

IMPLIKASI HUKUM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PASCA PAILIT

Arsis Ravi Dana, Anik Iftitah, Muhammad Zainul Ichwan, Mukhammad Taufan Perdana;
Fakultas Hukum, Universitas Islam Balitar;
E-mail: arsisrv@gmail.com, anikiftitahblitar@gmail.com, zainul360063@gmail.com,
taufan.fhunisba@gmail.com

Abstrak

Percepatan perkembangan sektor ekonomi modern memicu peningkatan persaingan antar perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan risiko pailit. Penelitian ini memfokuskan pada perubahan pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja dan dampaknya terhadap perlindungan hak-hak pekerja pasca putusan pailit. Terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai dampak dari perubahan regulasi ini terhadap hak-hak pekerja, terutama dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pailit. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak perubahan undang-undang terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Metodologi yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perubahan signifikan dalam hak-hak pekerja terkait PHK dengan alasan pailit. Implikasi dari Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan adanya dampak yang beragam terhadap hak-hak pekerja, baik positif maupun negatif. Penelitian ini menekankan perlunya pemahaman yang lebih mendalam dan penyesuaian terhadap regulasi baru untuk melindungi hak-hak pekerja di Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi yang bermanfaat bagi pembuat kebijakan dan praktisi hukum dalam menghadapi perubahan peraturan ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Pailit, Undang-Undang Cipta Kerja, Hak-Hak Pekerja, PHK, Regulasi Ketenagakerjaan.

Abstract

The rapid development of the modern economic sector has intensified competition among companies, consequently increasing the risk of insolvency. This study focuses on the amendments to labor law provisions following the enactment of the Omnibus Law and their impact on the protection of workers' rights after a bankruptcy ruling. There is a gap in understanding the effects of these regulatory changes on workers' rights, particularly in the context of termination of employment due to insolvency. The objective of this research is to analyze the impact of these legal changes on the protection of workers' rights. The methodology used is normative legal research with a legislative approach. The findings indicate significant changes in workers' rights regarding termination due to insolvency. The implications of the Omnibus Law reveal diverse impacts on workers' rights, both positive and negative. This study emphasizes the need for a deeper understanding and adjustments to new regulations to protect workers' rights in Indonesia. The results of this research are expected to provide insights and recommendations for policymakers and legal practitioners in addressing the challenges arising from changes in labor regulations.

Keywords: Insolvency, Job Creation Law, Workers' Rights, Termination of Employment, Labor Regulations

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia adalah negara hukum yang menjunjung tinggi keadilan bagi seluruh rakyatnya, sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara

Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) dan Pancasila.¹ Kesejahteraan tenaga kerja diupayakan melalui aturan ketenagakerjaan, mengingat peran penting tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi dan industri.² Namun, pengangguran dan kemiskinan tetap menjadi tantangan utama. Pekerja tidak hanya mengabdikan kepada negara, tetapi juga berjuang untuk kesejahteraan hidup mereka. Oleh karena itu, kesepakatan mengenai upah dan pemutusan hubungan kerja (PHK) sangat penting. Kesejahteraan masyarakat ini dapat diwujudkan secara finansial dan ekonomi yang dijamin dengan peraturan mengenai ketenagakerjaan dalam lingkup NKRI.³

Bekerja sebagai pegawai tidak hanya merupakan bentuk pengabdian kepada negara dan bangsa, melainkan juga merupakan perjuangan untuk bertahan hidup demi mencapai kualitas hidup yang lebih baik dan memberi nafkah kepada keluarga serta menciptakan kesejahteraan. Oleh karena itu, kesepakatan terkait kesejahteraan pekerja, terutama yang berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup karyawan, seperti upah dan pemutusan hubungan kerja (PHK), sangatlah penting.⁴

Pertumbuhan ekonomi yang pesat dan pandemi Covid-19 telah meningkatkan persaingan antar perusahaan, menyebabkan beberapa mengalami penurunan produktivitas hingga kebangkrutan. Menurut data dari Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) di lima pengadilan niaga Indonesia, dampak pandemi Covid-19 telah mengakibatkan lonjakan yang signifikan dalam permohonan pailit dan PKPU. Pada tahun 2019, jumlah permohonan untuk kepailitan dan PKPU tercatat hanya 435. Namun, terjadi lonjakan yang drastis menjadi 635 permohonan pada tahun 2020, mencapai puncaknya pada tahun 2021 dengan 726 permohonan. Kemudian, pada tahun 2022, jumlah permohonan mulai menurun menjadi 625, dan pada tahun 2023 (hingga Oktober 2023), tercatat 563 permohonan. Namun, analisis lebih mendalam menunjukkan bahwa jumlah permohonan di tahun 2023 masih lebih tinggi daripada tahun 2019, menandakan belum sepenuhnya pulihnya kondisi ekonomi akibat dampak Covid-19.⁵

Kepailitan terjadi ketika perusahaan tidak mampu membayar utangnya. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan

¹ Josef Mario Monteiro et al. Widodo, Ibnu Sam, Mohamad Hidayat Muhtar, Didik Suhariyanto, Deni Yusup Permana, Chairul Bariah, Muhammad Fajar Sidiq Widodo, *Hukum Tata Negara*, ed. Anik Iftitah (Sada Kurnia Pustaka, 2023), https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=4LTSEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=Z53SXQeJx_&sig=kO9QBc7siSbkWjusxRIOXYSsCoM.

² Anik Iftitah, "Peranan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Perwujudan Cita Pembangunan Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia," *Jurnal Supremasi* 7, no. 2 (2018): 1, <https://doi.org/10.35457/supremasi.v7i2.377>.

³ Romi Mesra et al., "Persepsi Masyarakat Bidar Alam Tentang Penerapan Perda Kabupaten Solok Selatan No. 1 Tahun 2020 Dalam Mengatasi Konflik Antara Pemilik Hewan Ternak Dengan Pemilik Lahan," *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)* 6, no. 4 (2022).

⁴ Ollyvia Cantik Nur Annisa, "Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja," *Journal Equitable* 8, no. 1 (2023): 129-43.

⁵ Kiki Safitri and Erlangga Djumena, "Jumlah Perusahaan Pailit Masih Tinggi, Pemulihan Ekonomi RI 'On Track'," Kompas.com (Jakarta, October 2023).

Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUK 2004), kepailitan memerlukan dua kreditur dan utang yang tidak dibayar tepat waktu. Kurator mengelola harta pailit di bawah pengawasan hakim pengawas.⁶ PHK sering dilakukan untuk mengurangi biaya operasional perusahaan yang bangkrut, berdampak pada banyak pekerja. Banyak perusahaan di Indonesia telah melakukan PHK massal, termasuk PT. Tuntex Garment Indonesia dan dua perusahaan di Blitar, yang menyebabkan ribuan pekerja kehilangan pekerjaan.

Perjanjian kerja yang adil penting untuk menjaga keseimbangan antara pengusaha dan pekerja. Sayangnya, banyak pekerja tidak memahami hak-hak mereka saat perusahaan pailit. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (yang selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) yang menggantikan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020,⁷ diharapkan dapat mempercepat pemulihan ekonomi dan membuka peluang kerja. Namun, perubahan regulasi ini membuat publik bingung tentang hak mereka dalam situasi pailit.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang terkena PHK karena perusahaan pailit, serta dampak implementasi UU Cipta Kerja terhadap hak-hak pekerja pasca putusan pailit.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pertanggungjawaban perusahaan terhadap perlindungan hak-hak pekerja setelah terjadinya putusan pailit, dalam lingkup sebelum dan sesudah Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimana implikasi hukum Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja pasca putusan pailit?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif (*normatif law research*) yaitu penelitian yang menggunakan studi kasus normatif sebagai produk perilaku hukum.⁸ Penelitian akan membahas tentang bahan bahan dan materi materi hukum tertulis untuk mengetahui tentang bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap hak-hak pekerja pasca putusan pailit perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*).⁹ Pada penelitian normatif akan selalu menggunakan metode penelitian

⁶ Pemerintah Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang," Sekretariat Negara § (2004).

⁷ Weppy Susetiyo et al., "Kepastian Hukum Undang-Undang Cipta Kerja Bidang Kesehatan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020," *Jurnal Supremasi*, September 1, 2022, 27-36, <https://doi.org/10.35457/supremasi.v12i2.2315>.

⁸ Yati Nurhayati, Ifrani Ifrani, and M Yasir Said, "Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum," *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia* 2, no. 1 (2021): 1-20.

⁹ Anik Iftitah, ed., *Metode Penelitian Hukum*, Mei 2023 (Sada Kurnia Pustaka, 2023), <https://repository.sadapenerbit.com/index.php/books/catalog/book/54>.

perundang-undangan karena aspek yang diteliti adalah berbagai aturan hukum yang berlaku.

PEMBAHASAN

A. Pertanggungjawaban Perusahaan terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Setelah Terjadinya Putusan Pailit: Sebelum dan Sesudah Undang-Undang Cipta Kerja

1. Uang Kompensasi Pegawai PKWT

Tabel 1. Uang Kompensasi Pegawai PKWT Sebelum dan Sesudah Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan	Undang-Undang Cipta Kerja
Tidak diatur	Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Sumber: Bahan Hukum Primer, 2024

Pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu di dalam Undang-Undang Cipta Kerja, jika hubungan kerja berakhir sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan sesuai perjanjian kerja, maka perusahaan yang mengakhiri hubungan kerja tersebut memiliki kewajiban untuk membayar ganti rugi kepada pekerja/buruh. Besarannya sebesar upah pekerja tersebut sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Pekerja/buruh juga akan mendapatkan uang kompensasi sebab pemutusan hubungan kerja. Hal ini sebelumnya belum pernah diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai besaran uang kompensasi bagi pegawai PKWT tertuang dalam Pasal 64 huruf a dan b PP No 35 Tahun 2021 yang berbunyi “Pada saat peraturan pemerintah ini mulai berlaku uang kompensasi untuk PKWT yang jangka waktunya belum berakhir diberikan sesuai dengan ketentuan dalam peraturan pemerintah ini”.¹⁰

2. Uang Pesangon

Tabel 2. Uang Pesangon Sebelum dan Sesudah Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan	Undang-Undang Cipta Kerja
Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:	Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

Sumber: Bahan Hukum Primer, 2024

Pesangon bertujuan untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang kehilangan pekerjaannya serta sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi

¹⁰ Pemerintah Indonesia, “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja,” Sekretariat Negara § (2021).

yang telah diberikan selama bekerja. Hal ini juga bertujuan untuk meringankan dampak ekonomi yang mungkin dialami oleh pekerja akibat pemutusan hubungan kerja tiba-tiba.

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan disebut bahwa uang pesangon yang tertulis pada ayat 1 adalah jumlah paling sedikit, sedangkan dalam perubahan pasal tersebut di Undang-Undang Cipta Kerja mengubah kalimat pada pasal tersebut yang awalnya "Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut" diubah menjadi "Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut". Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat perubahan signifikan terkait penentuan besaran pesangon atau upah bagi pekerja. Perubahan tersebut termanifestasi dengan penghapusan frasa "paling sedikit", sehingga ketentuan mengenai jumlah pesangon atau upah menjadi lebih terdefinisi dan jelas. Perubahan ini menciptakan suatu paradigma baru dalam penentuan hak-hak pekerja terkait pesangon. Sebelumnya, frasa "paling sedikit" menciptakan batasan minimal yang harus diterima oleh pekerja, Dengan kata lain, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan besaran pesangon bisa lebih besar dari angka yang tertuang dalam pasal tersebut. Namun dengan dihilangkannya frasa tersebut, artinya besaran pesangon didalam undang-undang cipta kerja menjadi ketentuan yang pasti.

3. Uang Penggantian Hak

Tabel 3. Uang Penggantian Hak Sebelum dan Sesudah Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan	Undang-Undang Cipta Kerja
Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;	Dihapus

Sumber: Bahan Hukum Primer, 2024

Uang penggantian hak dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengacu pada bentuk kompensasi kepada pekerja sebagai pengganti hak-hak tertentu yang tidak dapat diterima oleh pekerja akibat pemutusan kerja tersebut

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hak yang seharusnya diterima terdapat pada pasal 156 ayat 4 meliputi:

- 1) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- 3) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

4) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.¹¹

Undang-Undang Cipta Kerja pasal 81 angka 47 menghilangkan 1 ketentuan dalam pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu "penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat".¹² Undang-Undang Cipta Kerja menghilangkan ketentuan terkait pemberian uang penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan kepada pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Perubahan tersebut memberikan dampak yang dapat dianggap merugikan bagi pekerja.

4. Jaminan Sosial

Tabel 4. Jaminan Sosial Sebelum dan Sesudah Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan	Undang-Undang Cipta Kerja
Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;	Dihapus

Sumber: Bahan Hukum Primer, 2024

Karyawan juga berhak mendapatkan jaminan sosial yang berisi tentang kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga kesehatan. Implementasi hak karyawan bidang jaminan sosial dan K3 adalah berupa BPJS. pemilik perusahaan atau pemberi kerja wajib mendaftarkan setiap karyawan sebagai anggota BPJS dalam rangka pemenuhan hak ini. Didalam UU Cipta Kerja memberikan hak baru yang harus ditanggung oleh perusahaan yaitu Hak Kehilangan Pekerjaan. Hal tersebut tertulis dalam UU Cipta Kerja Pasal 82 angka 2 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. Diantara Pasal 46 dan Pasal 47 disisipkan 1 (satu) bagian yakni Bagian Ketujuh Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja.¹³

Saat perusahaan mengalami pailit kini diharapkan dengan adanya penambahan jaminan sosial ini dapat menjaga kualitas hidup yang layak bagi pekerja saat mereka kehilangan pekerjaan. Melalui program ini, pekerja dapat

¹¹ Pemerintah Indonesia, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," Sekretariat Negara § (n.d.).

¹² Pemerintah Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang," Sekretariat Negara § (2023).

¹³ BPJS Ketenagakerjaan, "3 Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan," n.d.

memenuhi kebutuhan dasar mereka selama menghadapi risiko pemutusan hubungan kerja sambil berusaha mencari pekerjaan baru.

5. Kedudukan Pekerja dalam Pembayaran Upah dan Hak-Hak Lainnya

Tabel 5. Kedudukan Pekerja dalam Pembayaran Upah dan Hak Hak Lainnya: Sebelum dan Sesudah Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan	Undang-Undang Cipta Kerja
Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;	Dihapus

Sumber: Bahan Hukum Primer, 2024

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, pemerintah merubah Pasal 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan fokus utama pada pemberian perlindungan kepada hak-hak pekerja yang terkena PHK. Perubahan ini memperjelas kedudukan pembayaran upah pekerja, terutama pada ayat 4 Pasal 95 yang sebelumnya berbunyi, "Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya."

Frasa "didahulukan" dalam ketentuan sebelumnya menimbulkan ketidakjelasan terkait prioritas pembayaran, sehingga pasal tersebut kini dipertegas dalam Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 81 angka 36 dengan penambahan kalimat, "Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur." Selain itu, ditambahkan pula, "Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan."

Perubahan dalam pasal ini didasarkan pada permasalahan yang muncul sebelumnya terkait ketentuan ini, yang pernah diuji di Mahkamah Konstitusi (MK) dalam Perkara No. 67/PUU-XI/2013. Dalam putusannya, MK menegaskan bahwa pembayaran upah pekerja harus didahulukan atas semua jenis kreditur. Putusan ini memperjelas bahwa hak pekerja, terutama terkait upah, memiliki prioritas yang lebih tinggi dibandingkan dengan klaim kreditur lainnya dalam proses kepailitan. Dengan demikian, perubahan yang dilakukan melalui Undang-Undang Cipta Kerja bertujuan untuk mempertegas posisi hukum pekerja dalam kasus kepailitan, memberikan jaminan yang lebih kuat atas pembayaran hak-hak mereka sebelum dilakukan pembayaran kepada kreditur lainnya, kecuali kreditur dengan hak jaminan kebendaan.

Hal tersebut tentunya sangat menguntungkan bagi pekerja karena pada perusahaan pailit upah mereka didahulukan dari semuaa kreditur dan mereka memiliki perlindungan hukum terhadap pembayaran hak lainnya yang didahulukan pembayarannya setelah pemegang hak jaminan kebendaan. Sehingga kesejahteraan

pekerja dapat tercapai dan tidak ada lagi kasus pekerja yang upah dan hak hak nya tidak dapat terbayarkan karena harta pailit habis untuk membayar para kreditor sebab kedudukan pekerja yang kurang beruntung karena letaknya paling bawah.

B. Implikasi Hukum dari Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Pasca Putusan Pailit

1. Kepastian Uang Kompensasi Pada Pegawai PKWT yang di PHK

Pemerintah melaksanakan langkah-langkah untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja berdasarkan PKWT yaitu dengan menyertakan Pasal 61A diantara Pasal 61 dan 62 dalam kerangka Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan). Keberadaan pasal tersebut menjadi suatu jaminan bagi pekerja PKWT terkait hak-hak kompensasinya. Meskipun pekerja tidak mendapatkan pesangon, namun dengan terbayarnya upah senilai sampai masa berakhirnya kontrak seperti yang tertuang ketentuan dalam Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pemberian uang kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja, secara nyata membantu aspek finansial bagi pekerja yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan. Dalam pelaksanaannya di lapangan, perusahaan yang merupakan salah satu pihak yang terikat perjanjian dengan pekerja, wajib menjalankan kewajibannya sesuai dengan ketentuan undang-undang. Perusahaan harus memastikan kepatuhan terhadap norma hukum yang mengatur hubungan kerja, dan di samping itu, menghindari tindakan diskriminatif terhadap posisi atau kedudukan pekerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan antara pekerja dan perusahaan setelah mengalami kondisi pailit, dengan harapan tidak muncul permasalahan yang mempengaruhi penyelesaian pembayaran kompensasi.

Pentingnya kepatuhan perusahaan terhadap undang-undang dalam konteks hubungan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek legalitas semata, tetapi juga membawa implikasi signifikan terhadap dinamika hubungan pekerja dan perusahaan. Dengan menjalankan peraturan hukum yang berlaku, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil dan proporsional, yang pada gilirannya dapat memperkuat kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja yang terdampak oleh situasi pailit. Besaran uang kompensasi yang diberikan dihitung secara proporsional dengan perhitungan : $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1$ (satu) bulan upah.

2. Nominal Uang Pesangon yang Berkurang

Di dalam undang undang, peraturan perhitungan pesangon dipengaruhi oleh alasan terjadinya PHK. Cara hitung pesangon yang diterima pekerja yang di-PHK karena alasan pailit berbeda dengan cara hitung pesangon dengan alasan PHK hal lain. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan

Hubungan Kerja (PP 35/2021) ada beberapa jumlah klasifikasi besaran uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 47 PP 35/2021 pekerja yang di PHK akibat kepailitan perusahaan tidak akan mendapatkan pesangon secara penuh. Hal ini disebabkan oleh ketentuan dalam PP 35/2021, yang menyatakan bahwa pekerja hanya berhak atas pembayaran sebesar 0,5 dari jumlah pesangon yang seharusnya mereka terima.

Ketentuan tersebut menjadikan jumlah pesangon yang diterima pekerja terbatas, mengingat hanya sebagian kecil dari hak pesangon yang seharusnya mereka dapatkan. Implikasinya, pekerja yang menghadapi PHK dalam konteks kepailitan perusahaan akan mengalami ketidaksetaraan dalam menerima hak pesangon mereka. Dengan batasan tersebut, pihak pekerja diharapkan memahami bahwa pesangon yang diterima akan berkurang signifikan, sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dari perspektif pengusaha, pembatasan jumlah pesangon ini dapat dianggap sebagai beban yang lebih ringan, terutama dalam situasi likuidasi aset yang tidak selalu cukup untuk melunasi seluruh utang kepada para kreditur. Pengurangan pesangon menjadi solusi untuk mengurangi beban keuangan perusahaan yang sedang mengalami kepailitan. Dengan demikian, pengusaha dapat lebih mudah memenuhi kewajiban pembayaran utang kepada kreditur, meskipun hanya sebagian kecil dari nilai yang seharusnya dibayarkan kepada pekerja.

3. Berkurangnya Hak-Hak Lain

Undang-Undang Cipta Kerja membawa perubahan signifikan dalam penerimaan hak yang seharusnya diterima oleh berbagai pihak yang terlibat dalam dunia kerja. Perubahan ini mencerminkan transformasi dalam kerangka hukum ketenagakerjaan dan menandakan respons pemerintah terhadap dinamika ekonomi serta kebutuhan adaptasi terhadap tantangan yang muncul di ranah ketenagakerjaan.

Sebagai upaya untuk memperbaiki regulasi yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja, Undang-Undang Cipta Kerja memasuki berbagai aspek hak dan kewajiban yang berkaitan dengan dunia kerja. Pengaturan hak-hak pekerja, ketentuan upah, serta berbagai bentuk kompensasi menjadi bagian dari transformasi tersebut.

Namun, perubahan dalam penerimaan hak juga mengundang berbagai tanggapan dan interpretasi dari berbagai pihak, terutama dari sudut pandang pekerja. Meskipun tujuan dari perubahan ini mungkin mencakup efisiensi dan fleksibilitas dalam dunia kerja, namun penting untuk memahami implikasi praktisnya, serta bagaimana adaptasi terhadap regulasi baru dapat dilakukan agar tetap melindungi hak-hak pekerja. Hal ini menjadi pembahasan yang merarik dikarenakan salah satunya, dalam Undang-Undang Cipta Kerja menghilangkan satu ketentuan di dalam pasal 156 ayat 4 huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan

yang berbunyi “Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat”.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja bahkan dengan alasan mengundurkan diri sekalipun, tetap diberikan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, meskipun tidak mendapatkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.

Pasal 156 ayat (4) pada Pasal 81 angka 44 Undang-Undang Cipta Kerja, merupakan ketentuan yang mengatur ulang mengenai besaran kompensasi dari pemutusan hubungan kerja, dengan cara menghilangkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan. Oleh karenanya, fasilitas pengobatan dan perawatan serta perumahan selama pekerja/buruh belum mendapatkan pekerjaan setelah hubungan kerjanya diakhiri, khususnya bagi pekerja yang mengundurkan diri merupakan tumpuan dan bagian dari harapan terakhir untuk mendapatkan jaminan atas manfaat dari uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan tersebut.

Meskipun terdapat penghapusan terhadap hak penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja. Pemerintah dalam Undang-Undang Cipta Kerja bagian ketiga tentang program jaminan sosial memuat point baru terkait adanya jaminan kehilangan pekerjaan.

4. Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Dalam kondisi perusahaan yang mengalami kepailitan, perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk membayarkan iuran BPJS. Ini merupakan bagian dari tanggung jawab perusahaan dalam memastikan hak-hak karyawan terkait jaminan sosial tetap terpenuhi, meskipun perusahaan berada dalam kondisi finansial yang sulit. Pembayaran iuran BPJS merupakan kewajiban yang harus dijalankan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, meskipun perusahaan dinyatakan pailit, pembayaran iuran BPJS harus tetap dilakukan untuk menjamin perlindungan sosial bagi para pekerja.

Tampaknya terdapat kekurangan fokus terhadap bentuk pemberian jaminan kehilangan pekerjaan dalam bentuk uang. Di dalam Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa jaminan kehilangan pekerjaan dapat berupa uang tunai yang diberikan secara langsung maupun akses informasi pasar kerja atau pelatihan kerja. Manfaat uang tunai diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan untuk manfaat akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja diselenggarakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan. Lebih lanjut, Pasal 46 D ayat (2) hanya menyatakan bahwa jaminan kehilangan pekerjaan diberikan paling banyak selama 6 (enam) bulan upah dengan besaran Manfaat uang tunai diberikan sebesar (45% x upah) untuk 3 bulan pertama dan

(25% x upah) untuk 3 bulan berikutnya. Dasar pembayaran upah yang digunakan yaitu upah terakhir yang dilaporkan kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan maksimal batas atas upah yang diperhitungkan sebesar Rp 5.000.000.¹⁴

Dengan adanya penambahan hak baru ini, diperlukan klarifikasi lebih lanjut atau panduan yang lebih terinci agar pekerja atau buruh yang mengalami PHK dapat memahami dengan jelas hak-hak mereka dan mendapatkan perlindungan yang maksimal sesuai dengan ketentuan yang berlaku.¹⁵

Jaminan kehilangan pekerjaan, diharapkan pemerintah sebagai pengganti penghapusan poin pesangon dan memberikan jaminan kehilangan pekerjaan sebagai pengganti penghapusan poin pesangon. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa nilai total dari jaminan kehilangan pekerjaan ini tetap tidak sebanding dengan ketentuan yang dihilangkan, yakni sebesar 15% dari jumlah uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.

5. Kedudukan Pembayaran Upah dan Hak-Hak Pekerja pada Perusahaan Pailit

Prioritas pembayaran utang kreditor merupakan salah satu hal yang cukup krusial dalam penyelesaian pembayaran utang pada perusahaan yang pailit karena ada beberapa jenis kreditor yang memiliki kedudukan lebih tinggi dan mendapatkan keistimewaannya sendiri menurut undang-undang. Beberapa diantaranya memiliki jaminan yang diakui secara hukum sehingga dalam pelunasannya mendapatkan keistimewaan dengan mendapat pelunasan lebih awal dari kreditor lainnya. Sedangkan bagi pekerja pelunasan upah dan hak-hak lainnya sebelum adanya undang-undang cipta kerja tidak menjadi prioritas. Sehingga sering sekali harta pailit yang dilikuidasi habis untuk membayar kreditor sebelumnya yang mengakibatkan pekerja tidak mendapatkan hak-haknya. Jika merujuk pada Pasal 81 angka 36 Undang-Undang Cipta Kerja yang merubah Pasal 95, yaitu:

- (1) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
- (2) Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditor.

¹⁴ Saiful Bakhri, "PERAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DALAM KESEJAHTERAAN PEKERJA DI MASA MENDATANG PADA PROGRAM BPJS KETENAGAKERJAAN," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 9, no. 3 (2023): 327-34.

¹⁵ Moh Hamzah Hisbulloh and Ruslina Dwi Wahyuni, "Deregulasi Hak Upah Dan Pesangon Pekerja Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Melalui Konsep Omnibus Law," *Lisyabab: Jurnal Studi Islam Dan Sosial* 3, no. 1 (2022): 67-80.

(3) Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.¹⁶

Namun, dalam pelaksanaannya, sering terlihat bahwa hak-hak dan kewajiban karyawan tidak diberikan perhatian yang cukup dalam proses likuidasi harta pailit, meskipun seharusnya para pekerja menjadi prioritas utama. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan memiliki hak istimewa yang seharusnya diperhitungkan dan ditempatkan pada urutan yang lebih tinggi dalam memenuhi kebutuhan mereka sesuai dengan prinsip *structured creditors* dalam konteks kepailitan. Pekerja termasuk dalam kategori kreditur preferen yang memiliki hak istimewa untuk menerima pembayaran lebih awal sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.¹⁷

Perubahan dalam prioritas hak upah pekerja saat proses penyelesaian harta debitor yang mengalami pailit ini menimbulkan ketidaksesuaian antara Undang-Undang Kepailitan yang masih memberikan prioritas kepada kreditur lain dalam menerima aset debitor pailit, seperti kreditur pemegang hak, jaminan fidusia, hipotek, tanggungan, serta hak untuk menahan harta lainnya

Berdasarkan hal tersebut ada 3 prinsip hukum yang perlu diperhatikan agar penegakan hukum dapat dilaksanakan dengan semestinya dan mencegah terjadinya ketidakpastian hukum, 3 prinsip hukum tersebut yaitu:

a. *Lex Superiori Derogat Lex Inferiori*

Yang artinya peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi. Asas ini berlaku pada dua peraturan yang hierarkinya tidak sederajat dan saling bertentangan.¹⁸ Dalam kasus ini antara Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Kepailitan memiliki hierarki yang sederajat sehingga perlu diperhatikan Kembali mana undang-undang atau peraturan mana yang lebih khusus mengenai topik bahasan.

b. *Lex Specialis Derogat Lex Generalis*

Peraturan yang lebih khusus mengesampingkan peraturan yang lebih umum. Asas ini berlaku pada dua peraturan yang hierarkinya sederajat dengan

¹⁶ Pemerintah Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

¹⁷ Faisal Faisal, Saprudin Saprudin, and Yulia Qamariyanti, "Kedudukan Pekerja Untuk Mendapatkan Hak Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit," *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8, no. 3 (2023).

¹⁸ Moh Rizaldi Fakhry Amin, Riana Susmayanti, Femmy Silaswaty Faried, Muhammad Aziz Zaelani, Asri Agustiwi, Deni Yusup Permana, Dika Yudanto, Mohamad Hidayat Muhtar, Adwi Mulyana Hadi, Ibnu Sam Widodo, *Ilmu Perundang-Undangan*, ed. Anik Iftitah, Juli 2023 (Sada Kurnia Pustaka, 2023), https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=xR_OEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=info:_irt8E2pyHoj:scholar.google.com&ots=mE8H5873jm&sig=0rjO6_eyi8L_czGkwZf-DQpCJoQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.

materi yang sama. Dalam kasus ini UU Kepailitanlah yang akan digunakan, dimana akan memberikan kreditur separatis untuk mengeksekusi aset debitur pailit terlebih dahulu sebelum pembayaran kepada kreditur lainnya. Seperti yang tertuang dalam UU Kepailitan .

Namun, dalam praktiknya, kurator atau hakim diberi kewenangan untuk mengutamakan hak upah pekerja dibandingkan dengan kreditur lainnya dalam proses penyelesaian aset pailit. Hal ini terutama berlaku ketika mereka berusaha melindungi hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kepailitan perusahaan, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Kewenangan tersebut dijalankan berdasarkan asas *lex posterior derogat legi priori*, yang berarti bahwa peraturan yang lebih baru mengesampingkan peraturan yang lebih lama.

Dengan menerapkan asas *lex specialis derogat legi generali*, yang mengutamakan aturan khusus di atas aturan umum, seharusnya sudah cukup untuk menyelesaikan konflik hukum yang timbul antara Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Kepailitan mengenai prioritas hak dalam penerimaan pelunasan harta debitur pailit. Namun, apabila kurator ingin mendahulukan pekerja sebagai prioritas dalam penerimaan pelunasan harta debitur pailit sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja, maka asas *lex posterior derogat legi priori* dapat digunakan. Dalam konteks ini, jika terjadi pertentangan antara peraturan perundang-undangan yang lebih baru dengan yang lebih lama, maka peraturan yang lama diabaikan atau tidak berlaku.¹⁹

c. *Lex Posterior Derogat Legi Priori*

Undang undang yang lebih lama dikesampingkan karena adanya undang undang yang lebih baru yang memiliki substansi sama agar tidak terjadi ketidakpastian hukum. Dalam hal ini, jika terjadi pertentangan antara peraturan perundang-undangan yang lebih baru dengan peraturan perundang-undangan yang lebih lama, maka peraturan perundang-undangan yang lebih lama akan diabaikan atau tidak berlaku.

Terdapat peran yang sangat krusial antara kurator atau hakim dalam konteks penyelesaian aset pailit, khususnya terkait prioritas hak upah pekerja dibandingkan dengan kreditur lainnya. Dalam proses penanganan kepailitan didalam suatu perusahaan, terdapat kewenangan kurator atau hakim untuk mengutamakan hak-hak upah pekerja, terutama dalam kondisi dimana perusahaan mengalami kepailitan dan terpaksa harus melakukan pemutusan hubungan kerja sebagai dampak langsung dari kebangkrutan, sesuai ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

¹⁹ Diyan Isnaeni, "Implikasi Yuridis Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Pemberian Ijin Usaha Pertambangan Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014," *Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang* 1, no. 1 (2018): 35–46.

Pentingnya memberikan prioritas kepada hak upah pekerja dalam penyelesaian aset pailit dapat dipahami sebagai bentuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang terdampak oleh kondisi keuangan perusahaan yang merosot. Dalam banyak kasus kepailitan, pekerja menjadi salah satu kelompok yang paling rentan, karena mereka dapat kehilangan pekerjaan dan hak-hak mereka secara tiba-tiba sehingga menimbulkan akibat yang cukup mempengaruhi kehidupan dan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, memberikan perhatian khusus pada hak upah pekerja menjadi suatu langkah etis yang mendukung keadilan sosial.²⁰

Undang-Undang Cipta Kerja memberikan landasan hukum yang jelas terkait dengan prioritas hak upah pekerja dalam penyelesaian aset pailit. Kurator atau hakim memegang peranan sentral dalam menentukan dan mengimplementasikan kebijakan ini. Keputusan mereka akan membantu menjamin bahwa pekerja yang terkena dampak kepailitan mendapatkan hak-haknya secara adil dan segera. Dengan begitu, diharapkan dapat tercipta keseimbangan yang lebih baik antara kepentingan kreditur lain dan hak-hak pekerja. Pentingnya melindungi hak upah pekerja dalam konteks kepailitan tidak hanya bersifat moral, tetapi juga mencerminkan komitmen terhadap prinsip-prinsip keadilan dan kesejahteraan sosial. Oleh karena itu, dalam menjalankan kewenangannya, kurator atau hakim perlu memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil sejalan dengan semangat undang-undang dan memberikan perlindungan yang efektif bagi pekerja yang terdampak. Keseluruhan proses penyelesaian aset pailit harus diarahkan untuk mencapai solusi yang adil dan berkelanjutan bagi semua pihak, dengan memperhatikan kesejahteraan pekerja sebagai prioritas utama.

Pekerja, yang merupakan kreditur yang memiliki prioritas dalam hal ini, sangat tergantung kepada keputusan kurator, karena mereka tidak memiliki kewenangan untuk melakukan eksekusi terhadap jaminan kebendaan seperti yang diberikan kepada kreditur yang memiliki hak eksekusi langsung. Oleh karena itu, peran kurator menjadi sangat penting dalam memastikan perlindungan terhadap hak-hak dan memberikan kepastian hukum pada pekerja, meskipun hak-hak pekerja tersebut telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan yang baru.²¹

²⁰ & Kunarso Kunarso. Anik Iftitah, Nanda Romei Puspitasari, Niken Yulianti, Mukhammad Taufan Perdana Putra, "Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan," *Eksekusi : Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara* 1, no. 2 (2023), <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/eksekusi.v1i2.471>.

²¹ & Anni Nur Rohmah. Dian Dewi Khasanah, Anik Iftitah, Kasiani, Muhamad Abas, Baren Sipayung, Arvita Hastarini, Qadriani Arifuddin, Sari Ratna Dewi, Avisena Aulia Anita, Nourma Dewi, Saptono Jenar, Indira Swasti Gama Bhakti, Femmy Silaswaty Faried, Rasyid Tarmizi, Mega Ayu Ni, *Hukum Perdata* (Sada Kurnia Pustaka, 2023), <https://repository.sadapenerbit.com/index.php/books/catalog/book/114>.

Hal tersebut perlu sekali diperhatikan mengingat bahwa tujuan dari adanya pailit yaitu diantaranya melindungi kreditor untuk memperoleh hak-haknya berkaitan dengan berlakunya asas yang menjamin hak-hak yang berpiutang (kreditur) terhadap harta kekayaan orang yang berhutang (debitur) dan menjamin pembagian harta kekayaan debitor di antara semua kreditor secara adil.

PENUTUP

Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja telah menyebabkan sejumlah perubahan dalam ketentuan hukum terkait tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang di-PHK pasca putusan pailit. Beberapa perubahan tersebut mencakup ketentuan mengenai besaran kompensasi bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pesangon, penggantian hak-hak lainnya, serta penambahan jaminan sosial baru, yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Perusahaan diuntungkan dengan pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja ini, antara lain melalui pengurangan jumlah pesangon dan penggantian hak-hak lain yang harus dibayarkan sebagai tanggung jawab perusahaan ketika menghadapi pailit. Namun demikian, perusahaan tetap wajib memastikan bahwa kesejahteraan para pekerja terjamin dengan memberikan perlindungan hukum yang memadai untuk membantu pemenuhan hak-hak pekerja saat perusahaan mengalami pailit.

Dalam merespons disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa aspek penting. Meskipun undang-undang baru ini memberikan keuntungan seperti pengurangan pesangon, perusahaan tetap harus memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pekerja yang di-PHK adalah adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk itu, perusahaan perlu meninjau dan menyesuaikan kebijakan internal agar selaras dengan perubahan yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja, termasuk revisi kontrak kerja, prosedur PHK, dan kebijakan kompensasi. Setiap tindakan terkait PHK dan kepailitan harus dilaksanakan secara transparan, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, dan mematuhi peraturan perundang-undangan. Selain itu, perusahaan sebaiknya membuka ruang dialog dengan serikat pekerja atau perwakilan karyawan untuk mendiskusikan dan menegosiasikan berbagai aspek terkait PHK dan kepailitan. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil mempertimbangkan kepentingan semua pihak. Dengan mengambil langkah-langkah ini, perusahaan dapat memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku sekaligus memberikan perlindungan yang memadai bagi kesejahteraan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anik Iftitah, Nanda Romei Puspitasari, Niken Yulianti, Mukhammad Taufan Perdana Putra, & Kunarso Kunarso. "Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan." *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara* 1, no. 2 (2023).
<https://doi.org/https://doi.org/10.55606/eksekusi.v1i2.471>.

- Bakhri, Saiful. "PERAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DALAM KESEJAHTERAAN PEKERJA DI MASA MENDATANG PADA PROGRAM BPJS KETENAGAKERJAAN." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 9, no. 3 (2023): 327-34.
- Cantik Nur Annisa, Ollyvia. "Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja." *Journal Equitable* 8, no. 1 (2023): 129-43.
- Dian Dewi Khasanah, Anik Iftitah, Kasiani, Muhamad Abas, Baren Sipayung, Arvita Hastarini, Qadriani Arifuddin, Sari Ratna Dewi, Avisena Aulia Anita, Nourma Dewi, Saptono Jenar, Indira Swasti Gama Bhakti, Femmy Silaswaty Faried, Rasyid Tarmizi, Mega Ayu Ni, & Anni Nur Rohmah. *Hukum Perdata*. Sada Kurnia Pustaka, 2023. <https://repository.sadapenerbit.com/index.php/books/catalog/book/114>.
- Faisal, Faisal, Saprudin Saprudin, and Yulia Qamariyanti. "Kedudukan Pekerja Untuk Mendapatkan Hak Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit." *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8, no. 3 (2023).
- Fakhry Amin, Riana Susmayanti, Femmy Silaswaty Faried, Muhammad Aziz Zaelani, Asri Agustiwi, Deni Yusup Permana, Dika Yudanto, Mohamad Hidayat Muhtar, Adwi Mulyana Hadi, Ibnu Sam Widodo, Moh Rizaldi. *Ilmu Perundang-Undangan*. Edited by Anik Iftitah. Juli 2023. Sada Kurnia Pustaka, 2023. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=xR_OEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=info:_irt8E2pyHoJ:scholar.google.com&ots=mE8H5873jm&sig=0rjO6_eyi8L_czGkwZf-DQpCJoQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.
- Hisbulloh, Moh Hamzah, and Ruslina Dwi Wahyuni. "Deregulasi Hak Upah Dan Pesangon Pekerja Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Melalui Konsep Omnibus Law." *Lisyabab: Jurnal Studi Islam Dan Sosial* 3, no. 1 (2022): 67-80.
- Iftitah, Anik, ed. *Metode Penelitian Hukum*. Mei 2023. Sada Kurnia Pustaka, 2023. <https://repository.sadapenerbit.com/index.php/books/catalog/book/54>.
- — —. "Peranan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Perwujudan Cita Pembangunan Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia." *Jurnal Supremasi* 7, no. 2 (2018): 1. <https://doi.org/10.35457/supremasi.v7i2.377>.
- Isnaeni, Diyan. "Implikasi Yuridis Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Pemberian Ijin Usaha Pertambangan Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014." *Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang* 1, no. 1 (2018): 35-46.
- Ketenagakerjaan, BPJS. "3 Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan," n.d.
- Mesra, Romi, Rus Yandi, Rifka Zuwanda, Basrial Zuhri, and Afriendi Sikumbang. "Persepsi Masyarakat Bidar Alam Tentang Penerapan Perda Kabupaten Solok Selatan No. 1 Tahun 2020 Dalam Mengatasi Konflik Antara Pemilik Hewan Ternak Dengan Pemilik Lahan." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)* 6, no. 4 (2022).
- Nurhayati, Yati, Ifrani Ifrani, and M Yasir Said. "Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum." *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia* 2, no. 1 (2021): 1-20.
- Pemerintah Indonesia. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Sekretariat Negara § (2021).
- — —. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Sekretariat Negara § (n.d.).

- — —. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Sekretariat Negara § (2004).
- — —. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Sekretariat Negara § (2023).
- Safitri, Kiki, and Erlangga Djumena. "Jumlah Perusahaan Pailit Masih Tinggi, Pemulihan Ekonomi RI 'On Track'?" Kompas.com. Jakarta, October 2023.
- Susetiyo, Weppy, Muhammad Zainul Ichwan, Anik Iftitah, and Tasya Imelda Dievar. "Kepastian Hukum Undang-Undang Cipta Kerja Bidang Kesehatan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020." *Jurnal Supremasi*, September 1, 2022, 27-36. <https://doi.org/10.35457/supremasi.v12i2.2315>.
- Widodo, Ibnu Sam, Mohamad Hidayat Muhtar, Didik Suhariyanto, Deni Yusup Permana, Chairul Bariah, Muhammad Fajar Sidiq Widodo, Josef Mario Monteiro et al. *Hukum Tata Negara*. Edited by Anik Iftitah. Sada Kurnia Pustaka, 2023. https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=4LTSEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=Z53SXQeJx_&sig=kO9QBc7siSbkWjusxRIOXYSsCoM.