sebuah perusahaan adalah perusahaan yang sebagai debitur yang mempunyai dua atau lebih kreditur dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih.

Perusahaan tersebut dinyatakan pailit dengan putusan Pengadilan. Permohonan kepailitan dapat diajukan oleh perusahaan itu sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih krediturnya. Permohonan kepailitan juga dapat diajukan oleh oleh kejaksaan untuk kepentingan umum. Dalam hal yang diajukan pailit adalah sebuah bank, maka yang berhak mengajukan permohonan pailit atas bank tersebut hanyalah Bank Indonesia. Apabila yang diajukan pailit adalah perusahaan efek, bursa efek, lembaga kliring dan penjaminan, lembaga penyimpan dan penyelesaian, permohonan pailit hanya dapat dilakukan oleh Badan Pengawas Pasar Modal.

Sedangkan apabila yang akan diajukan pailit adalah perusahaan asuransi, perusahaan reasuransi, dana pensiun, atau Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang kepentingan publik, permohonan kepailitan hanya dapat dilakukan oleh Menteri Keuangan. Dalam hal permohonan pernyataan pailit diajukan oleh debitur yang masih terikat dalam pernikahan yang sah, permohonan hanya dapat diajukan atas persetujuan suami atau istrinya. Permohonan pailit

terhadap suatu firma harus memuat nama dan tempat tinggal masing-masing persero yang secara tanggung renteng terikat untuk seluruh utang firma.

Pernyataan pailit diperiksa secara sederhana (sumir), ialah bila dalam mengambil keputusan tidak diperlukan alat-alat pembuktian seperti diatur dalam buku IV *BW* cukup bila peristiwa itu telah terbukti dengan alat-alat pembuktian yang sederhana.¹⁵ Permohonan kepailitan diajukan kepada ketua Pengadilan. Panitera mendaftarkan permohonan pernyataan pailit pada tanggal permohonan yang bersangkutan diajukan, dan kepada pemohon diberikan tanda terima tertulis yang ditandatangani oleh pejabat yang berwenang dengan tanggal yang sama dengan tanggal pendaftaran. Panitera wajib menolak pendaftaran permohonan pernyataan pailit bagi institusi sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 2 ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) UU 37/2004 jika dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada.

Panitera menyampaikan permohonan pernyataan pailit kepada Ketua Pengadilan paling lambat 2 (dua) hari setelah tanggal permohonan didaftarkan. Dalam jangka waktu paling lambat 3 (tiga) hari setelah tanggal permohonan pernyataan pailit didaftarkan, pengadilan mempelajari permohonan dan menetapkan hari sidang. Sidang pemeriksaan atas permohonan pernyataan pailit diselenggarakan dalam jangka waktu paling lambat 20 (dua puluh) hari setelah tanggal permohonan didaftarkan. Atas permohonan debitur dan berdasarkan alasan yang cukup, pengadilan dapat menunda penyelenggaraan sidang sebagaimana dimaksud sebelumnya.

¹⁵*Ibid.*, Hal. 63.

2.3. Hak pekerja akibat pailit

Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia. Hak ini dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberadaannya. Hak pekerja lahir sebagai akibat adanya hubungan kerja antara buruh dan pengusaha.¹⁶ Hak pekerja merupakan salah satu dari hak dan kewajiban yang timbul akibat pailit. Hak dan kewajiban lainnya yang timbul akibat pailit adalah pembayaran utang kepada para kreditur. Pengaturan tentang hukum kepailitan yang lebih baik dan menjamin kepastian hukum serta melindungi kepentingan kreditur ialah sesuatu yang menjadi tujuan dari hukum kepailitan di negara mana saja.¹⁷

Pekerja merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan. Apabila pekerja telah melaksanakan kewajibannya, maka sudah seharusnya pengusaha memenuhi hak-hak pekerja yang telah diatur dalam UU 13/2003. Apabila diuraikan, hak-hak tersebut meliputi :

- a. Memiliki kesempatan yang sama tanpa ada diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan;
- b. Terkait dengan pembekalan, pelatihan dan bentuk kegiatan lain dalam rangka meningkatkan keterampilan (kompetensi) untuk menunjang bidang kerjanya, pekerja berhak untuk memperoleh pelatihan;
- c. Memiliki kebebasan untuk pindah pekerjaan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya;
- d. Perempuan berhak untuk istirahat karena melahirkan atau keguguran;
- e. Memiliki hak terhadap keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. Berhak terhadap penghasilan yang layak;
- g. Pekerja dan keluarganya dijamin dengan jaminan sosial tenaga kerja.

Hak pekerja yang di PHK akibat perusahaannya pailit telah diatur dengan jelas dalam UU 13/2003 dan UU 37/2004. Dalam UU 13/2003 tercantum

¹⁶<https://facebook.com/komunitaspekerjatasikmalaya/posts/2115100231558>, diakses tanggal 05 Maret 2014.

¹⁷<http://click-gtg.blogspot.com/2008/10/kelemahan-hukum-kepailitan-di-indonesia.html>, diakses tanggal 05 Maret 2014.

dalam Pasal 165, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Dan dalam Pasal 39 ayat (2) UU 37/2004 menyatakan bahwa sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.

Akan tetapi berdasarkan Pasal 19 UU 37/2004, Kurator berkuasa penuh dalam pengurusan harta pailit milik debitur pailit. Dan ketentuan Pasal 56 ayat (3), Pasal 95 dan Pasal 168 huruf a UU 37/2004 lebih menegaskan lagi bahwa pada dasarnya Kurator memiliki hak penuh dalam pengurusan harta pailit selama belum ada keputusan mengenai harta pailit tersebut. Namun harus tetap di bawah pengawasan Hakim Pengawas.

Perusahaan yang mengalami kepailitan dihadapkan kepada beberapa kreditur yang memiliki hak untuk mendapatkan pelunasan terhadap utang yang ditanggung dan juga pelunasan pajak terhadap negara. Menurut J. Satrio, mengklasifikasikan kedudukan hak kreditur dengan merujuk Buku Dua Bab XIX *Burgelijk Wetboek (BW)* dan Pasal 21 UU No. 6 Tahun 1983 yang diubah oleh UU No. 9 Tahun 1994.¹⁸

Disini, hak negara (pajak, biaya perkara, dll) ditempatkan sebagai pemegang hak posisi pertama, diikuti oleh kreditur separatis (pemegang hak tanggungan, gadai, fidusia, hipotik). Posisi ketiga ditempati oleh kreditur preferen dengan privilege khusus (pembelian barang yang belum dibayar, jasa tukang,

¹⁸<https://hukumonline.com/berita/baca/hol16924/hak-pekerja-untuk-didahulukan-dalam-perkara-kepailitan>, diakses tanggal 21 Mei 2014.

dll). Sedangkan pekerja di posisi keempat dianggap sebagai kreditur preferen dengan privilege (hak istimewa/prioritas) umum karena mengambil pelunasan atas hasil penjualan seluruh harta kekayaan dan terakhir adalah kreditur konkuren.

Namun setelah berlakunya UU 13/2003, hak pekerja menjadi hak utama yang harus didahulukan pelunasannya. Hal ini dikuatkan oleh pernyataan yang tercantum di dalam Pasal 95 ayat (4) yang berbunyi : “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.”

Dan dalam penjelasan menyebutkan apa yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya. Penjelasan ini lebih menegaskan lagi bahwa apabila perusahaan mengalami kepailitan, maka hak-hak pekerja harus diselesaikan terlebih dahulu dibandingkan dengan utang-utang yang lainnya.

Namun yang menjadi kendala pada kenyataannya adalah harta pailit yang akan digunakan sebagai pelunasan utang pailit. Karena perusahaan yang pailit secara kenyataan pasti minus uang dan harta yang ada sebagai aset sudah dijamin kepada para kreditur. Selain itu, hal yang terjadi adalah pelelangan harta milik debitur pailit oleh kurator yang hasil pelelangan tersebut digunakan untuk melunasi semua utang pailit.

Hak pekerja telah dilindungi oleh undang-undang, tetapi dalam pelaksanaannya belum dipenuhi oleh pengusaha. Hak para pekerja dibayarkan dari sisa hasil pelelangan setelah digunakan untuk melunasi utang-utang milik kreditur

yang lainnya. kreditur Separatis memiliki penguasaan atas barang jaminan, sehingga menimbulkan tindakan sepihak yang dilakukan oleh pekerja yaitu menguasai aset pengusaha secara paksa dan melawan hukum. Hal ini disebut sebagai *shopping forum*.

Tindakan pekerja tersebut jelas sangat bertentangan dengan ketentuan hukum. Bahkan dapat dikategorikan terhadap tindak pidana sesuai dengan Pasal 368 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) tentang pemerasan dan pengancaman yang dapat dituntut dengan pidana penjara paling lama 9 (sembilan) tahun. Hal ini tentu saja tidak menjadikan masalah hak pekerja dapat terselesaikan, namun malah akan menimbulkan masalah baru bagi pekerja tersebut.

Demi untuk menghindari hal tersebut, pihak debitur dapat mengajukan penawaran suatu perdamaian kepada semua kreditur yang wajib dibicarakan dan diambil keputusannya segera setelah selesainya pencocokan utang.¹⁹ Prosedur mengenai perdamaian tersebut telah diatur dalam Pasal 144 sampai dengan Pasal 177 UU 37/2004. Dan pembayaran hak-hak atas pekerja yang di PHK karena perusahaan pailit seharusnya didahulukan pembayarannya dari kreditur yang lainnya.

Kreditur di dalam *B.W.* telah digolongkan menjadi 3 sesuai dengan urutannya, yakni kreditur separatis, kreditur preferen dan kreditur konkuren. Kreditur separatis (Pasal 1134 dan 1135 *B.W.*) adalah kreditur yang memiliki kekuasaan atas barang-barang yang telah diberikan oleh debitur sebagai jaminan,

¹⁹Zaeni Asyhadie, Budi Sutrisno, *Op. Cit.*, hal. 229.

misalnya gadai dan hipotik. Kreditur Preferen (Pasal 1139-1149 *B.W.*) adalah kreditur yang memiliki hak untuk didahulukan pembayarannya, misalnya biaya perawatan rumah sakit, upah buruh dan utang bahan makanan. Dan kreditur Konkuren (Pasal 1131 dan 1132 *B.W.*) adalah kreditur biasa yang tidak memiliki barang jaminan maupun hak untuk didahulukan.

Berdasarkan uraian di atas, hak pekerja termasuk di dalam golongan kreditur Preferen yakni mempunyai hak untuk didahulukan yang kedudukannya di bawah kreditur Separatis. Yang seharusnya hak pekerja diletakkan paling atas karena harus didahulukan pembayarannya. Namun hal ini sulit untuk diwujudkan akibat adanya peraturan di dalam Pasal 55 UU 37/2004 yang memberikan peluang atau hak kepada kreditur Separatis untuk mengeksekusi barang jaminan yang ada dalam penguasaan mereka. Sehingga tetap dapat mengalahkan hak pekerja untuk dapat didahulukan. Peraturan tersebut jelas sekali bertentangan dengan apa yang tercantum di dalam Pasal 95 ayat (4) UU 13/2003.

Hak untuk didahulukan pelunasan utang atas upah pekerja yang belum dibayarkan karena perusahaan pailit menunjukkan bahwa hal ini sebagai bentuk perwujudan dari perlindungan atas hak untuk hidup. Tanpa mendapatkan upah dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan dapat mengancam jiwa pekerja dan keluarganya. Hal ini sesuai dengan point satu Pasal 3 Piagam PBB, yaitu “Setiap orang berhak atas kehidupan, kebebasan dan keselamatan sebagai individu” yang menempatkan hak atas hidup diatas kebebasan dan keamanan pribadi (berkaitan dengan harta kekayaan). Sementara pelunasan utang bagi kreditur preferen adalah

berkaitan dengan harta kekayaan. Urutannya ketiga. Sehingga pelunasan atas utang upah pekerja di atas pelunasan kreditur preferen dan di bawah kreditur separatis.

Hak pekerja yang di PHK akibat perusahaannya pailit adalah uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) (Pasal 165 UU 13/2003). Dan dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (Pasal 95 ayat (4) UU 13/2003).