

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DI PHK DALAM PEMENUHAN HAK PESANGON PADA PERUSAHAAN YANG MENGALAMI KEPAILITAN BERDASARKAN HUKUM POSITIF DI INDONESIA

Marshanda Luad Dahlia¹, Karina Salsabila Meiralda², Risyan Putri Maharani³,
Githa Asmadeningrum Rosady⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

¹marshandaliaa@students.unnes.ac.id, ²Karinasalsabila12@students.unnes.ac.id,

³risyanputrim@students.unnes.ac.id, ⁴githasmdngrm@students.unnes.ac.id

Abstract

Legal protection for workers who are terminated due to company bankruptcy in Indonesia is an important issue in labor law. This study aims to analyze the position of workers as creditors in the bankruptcy process and the mechanism for the payment of workers' rights, such as severance pay, which are affected by such conditions. The method used is a normative juridical approach with a library study to examine various relevant regulations, such as Law No. 13 of 2003 on Manpower, Law No. 37 of 2004 on Bankruptcy, and Government Regulation in Lieu of Law No. 2 of 2022 on Job Creation. Workers in a company's bankruptcy are considered preferential creditors, meaning their rights (wages, severance pay, and other entitlements) must be prioritized in the payment of the company's debts. Although the law provides protection for workers who are terminated due to company bankruptcy, practice in the field shows that workers' rights are often not fully met, especially regarding the payment of severance pay and other related rights. In conclusion, although workers are positioned as preferential creditors in bankruptcy, it is important to ensure that the liquidation process of the company's assets includes the fulfillment of workers' rights according to the applicable legal provisions, and to strengthen the implementation of legal protection so that these rights are not neglected.

Keywords: *Legal Protection for Workers, Company Bankruptcy, Preferential Creditors*

Article History

Received: December 2024

Reviewed: December 2024

Published: December 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI: Prefix DOI:

10.8734/SINDORO.v1i2.365

Copyright: Author

Publish by: SINDORO



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstrak

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK akibat kepailitan perusahaan di Indonesia merupakan isu penting dalam hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedudukan pekerja sebagai kreditur dalam proses kepailitan dan mekanisme pembayaran hak pekerja, seperti pesangon, yang terpengaruh oleh kondisi tersebut. Metode yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan studi kepustakaan untuk mengkaji berbagai peraturan perundang-undangan yang relevan, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan, dan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Pekerja dalam kepailitan perusahaan berkedudukan sebagai kreditur preferen, yang berarti hak-haknya (upah, pesangon, dan hak lainnya) harus diprioritaskan dalam pembayaran utang perusahaan yang pailit. Meskipun undang-undang telah memberikan perlindungan kepada pekerja yang di-PHK akibat kepailitan perusahaan, praktik di lapangan menunjukkan bahwa hak-hak pekerja sering kali tidak sepenuhnya terpenuhi, terutama dalam hal pembayaran pesangon dan hak-hak lain yang terkait. Sebagai kesimpulan, meskipun pekerja memiliki kedudukan sebagai kreditur preferen dalam kepailitan, penting untuk memastikan bahwa proses likuidasi aset perusahaan dapat mencakup pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang ada, serta memperkuat implementasi perlindungan hukum agar hak-hak tersebut tidak terabaikan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum Pekerja, Kepailitan Perusahaan, Kreditur Preferen

A. PENDAHULUAN

Negara hukum merupakan negara yang dalam menyelenggarakan segala urusan pemerintahan yang berdasarkan pada suatu hukum. Tujuan dari negara menurut pada alinea 4 pembukaan UUD NRI 1945 alinea 4 adalah "untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan guna memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan hi ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial". Dalam keberlangsungannya kemanfaatan dari adanya hukum bertujuan untuk memberikan ketertiban, keamanan dan menjamin terlaksananya suatu kesejahteraan yang diberikan oleh negara untuk masyarakat. Selain fungsinya sebagai pengatur manusia terhadap bahaya yang

akan mengancamnya hukum itu sendiri juga mengatur hubungan antar masyarakat.¹ Tujuan dari kemanfaatan hukum dapat dilihat dari fungsi perlindungan kepentingan terhadap manusia dan hukum mempunyai arah atau sasaran untuk dicapai. Perlindungan atas hubungan kerja antara pekerja dan buruh adalah salah satu yang harus diperhatikan.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang muncul karena adanya perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh. dalam suatu perjanjian kerja, pasti menyangkut mengenai upah, dalam hal ini maka diperlukan suatu perlindungan upah bagi pekerja. Perlindungan upah ialah salah satu aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melangsungkan pekerjaan yang bertujuan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup guna membiayai kehidupan bersamanya dengan keluarganya yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu perlindungan yang paling dibutuhkan oleh pekerja adalah perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK dalam pemenuhan hak pesangon pada perusahaan yang mengalami kepailitan. Fenomena PHK (PHK) dalam hubungan industrial kini masih menjadi permasalahan umum yang sering muncul dan menjadi topik perdebatan di banyak negara, termasuk juga di Indonesia. PHK adalah istilah yang berarti kontrak kerja pekerja atau karyawan berakhir antara perusahaan atau pengusaha. Ada banyak alasan mengapa fenomena ini dapat terjadi, termasuk hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pengusaha dan buruh, serta kemungkinan konflik dan ketidakstabilan dalam hubungan kerja.

Kepailitan adalah suatu keadaan di mana seorang debitur mengalami kesulitan keuangan untuk membayar utangnya serta telah dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga.² Jika suatu perusahaan tidak dapat membayar hutang kepada kreditur yang telah memberikan pinjaman kepadanya, perusahaan tersebut dianggap pailit. Dengan adanya kesulitan itu maka perusahaan tentunya mengalami kesulitan juga dalam hal melaksanakan kewajibannya untuk membayarkan upah kepada pekerja/buruh. Perusahaan yang mengalami kepailitan tentu saja berdampak pada kegiatan perusahaannya, terutama pada para pekerja/buruh. Dengan terjadinya kepailitan tersebut mengakibatkan pekerja tidak berikan upah atas kerjanya karena kekayaan debitur tidak mencukupi.

Mengacu pada Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di dalamnya sudah diatur sedemikian rupa bahwa PHK kepada pekerja yang berhenti atau melanggar peraturan perusahaan diatur syarat yang cukup ketat. Namun, hal ini akan berbeda apabila dilihat dari sisi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang di mana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan yang tidak objektif. Menurut Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menempatkan upah pekerja/buruh dalam kedudukan sebagai kreditur preferen, karena memiliki hak istimewa yang diberikan oleh Undang-Undang Namun, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹ Wibowo, Rudi. F dan Herawati, Ratna. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia Program Studi Magister Ilmu Hukum*, Vol. 3 (1), h.110.

² Mantili, Rai dan Dewi, Putu Eka Trisna. (2021). Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) Terkait Penyelesaian Utang Piutang dalam Kepailitan. *Jurnal Aktual Justice* Vol. 6 (1), h.1.

tidak menetapkan secara jelas bahwa pekerja dan buruh adalah kreditur pemegang hak istimewa yang memiliki posisi yang lebih tinggi daripada kreditor pemegang hak gadai dan hipotik, sehingga dalam praktiknya, upah pekerja dan buruh berada di tingkat paling rendah, yang berarti mereka akan lebih didahulukan daripada hutang lainnya saat perusahaan pailit.

Hal tersebut tentunya menimbulkan suatu rasa ketidakadilan bagi pekerja, karena walaupun sudah terdapat aturan yang mengatur mengenai hal tersebut pada kenyataannya masih belum berhasil memberikan kepuasan bagi rakyat. Padahal seharusnya suatu peraturan perundang-undangan dibuat dengan berdasarkan pada keadaan hukum yang ada dan sebenarnya sesuai dengan kehidupan dan permasalahan terkini yang dialami oleh masyarakat, tidak saling bertentangan serta tidak terdapat pula istilah yang dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda. Pendapat ini diilhami oleh Van Kan, bahwa "hukum bertujuan untuk menjaga kepentingan tiap manusia supaya kepentingan itu tidak diganggu". Maka dari itu dibutuhkan adanya suatu peraturan yang tegas dalam hal memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja atau buruh yang terkena dampak PHK secara sepihak. Dengan demikian, maka penulisan ini bertujuan untuk menganalisis lebih mendalam mengenai bagaimana kedudukan hukum pekerja sebagai kreditur serta bagaimana mekanisme dan perhitungan pembayaran pekerja yang mengalami PHK akibat perusahaan yang dinyatakan pailit.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti di antaranya:

1. Bagaimana kedudukan hukum pekerja sebagai kreditur dalam kepailitan perusahaan berdasarkan aturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia?
2. Bagaimana perhitungan pesangon dan mekanisme pembayaran pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kepailitan perusahaan menurut ketentuan perundang-undangan di Indonesia?

B. METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang digunakan penulis dalam merumuskan masalah ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan beberapa literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kemudian data penelitian yang digunakan penulis ialah penelitian kepustakaan (*library research*), yang berfokus pada kajian terhadap berbagai sumber yang telah dipublikasikan terhadap sumber-sumber yang telah dipublikasikan. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan metode kualitatif, dengan mengintegrasikan literatur yang relevan, dan mengkaji peraturan hukum terkait isu yang diteliti. Hasil analisis ini kemudian disusun secara sistematis untuk memberikan pemahaman yang komprehensif, sehingga pembaca dapat memahami inti dari permasalahan secara jelas.

C. PEMBAHASAN

1) Kedudukan Hukum Pekerja sebagai Kreditur dalam Kepailitan Perusahaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku di Indonesia

Perusahaan yang dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga akan menghadapi kesulitan dalam memenuhi kewajiban finansialnya, dalam hal ini akan berpengaruh pada pembayaran gaji kepada pekerja atau karyawan dan kesulitan melunasi hutang kepada kreditur hingga pemutusan hubungan kerja atau PHK. Pada kasus perusahaan dinyatakan pailit perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK maupun kreditur akan dipertanyakan, apakah dalam hal ini upah atau pesangon dan utang kepada kreditur sama-sama didahulukan atau pihak salah satunya yang harus didahulukan. Fungsi diperlukannya Perlindungan hukum yaitu terkait dengan kedudukan dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat.³ Salah satu aspek penting dari perlindungan hukum yang berorientasi pada perlindungan pekerja adalah terkait pemenuhan hak atas upah, terutama dalam konteks perusahaan yang dinyatakan pailit akibat ketidakmampuan membayar utang.

Upah merupakan hak mendasar pekerja yang harus dilindungi karena pekerja telah melaksanakan kewajibannya sesuai dengan perjanjian kerja. Oleh karena itu, pembayaran upah menjadi tanggung jawab perusahaan, meskipun perusahaan tersebut berada dalam kondisi pailit. Hal ini diatur secara tegas dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa dalam keadaan perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi, upah serta hak-hak lain pekerja merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya. Pekerja diposisikan sebagai kreditur preferen yang berhak menerima pembayaran hak-haknya terlebih dahulu sebelum kreditur lainnya. Ketentuan ini menetapkan bahwa hak-hak pekerja, termasuk gaji, merupakan prioritas yang harus dipenuhi oleh perusahaan yang telah dinyatakan pailit sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pasal ini menunjukkan bahwa pekerja termasuk sebagai bagian dari kreditor dalam konteks kepailitan.⁴ Pandangan ini sejalan dengan tujuan utama lembaga kepailitan, yaitu mencegah atau menghentikan tindakan penyitaan dan eksekusi yang dilakukan secara individual oleh satu atau lebih kreditor. Melalui mekanisme penyitaan dan eksekusi bersama, hasil penjualan seluruh kekayaan perusahaan yang pailit dapat didistribusikan secara adil kepada semua kreditor, dengan tetap mempertimbangkan hak-hak istimewa yang dimiliki oleh pihak-pihak tertentu.⁵

Fungsi perlindungan hukum bagi buruh atau pekerja tidak hanya bertujuan untuk memberikan perlindungan semata, tetapi juga untuk menetapkan standar minimum tertentu yang menjadi acuan, termasuk dalam hal upah. Standar ini penting untuk memastikan hak-hak pekerja terpenuhi, terutama jika pengaturan mengenai syarat-

³ Kurniawan, R. (2013). Harmonisasi Hukum Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Pailit Ditinjau Dari Perspektif Pancasila Sila Ke Lima. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 28 (1), 687-704.

⁴ Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵ Matantu, K. T. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang di PHK Akibat Pandemi Covid 19 Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, Vol. 9 (2).

syarat yang berkaitan dengan kepentingan pekerja tidak diatur melalui mekanisme hukum. Selain itu, pengaturan ini juga mencakup hubungan antara pengusaha, serikat buruh, dan pemerintah, yang berperan dalam menjaga keseimbangan kepentingan semua pihak terkait. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur berbagai bentuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja, di antaranya:

1. Hak untuk menerima upah yang layak.
2. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak untuk istirahat dan cuti.
3. Hak yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK).
4. Hak untuk melakukan aksi mogok kerja, serta hak-hak lainnya

Perlindungan ini diberikan untuk menjaga ketertiban, kedamaian, dan kepastian hukum dalam masyarakat, sesuai dengan tujuan utama keberadaan hukum. Ketiga tujuan tersebut tidak akan tercapai jika salah satunya dilanggar. Upah sebagai bagian dari tujuan tersebut, menjadi elemen yang tidak boleh diabaikan. Ketimpangan terjadi ketika pekerja yang telah menjalankan kewajibannya tidak menerima haknya dengan alasan perusahaan mengalami pailit. Upah dalam konteks ini harus dipahami sebagai utang dalam arti luas, mencakup kewajiban membayar sejumlah uang tertentu yang timbul dari perjanjian, baik utang-piutang maupun kewajiban lain yang melibatkan pembayaran.⁶ Utang ini tidak hanya terbatas pada hasil perjanjian kredit, tetapi mencakup setiap kewajiban pembayaran yang timbul berdasarkan perjanjian apa pun, sebagaimana dijelaskan dalam hukum kontrak. Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang terkena dampak pailit. Pekerja yang hubungan kerjanya diputus berhak atas uang pesangon sebesar satu kali (Pasal 156 ayat (2)), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali (Pasal 156 ayat (3)), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Ketentuan dalam undang-undang ini bertujuan mengarahkan proses kepailitan untuk memaksimalkan nilai bisnis yang berkelanjutan (ongoing business) sekaligus mempertahankan manfaat sosial dari keberadaan bisnis tersebut.⁷

Dalam konteks kepailitan perusahaan, kedudukan hukum pekerja sebagai kreditur diatur oleh ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) serta peraturan khusus terkait kepailitan, yaitu Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU Kepailitan). Pekerja yang belum dibayar hak-haknya, seperti upah, tunjangan, pesangon, atau hak-hak lain, oleh perusahaan yang sedang pailit akan menjadi kreditur perusahaan tersebut. Pekerja memiliki hak untuk mengajukan klaim terhadap perusahaan pailit untuk menuntut pembayaran hak-hak yang belum dibayar.⁸ Menurut UU Kepailitan, pekerja memiliki

⁶ Kurniawan, R. (2013). Harmonisasi Hukum Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Pailit Ditinjau Dari Perspektif Pancasila Sila Ke Lima. *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 28 (1), h. 687-704.

⁷ Agung, A. P. W. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19. *To-ra*, 7 (1), 135-153.

⁸ Silalahi, S. D. (2018). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dalam Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan No: 82/Pdt. sus-PHI/2016/PN. Mdn). *JUNCTO Jurnal Ilmiah Hukum*. Vol. 1 (2), h.174-182.

posisi lebih tinggi dibandingkan dengan kreditur lainnya dalam urutan pembayaran kewajiban yang timbul dalam proses kepailitan. Pekerja sering kali digolongkan sebagai kreditur dengan hak istimewa (preferen) yang berhak diprioritaskan dalam menerima pembayaran atas hak-hak yang terhutang, terutama yang berkaitan dengan gaji, pesangon, dan hak lainnya sesuai dengan hubungan kerja. Dalam hal ini, prioritas pekerja sebagai kreditur dalam kepailitan meliputi gaji atau upah yang belum dibayar dalam waktu tertentu sebelum perusahaan dinyatakan pailit dan pesangon serta hak-hak lain sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku⁹.

Dalam Pasal 1131 dan 1132 KUHPerdara mengatur bahwa seluruh aset milik debitur, dalam hal ini perusahaan, dijadikan jaminan untuk pembayaran utang-utang yang ada, dan pekerja sebagai kreditur berhak menerima pembayaran dari aset tersebut. Pasal 1132 KUHPerdara juga mengatur pembagian aset debitur dalam kepailitan dengan memberikan prioritas lebih tinggi kepada kreditur yang memiliki hak istimewa, termasuk pekerja. Selain itu, dalam Pasal 1149 KUHPerdara, piutang yang diistimewakan mencakup biaya perkara, biaya penguburan, biaya perawatan dan pengobatan yang terakhir, serta upah pekerja yang belum dibayar untuk tahun sebelumnya dan tahun yang sedang berjalan akibat keterlambatan pembayaran¹⁰. Selain itu, UU Kepailitan juga mengatur dalam Pasal 55 tentang prioritas pembayaran utang, di mana pekerja termasuk dalam kelompok kreditur yang mendapat prioritas pembayaran, lebih diutamakan dibandingkan dengan kreditur biasa yang tidak memiliki jaminan tertentu. Dengan demikian, kedudukan hukum pekerja sebagai kreditur dalam kepailitan perusahaan mengacu pada hak-hak yang dilindungi oleh UU Kepailitan dan KUHPerdara, yang memberikan prioritas pembayaran atas hak-hak pekerja, seperti upah dan pesangon, dalam urutan distribusi harta pailit.¹¹

Selain telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdara), dan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU Kepailitan), kedudukan hukum pekerja sebagai kreditur dalam kepailitan perusahaan juga diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) mengatur beberapa aspek penting terkait hak-hak pekerja, terutama dalam hal pembayaran hak-hak yang belum dipenuhi oleh perusahaan yang sedang pailit. Dalam UU Cipta Kerja, pekerja yang memiliki hak-hak yang belum dibayar, seperti gaji, pesangon, tunjangan, atau hak-hak lain yang timbul dari hubungan kerja, diakui sebagai kreditur perusahaan. Pekerja, dalam hal ini, berhak mengajukan klaim untuk menuntut pembayaran atas hak-haknya yang belum dibayar.¹² UU Cipta Kerja memperkuat posisi pekerja sebagai kreditur dengan memberikan prioritas pembayaran atas hak-hak tersebut, sejalan dengan pengaturan dalam UU Kepailitan. Hal ini menunjukkan bahwa

⁹ Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

¹⁰ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1131, 1132 dan 1149 (KUHPerdara)

¹¹ Kurniawan, R. (2013). Harmonisasi Hukum Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Pailit Ditinjau Dari Perspektif Pancasila Sila Ke Lima. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 28(1), 687-704.

¹² Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020)

pekerja, baik yang memiliki hubungan kerja tetap maupun kontrak, memiliki posisi yang lebih tinggi dalam urutan pembayaran dibandingkan dengan kreditur biasa lainnya, seperti pemasok atau kreditur tanpa jaminan.¹³ Ketentuan dalam UU Cipta Kerja ini juga memperjelas bahwa hak pekerja, terutama terkait dengan hak-hak uang, diutamakan untuk dibayar terlebih dahulu dalam proses kepailitan, dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang ada, termasuk yang diatur dalam Undang-Undang Kepailitan. Dengan demikian, kedudukan hukum pekerja sebagai kreditur dalam kepailitan perusahaan diperkuat oleh pengakuan dan prioritas pembayaran hak-hak yang belum dipenuhi oleh perusahaan yang sedang menghadapi kepailitan.¹⁴

2) Perhitungan Pesangon dan Mekanisme Pembayaran Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Kepailitan Perusahaan Menurut Ketentuan Perundang-Undangan Di Indonesia

PHK yang disebabkan oleh kepailitan perusahaan adalah salah satu bentuk penghentian hubungan kerja yang secara rinci diatur dalam hukum Indonesia. Kepailitan terjadi ketika pengadilan niaga memutuskan bahwa perusahaan tidak mampu melunasi kewajiban hutangnya kepada kreditur, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUKPKPU).¹⁵ Kondisi ini menyebabkan kurator mengambil alih pengelolaan aset perusahaan, termasuk menyelesaikan hak-hak pekerja yang terkena dampak penghentian hubungan kerja.

Dalam situasi pailit, pekerja memiliki kedudukan sebagai kreditur preferen sebagaimana diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁶ Perlindungan terhadap hak pekerja ini dipertegas dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang memberikan prioritas pembayaran hak-hak pekerja sebelum kreditur lainnya. Hak-hak tersebut meliputi pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.

Secara spesifik, pekerja yang terkena PHK akibat kepailitan berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 156 ayat (4). Ketentuan ini memberikan perlindungan minimum bagi pekerja untuk meringankan dampak kehilangan pekerjaan akibat kepailitan perusahaan.

Proses PHK akibat kepailitan dimulai dengan putusan pailit oleh pengadilan niaga. Setelah itu, kurator bertugas menjual aset perusahaan untuk memenuhi kewajiban kepada kreditur, termasuk hak-hak pekerja. Apabila terjadi perselisihan terkait pelaksanaan PHK, penyelesaiannya dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Penyelesaian melalui pengadilan memastikan bahwa hak-hak pekerja diakui dan

¹³ Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.

¹⁴ Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-undang cipta kerja terhadap perlindungan tenaga kerja di Indonesia. *Widya pranata hukum: Jurnal kajian dan penelitian hukum*, 3(2), 45-63.

¹⁵ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

¹⁶ Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

diprioritaskan. Regulasi terkait ini menunjukkan komitmen hukum nasional untuk melindungi pekerja sebagai salah satu kelompok yang rentan dalam situasi perusahaan yang mengalami kebangkrutan. Perlindungan ini tidak hanya mencakup hak-hak finansial, tetapi juga mengakui posisi pekerja sebagai bagian penting dalam proses restrukturisasi ekonomi akibat kepailitan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat kepailitan perusahaan diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan kepada pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 156 ayat (1), menyatakan bahwa dalam setiap kasus PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH) kepada pekerja. Ketentuan ini juga berlaku dalam kasus kepailitan perusahaan, sehingga pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat kebangkrutan perusahaan tetap berhak atas hak-hak tersebut. Selain itu, Pasal 95 ayat (4) memberikan posisi pekerja sebagai kreditur preferen, yang berarti hak-hak pekerja harus diprioritaskan dalam proses penyelesaian kewajiban perusahaan yang dinyatakan pailit.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengubah beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, termasuk yang berkaitan dengan PHK akibat kepailitan. Dalam perppu ini, ditetapkan bahwa pesangon yang diterima pekerja dalam kasus kepailitan adalah setengah dari ketentuan umum yang berlaku dalam Pasal 156 ayat (2), di samping tetap diberikannya hak-hak lain seperti uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH). Perubahan ini dimaksudkan untuk menyesuaikan beban kewajiban perusahaan yang mengalami kepailitan, sekaligus memberikan perlindungan kepada pekerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) yang merupakan aturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja mengatur lebih rinci mengenai PHK, termasuk yang disebabkan oleh kepailitan. PP ini menjelaskan prosedur dan perhitungan pesangon, penghargaan masa kerja, serta penggantian hak bagi pekerja yang terdampak. Dalam peraturan ini, dijelaskan bahwa pembayaran hak-hak pekerja dilakukan dari hasil penjualan aset perusahaan yang dinyatakan pailit, dengan prioritas diberikan kepada hak-hak pekerja sebelum kewajiban kepada kreditur lainnya. Proses ini bertujuan memastikan bahwa hak pekerja tetap dipenuhi meskipun perusahaan tidak mampu lagi beroperasi.

Perhitungan kompensasi bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat kepailitan perusahaan melibatkan tiga komponen utama, yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH). Uang pesangon dihitung berdasarkan masa kerja pekerja, dengan rincian sebagai berikut: pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berhak menerima 1 bulan upah, masa kerja 1-2 tahun berhak atas 2 bulan upah, dan seterusnya, hingga pekerja dengan masa kerja lebih dari 8 tahun berhak atas 9 bulan upah. Namun, dalam kondisi kepailitan perusahaan, jumlah uang pesangon yang diterima pekerja hanya sebesar 50% dari

ketentuan tersebut, sesuai dengan Pasal 47 Perppu Cipta Kerja.¹⁷ UPMK diberikan kepada pekerja yang telah bekerja lebih dari tiga tahun, dengan besaran yang bervariasi sesuai lama masa kerja, dimulai dari 2 bulan upah untuk masa kerja 3-6 tahun hingga 10 bulan upah untuk masa kerja lebih dari 24 tahun. Sementara itu, uang penggantian hak (UPH) mencakup hak-hak pekerja yang belum diberikan, seperti sisa cuti tahunan, biaya transportasi kembali ke tempat asal, serta penggantian fasilitas seperti perumahan dan pengobatan yang tercantum dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. UPH ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja menerima seluruh hak yang seharusnya diberikan, meskipun perusahaan mengalami kepailitan. Dengan demikian, meskipun terdapat pengurangan pada uang pesangon, pekerja tetap berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Setelah sebuah perusahaan dinyatakan pailit, prosedur pembayaran hak pekerja diatur melalui berbagai tahap yang dirancang untuk memastikan bahwa kewajiban perusahaan terhadap pekerjanya dipenuhi meskipun perusahaan menghadapi kesulitan finansial. Tahap pertama dalam mekanisme ini adalah inventarisasi aset oleh kurator, di mana pengadilan akan menunjuk seorang kurator untuk mengelola dan mengidentifikasi seluruh aset yang dimiliki perusahaan yang pailit. Kurator bertanggung jawab untuk mendata semua aset perusahaan dan memastikan bahwa semua utang, termasuk kewajiban terhadap pekerja, tercatat dengan jelas dan dikelola dengan baik. Proses ini juga melibatkan pencatatan utang-utang perusahaan, yang mencakup hak-hak pekerja yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Dalam hal ini, kurator berperan dalam menjaga agar hak-hak pekerja tidak terabaikan dalam proses likuidasi aset perusahaan.

Setelah proses inventarisasi aset, prioritas utang preferen menjadi aspek penting dalam pembayaran hak pekerja. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Kepailitan, hak-hak pekerja, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH), dikategorikan sebagai utang preferen. Artinya, kewajiban untuk membayar hak-hak pekerja harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum pembayaran utang lainnya, seperti utang kepada bank, pemasok, atau pihak ketiga lainnya. Kecuali dalam hal biaya yang terkait langsung dengan proses kepailitan, semua kewajiban terhadap pekerja memiliki prioritas lebih tinggi dalam urutan pembayaran. Namun, dalam situasi di mana hasil likuidasi aset perusahaan tidak mencukupi untuk membayar seluruh kewajiban terhadap pekerja, pembayaran dilakukan secara bertahap¹⁸. Hal ini berarti pekerja tidak akan menerima seluruh hak mereka sekaligus, melainkan dalam beberapa tahap yang bergantung pada jumlah aset yang berhasil dilikuidasi dan diperoleh dari proses penjualan aset. Pembayaran bertahap ini mengharuskan pekerja untuk menerima bagian dari hak mereka sesuai dengan jumlah

¹⁷ Pasal 47 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

¹⁸ Ratnasari, Ni Nyoman Indah. (2023). Hak Pekerja yang Di-PHK Akibat Perusahaan Pailit, Setelah PP 35/2021 Berlaku. <https://smartlegal.id/ketenagakerjaan/2021/04/12/hak-pekerja-yang-di-phk-akibat-perusahaan-pailit-setelah-pp-35-2021-berlaku/>. Diakses pada 30 November 2024.

dana yang tersedia dari likuidasi, yang bisa saja memakan waktu dan tergantung pada nilai aset yang dapat dijual

Selain itu, pekerja yang di-PHK karena perusahaan pailit juga berhak atas manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Program ini dirancang untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan, dengan memberikan beberapa manfaat. Salah satunya adalah uang tunai yang bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan hidup sementara pekerja mencari pekerjaan baru. Program ini juga menawarkan pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan pekerja, yang diharapkan dapat membantu mereka untuk lebih cepat mendapatkan pekerjaan baru. Selain itu, JKP juga memberikan akses informasi pasar kerja, yang memungkinkan pekerja untuk mengetahui peluang pekerjaan yang tersedia melalui layanan yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.¹⁹ Mekanisme pembayaran hak pekerja dalam situasi kepailitan dirancang untuk memberikan perlindungan kepada pekerja, meskipun perusahaan mengalami kesulitan finansial yang signifikan. Proses ini memastikan bahwa meskipun perusahaan tidak mampu membayar seluruh kewajiban dalam sekali waktu, pekerja tetap mendapat kompensasi yang sesuai dan perlindungan tambahan dari program-program yang tersedia seperti JKP. Hal ini menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan di Indonesia berusaha untuk menjaga kesejahteraan pekerja dalam berbagai kondisi, termasuk ketika perusahaan menghadapi masalah finansial yang berat.

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait pembayaran hak pekerja yang di-PHK akibat kepailitan melibatkan beberapa tahapan yang diatur secara rinci oleh perundang-undangan Indonesia. Tahapan pertama adalah mediasi, yang merupakan cara penyelesaian sengketa melalui perundingan atau mufakat antara pekerja dan pengusaha dengan bantuan mediator. Mediasi bertujuan untuk mencapai kesepakatan bersama tanpa melibatkan keputusan yang mengikat, dan mediator bertugas untuk memfasilitasi komunikasi antara kedua belah pihak tanpa memiliki kewenangan untuk memaksakan penyelesaian.²⁰ Proses ini sering digunakan karena lebih cepat dan lebih murah dibandingkan dengan jalur hukum, serta memungkinkan kedua belah pihak mencapai solusi yang lebih fleksibel. Namun, jika mediasi tidak berhasil mencapai kesepakatan, maka proses berlanjut ke tahapan berikutnya.

Jika mediasi gagal, para pihak dapat melanjutkan dengan konsiliasi, yang juga melibatkan pihak ketiga yang netral. Konsiliasi dilakukan oleh seorang konsiliator yang ditunjuk untuk mempertemukan kedua pihak, membantu mereka berdialog, dan mencoba mencari solusi yang dapat diterima bersama. Konsiliasi memiliki tujuan yang mirip dengan mediasi, yaitu mencari penyelesaian tanpa keputusan yang mengikat, namun dengan proses yang lebih terstruktur dan melibatkan otoritas yang lebih besar dalam memberikan saran kepada para pihak.

¹⁹ Peraturan Kepailitan dan Pengaturan Hak Pekerja. *jurnalhukum.id*, 2020.

²⁰ Kenali Jenis dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)," *Serikat Pekerja Nasional (SPN)*, 2023, accessed December 5, 2024.

Apabila konsiliasi juga gagal, jalan terakhir adalah mengajukan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI adalah lembaga peradilan yang dibentuk khusus untuk menangani perselisihan hubungan industrial, termasuk masalah PHK, pembayaran hak pekerja, dan sengketa lainnya antara pekerja dan pengusaha. Pengadilan ini memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutuskan perselisihan, dan keputusan yang diambil bersifat final dan mengikat para pihak. Dalam proses ini, hakim PHI akan mendengarkan kedua belah pihak, memeriksa bukti yang ada, dan memberikan keputusan yang mengatur pembayaran hak-hak pekerja, serta dapat memberikan ganti rugi atau kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Selain itu, dalam PHK akibat kepailitan, pekerja juga memiliki hak untuk mengajukan klaim atas hak-hak yang belum dibayar, seperti pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya. Dalam hal ini, penyelesaian sengketa dapat melibatkan peran serta lembaga seperti BPJS Ketenagakerjaan yang memastikan pekerja mendapatkan manfaat dari program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), yang memberikan uang tunai sementara untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat kepailitan perusahaan. Dengan adanya tahapan mediasi, konsiliasi, dan pengadilan, pekerja yang terkena PHK akibat kepailitan memiliki jalur hukum yang jelas untuk menuntut hak-haknya. Hal ini memberi jaminan bahwa meskipun perusahaan mengalami kesulitan finansial atau pailit, pekerja tetap dapat memperoleh perlindungan hukum yang memadai untuk hak-hak mereka.

D. PENUTUP

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kepailitan perusahaan memiliki kedudukan hukum sebagai kreditur preferen, sebagaimana diatur dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedudukan ini memberikan hak istimewa bagi pekerja untuk diprioritaskan dalam pemenuhan hak-haknya berupa upah, uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya, sebelum kreditur lainnya menerima pembayaran. Ketentuan ini diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU Kepailitan) serta Undang-Undang Cipta Kerja yang menegaskan prioritas pembayaran hak-hak pekerja dalam proses likuidasi aset perusahaan. Namun, dalam implementasinya, ditemukan kendala signifikan, seperti keterbatasan aset perusahaan yang pailit, proses likuidasi yang memakan waktu lama, dan rendahnya pengawasan terhadap pemenuhan kewajiban tersebut, sehingga hak-hak pekerja seringkali tidak sepenuhnya terpenuhi.

Terkait mekanisme pembayaran, hak-hak pekerja yang di-PHK akibat kepailitan dihitung berdasarkan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Perhitungan tersebut meliputi uang pesangon sebesar 50% dari ketentuan normal, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH). Proses pembayaran diawali dengan penetapan kepailitan oleh Pengadilan Niaga, dilanjutkan dengan inventarisasi seluruh aset perusahaan oleh

kurator yang bertanggung jawab untuk mendistribusikan hasil penjualan aset sesuai skema prioritas utang preferen. Dalam hal terjadi perselisihan terkait hak pekerja, mekanisme penyelesaian sengketa dilakukan melalui tiga tahapan: mediasi, konsiliasi, dan pengajuan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai upaya terakhir. Selain itu, pekerja yang terkena PHK akibat kepailitan perusahaan juga memiliki akses terhadap manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dari BPJS Ketenagakerjaan, yang mencakup santunan tunai, pelatihan kerja, dan akses informasi pasar kerja sebagai bentuk perlindungan tambahan.

2) Saran

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa rekomendasi dapat diajukan sebagai upaya perbaikan terhadap perlindungan hukum pekerja yang di-PHK akibat kepailitan. Pertama, diperlukan penguatan implementasi peraturan melalui pengawasan yang ketat dari pemerintah terhadap proses likuidasi aset perusahaan untuk memastikan bahwa prioritas hak pekerja sebagai kreditur preferen benar-benar dilaksanakan. Pemerintah juga perlu membentuk mekanisme kontrol yang efektif untuk memantau kinerja kurator dalam mengelola dan mendistribusikan aset perusahaan yang pailit. Kedua, optimalisasi peran kurator sangat penting dengan menekankan aspek akuntabilitas, transparansi, dan efisiensi dalam menjalankan tugasnya, sehingga proses inventarisasi dan distribusi aset dapat berjalan lebih cepat dan tepat sasaran. Ketiga, pemerintah perlu memperluas cakupan dan sosialisasi program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) agar pekerja dapat memanfaatkan perlindungan ini sebagai solusi sementara dalam menghadapi dampak PHK. Program ini harus mencakup pelatihan berbasis keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga pekerja dapat segera mendapatkan pekerjaan baru. Keempat, percepatan penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) harus menjadi prioritas dengan menyederhanakan prosedur peradilan dan meminimalisir hambatan birokrasi, sehingga hak-hak pekerja dapat dipenuhi secara efektif dan tepat waktu.

Dengan adanya penguatan implementasi peraturan, peningkatan akuntabilitas kurator, dan optimalisasi program perlindungan tambahan seperti JKP, diharapkan pemenuhan hak pekerja yang di-PHK akibat kepailitan perusahaan dapat berjalan lebih efektif dan berkeadilan. Langkah-langkah ini tidak hanya akan memberikan kepastian hukum bagi pekerja, tetapi juga menciptakan iklim ketenagakerjaan yang lebih kondusif dan menjamin perlindungan hak pekerja sebagai salah satu elemen penting dalam pembangunan ekonomi nasional.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang

Jurnal

Agung, A. P. W. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19. *To-ra*, 7(1), 135-153. Faisal, Saprudin., dan Qamariyanti. Y. (2023). Kedudukan Pekerja Untuk Mendapatkan Hak Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit. *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan dan Sejarah*. Vol. 8 (3), 2023. Hlm. 1889-1900.

Iskandar, I., & Syaputri, S. A. (2024). Perlindungan KUH-Perdata dalam Pemutusan Sepihak pada Kontrak Kerja Tinjauan Fiqih Muamalah. *AL-KHIYAR: Jurnal Bidang Muamalah dan Ekonomi Islam*, 4(2), 237-254.

Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-undang cipta kerja terhadap perlindungan tenaga kerja di Indonesia. *Widya pranata hukum: Jurnal kajian dan penelitian hukum*, 3(2), 45-63.

Kurniawan, R. (2013). Harmonisasi Hukum Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Pailit Ditinjau Dari Perspektif Pancasila Sila Ke Lima. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 28(1), 687-704.

Matantu, K. T. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang di PHK Akibat Pandemi Covid 19 Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 9(2).

Setianingrum. Reni. B. (2016). Mekanisme Penentuan Nilai Ekonomis dan Pengikatan Hak Cipta Sebagai Objek Jaminan Fidusia. *Jurnal Media Hukum*. Vol. 23 (2).

Silalahi, S. D. (2018). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dalam Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan No: 82/Pdt. sus-PHI/2016/PN. Mdn).

Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.

Website

Ratnasari, Ni Nyoman Indah. (2023). Hak Pekerja yang Di-PHK Akibat Perusahaan Pailit, Setelah PP 35/2021 Berlaku. Diakses pada 30 November 2024. <https://smartlegal.id/ketenagakerjaan/2021/04/12/hak-pekerja-yang-di-phk-akibat-perusahaan-pailit-setelah-pp-35-2021-berlaku/>

Shanto. "Kenali Jenis dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPhi)," *Serikat Pekerja Nasional (SPN)*. 2023. Diakses pada 5 Desember 2024. <https://spn.or.id/mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). *"Menghitung Pesangon Berdasarkan UU Cipta Kerja Indonesia."* <https://umsu.ac.id/berita/menghitung-pesangon-berdasarkan-uu-cipta-kerja-indonesi/>