

# PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA SETELAH TINDAKAN PHK AKIBAT DARI KEPAILITAN SUATU PERUSAHAAN

Ni Ketut Eka Patni, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

[niketutekapatni@gmail.com](mailto:niketutekapatni@gmail.com)

Ayu Putu Laksmi Danyathi, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

[laksmi\\_danyahi@unud.ac.id](mailto:laksmi_danyahi@unud.ac.id)

## Abstrak

Jurnal ini berlatarbelakang terhadap kelangsungan suatu perusahaan yang merupakan salah satu upaya untuk mencapai kelancaran dalam pembangunan perekonomian nasional Indonesia serta untuk mewujudkan masyarakat yang makmur dan sejahtera. Jurnal ini membahas mengenai perlindungan hukum terhadap buruh yang terkena PHK akibat kepailitan suatu perusahaan dan upaya kurator jika, perusahaan tidak dapat membayar pesangon tenaga kerja yang di PHK akibat kepailitan suatu perusahaan. Penulisan jurnal ini menggunakan metode penelitian normatif dan hukum primer sebagai acuan, meliputi undang-undang, keputusan pengadilan, ahli hukum serta pendapat dari para sarjana yang terkemuka. Kesimpulan dari penelitian ini yakni Sesuai Ketentuan UU No 13 Tahun 2003 Pasal 95 ayat (4) di tekankan untuk mendahulukan penjaminan hak-hak pekerja dan dalam Pasal 39 ayat 2 UU No 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU sudah menjelaskan untuk didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja harus dibayar terlebih dahulu dari pada utang yang lain sehingga dalam penyusunan jurnal ini terdapat kekaburan norma.

**Kata kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, PHK, Kepailit,**

## Abstract

*This journal has a background to the continuity of a company which is one of the efforts to achieve fluency in the development of Indonesia's national economy and to create a prosperous and prosperous society. This journal discusses the legal protection of workers who are laid off due to bankruptcy of a company and the efforts of curators if, companies cannot pay severance pay for workers who are laid off due to bankruptcy of a company. The writing of this journal uses normative research methods and primary law as references, including laws, court decisions, jurists and opinions of prominent scholars. The conclusion of this research is that according to the provisions of Law No. 13 of 2003 Article 95 paragraph (4) is emphasized to prioritize workers' rights and in Article 39 paragraph 2 of Law No. 37 of 2004 concerning bankruptcy and PKPU which explains that prior to payment is workers' wages must paid in advance than other debts so that in the preparation of this journal there is a blurring of norms.*

**Keywords: Legal Protection, Labor, Layoffs, Bankruptcy**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Mewujudkan kelangsungan suatu perusahaan merupakan salah satu upaya mencapai kelancaran dalam pembangunan perekonomian nasional Indonesia serta demi mewujudkan bangsa yang sejahtera. Akan tetapi dalam pelaksanaan suatu perusahaan terdapat kendala dalam perputaran ekonomi suatu perusahaan sehingga kelangsungannya tidak dapat dipertahankan dan tidak sesuai dengan harapan. Dimana didalam mempertahankan suatu kelangsungan perusahaan kedudukan pekerja kerja sangat penting. Buruh sangat dibutuhkan didalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan mutu perusahaan guna untuk menunjang pembangunan perekonomian suatu negara.

Dalam pelaksanaannya negara berhak melindungi hak dari pekerja yang telah dirangkum pada peraturan No 13 tahun 2003 ketenagakerjaan, yang didalamnya mengandung keharusan serta hak pegawai maupun pihak-pihak perusahaan. Seiring perkembangan jaman banyak perusahaan-perusahaan yang tidak dapat mempertahankan eksistensinya dan mengalami kepailitan. Dalam pembangunan perekonomian ketenagakerjaan harus di atur sedemikian rupa untuk melindungi hak-hak yang mendasar bagi buruh/pekerja untuk menciptakan sistem pembangunan perekonomian yang makmur bagi pekerja/buruh dan menciptakan suatu pembangunan ekonomi dalam dunia usaha yang secara industrial.

Sesuai ketentuan UU No 13 Tahun 2003 pasal 95 ayat (4) di tekankan untuk mendahulukan penjaminan hak-hak pekerja. dan penjelasannya menyebutkan yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja harus dibayar terlebih dahulu dari pada utang yang lain dalam pasal 39 ayat 2 UU No 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU telah di tetapkan.

Berdampak bagi pekerja/buruh dalam kelangsungan hidup para pekerja, dimana kedudukan pekerja/buruh dipandang saling keterkaitan satu sama lain, dikarenakan pekerja/buruh mempunyai kedudukan yang sangat lemah dari segi ekonomi, jika di bandingkan dengan pengusaha, penutupan perusahaan ini akan sangat memberi dampak bagi buruh/pekerja baik dari aspek ekonomis maupun finansial bagi pekerja/buruh. Penutupan suatu perusahaan hakikatnya adalah tindakan yang dilakukan pengusaha untuk melaksanakan PHK terhadap seluruh atau sebagian karir dalam perseroan. Seiring laju perkembangan jaman dalam dunia usaha perindustrian.

Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan sangat erat kaitanya dengan namanya karyawan, dimana antara karyawan dan pengusaha saling mengisi satu sama lain yang mana perselisihan bisa terjadi antara karyawan dan pengusaha terjadinya, percekocokan yang timbul antara karyawan dengan pengusaha ini sangat mengganggu dan memicu terjadinya kegiatan operasional sebuah perusahaan. Dalam proses ini yang perlu diperhatikan salah satunya adalah PHK. Pemutusan hubungan kerja berakhir di karenakan berakhirnya suatu perjanjian kerja dari pengusaha dan buruh.

Berbeda halnya penetapan perjanjian kerja yang berlaku dikarenakan terjadinya perselisihan antara karyawan dan pengusaha dimana perselisihan kedua belah pihak, dimana pihak pekerja atau buruh dipandang sangat lemah dari sudut ekonomi jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Dalam mewujudkan kesejahteraan hidup pekerja, pemutusan hubungan kerja ini bagi buruh atau pekerja sangat penting bagi mereka dan kelompok sangat berbahaya bagi kesinambungan kehidupan dan merasakan cedera efek dari adanya tindakan PHK yang dilakukan oleh perusahaan.

Di era globalisasi ini masih banyak buruh atau pekerja hak-hak mereka belum terjamin terlindungi, dimana perusahaan memutuskan hubungan kerja adalah sebuah perilaku yang tidak memberikan hak-hak penuh bagi para karyawan atau pekerja yang di PHK, yang mana suatu perusahaan harus memberikan uang pesangon bagi mereka yang di PHK.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dilakukan penelitian yang berjudul: PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGAKERJA SETELAH TIDAKAN PHK AKIBAT DARI KEPAILITAN SUATU PERUSAHAAN

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bersumber dari permasalahan yang dipaparkan, jadi penulis menyimpulkan suatu perumusan yang di kemukakan antara lain yaitu:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh yang terkena PHK akibat kepailitan suatu perusahaan?
2. Bagaimana upaya kurator jika, perusahaan tidak dapat membayar pesangon tenaga kerja yang di PHK akibat kepailitan suatu perusahaan?

## **1.3 Tujuan Penulisan**

Sasaran khusus yang ingin ditempuh dalam melakukan penelitian karya tulis ini ialah:

1. Untuk menganalisa serta memahami bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK akibat kepailitan suatu perusahaan
2. Untuk menganalisa dan memahami upaya kurator jika, perusahaan tidak dapat membayar pesangon tenaga kerja yang di PHK akibat kepailitan suatu perusahaan

## II Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian normatif, yang menggunakan sumber data sekunder yang meliputi peraturan perundang-undangan, keputusan-keputusan pengadilan, teori, konsep, serta pandangan ahli hukum. Sedangkan analisa yang digunakan terhadap data tersebut hanya berupa analisis normatif- kualitatif.<sup>1</sup>

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1.1 Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Terkena PHK Akibat Kepailitan Suatu Perusahaan

Perlindungan kerja dalam bahasa belanda disebut (arbeidsbescherming), sedangkan dalam bahasa inggris dikatakan (employee protection) adalah perlindungan yang timbul didalam lingkungan kerja itu sendiri, serta dengan memberikan tuntutan ataupun dengan meningkatkan pengakuan human rights (HAM), dan menjamin perlindungan fisik jasmani dan teknis serta social, ekonomi sesuai nilai norma yang berlaku.<sup>2</sup>

Dengan demikian perlindungan kerja dapat dilakukan baik dalam memberikan tuntutan, santunan, maupun dengan memberikan peningkatan pengakuan hak-hak asasi manusia dalam perlindungan kerja, perlindungan fisik serta sosial ekonomi sesuai norma yang berlaku di dalam perusahaan.<sup>3</sup>

Tenaga kerja yaitu orang yang melibatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan di suatu badan usaha untuk menghasilkan suatu

---

<sup>1</sup>Suratama dan Philips Dillah, 2015, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, h.11

<sup>2</sup>DR, apdul R, Saliman, 2011, *HUKUM BISNIS untuk perusahaan teori dan contoh kasus*, cetakan ke 6, kencana prenamedia grup

<sup>3</sup>Zaeni asyhadie, 2008, *hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja* revisi ke 2, rajawali pers, h. 86

barang atau jasa agar terpenuhinya kebutuhan sendiri serta untuk memenuhi ekonominya pengertian ini terdapat pada Pasal 1 angka 2 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bukan angkatan kerja serta tenaga kerja yang angkatan kerja. Tenaga kerja yang bukan angkatan kerja meliputi;

1. Orang yang sedang menempuh pendidikan
2. Seseorang yang mengurus rumah tangga
3. Seorang golongan penerima gaji pensiunan atau penerima deposito dan sejenisnya

Serta angkatan kerja yang bekerja meliputi orang yang sedang bekerja dan yang mencari pekerjaan sementara belum mendapatkan atau (pengangguran). Yang bekerja terdiri dari yang bekerja memadai dan pekerja paruh waktu mempunyai beberapa ciri yaitu (1) dilihat penghasilan, pendapatan yang diterima berada standar dibawah gaji minimum, (2) kemampuan menghasilkannya berada di bawah pendapatan yang dihasilkan, (3) pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan bidang ilmu yang di tempuh, (4) lainnya, waktu kerja tidak sesuai ketentuan yang di tetapkan, contohnya di dalam ketentuan yang berlaku, seseorang bekerja kurang dari 7 jam sehari dan atau 40 jam seminggu untuk waktu kerja 6 hari dalam seminggu.<sup>4</sup>

Didalam peraturan ketenagakerjaan PHK ialah usaha terakhir sesudah berbagai tindakan setelah dilakukan akan tetapi bukan membawa hasil seperti yang diharapkan. PHK adalah pemutusan suatu

---

<sup>4</sup>Prof. DR. Lalu Husni, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan ke 5, PT Raja Grafiika, h. 27-33

hubungan kerja serta berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan suatu perusahaan karena suatu hal tertentu.

Menurut undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Jenis-jenis PHK antara lain yaitu:

- PHK masa percobaan
- PHK mengundurkan diri/absen 5 hari berturut-turut
- pegawai melakukan pelanggaran PKB/PP
- Pekerja melakukan kesalahan berat
- Permohonan pekerja kepada lembaga PPHI
- Pekerja ditahan dan dinyatakan bersalah
- Berdasarkan perjanjian bersama
- Meninggal dunia
- Sakit berkelanjutan minimal sakit 12 bulan
- Perubahan status, penggabungan, peleburan/ perubahan pemilik
- Tutup karena rugi force majeure
- Rasionalisasi
- Tutup karena pailit
- Pension normal
- Pension dipercepat
- Habisnya waktu yang diperjanjikan

Dalam pasal 1 angka 1 undang-undang kepailitan dan PKPU memberikan definisi kepailitan adalah adalah sita umum atas semua kekayaan debitur pailit yang pengurusan dan pemberesanya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana di atur dalam undang-undang kepailitan.

Kepailitan berdampak negatif kepada debitur karena berakibat kehilangan semua hak perdata yang dimilikinya untuk menguasai dan mengurus harta kekayaan yang telah dimasukan kedalam harta pailit, sehingga Perusahaan dapat dikatakan pailit apabila memiliki hutang dengan minimum hutang yang sudah jatuh tempo dibayarkan dan adanya penagih dari beberapa kreditor permohonan pernyataan pailit dikeluarkan oleh pengadilan niaga yang ditentukan oleh UU kepailitan No 37 tahun 2004.

Sedangkan pada posisi perusahaan seperti ini pekerja atau buruh memiliki hak untuk mempunyai uang pengganti sebesar satu (1) kali pada pasal 156 ayat (2), pekerja memiliki hak mendapatkan penghargaan masa kerja berupa uang sebanyak 1 kali dijelaskan dalam pasal 56 ayat (3) serta, mendapatkan uang pengantian hak sesuai dengan bunyi pasal 156 ayat (4).

Permohonan pernyataan kepailitan suatu perusahaan dapat diajukan apabila persyaratan kepailitan dibawah ini sudah terwujud;

- a. Debitur mempunyai dua atau lebih kreditor
- b. Debitur tidak melakukan pembayaran setidaknya 1 tunggakan yang sudah jatuh tempo yang telah mampu dimintai.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>gunawan widjaja penebar swadaya, 2009, *Resiko hukum & bisnis perusahaan pailit*, h. 33



Sehingga Perlindungan hukum terhadap Pekerja yang terkena PHK akibat kepailitan suatu perusahaan berpedoman pada pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, bunyi pasal tersebut gaji dan hak-hak lainnya adalah hutang yang didahulukan pembayarannya atau pekerja memiliki hak privilege.<sup>6</sup>

Dari pemaparan di atas dapat di simpulkan bahwa tenaga kerja yang terkena PHK dalam suatu perusahaan berhak untuk mendapatkan imbalan atau upah yang sudah ditetapkan didalam ketentuan undang-undang ketenagakerjaan serta perlakuan yang baik dan adil dalam hubungan pekerjaan di suatu perusahaan.

### **3.1.2 Upaya Kurator Jika, Perusahaan Tidak Dapat Membayar Pesangon Tenaga Kerja Yang Di PHK Akibat Kepailitan Suatu Perusahaan**

Tujuan dari pernyataan pailit antara lain yaitu untuk memperoleh segala suatu penyitaan umum terhadap harta benda atau kekayaan debitur untuk kepentingan umum atau kelompok orang yang mengguntangkannya. Sehingga konsep dari suatu kepailitan yaitu suatu bentuk usaha untuk mendapat pembayaran terhadap kelompok orang yang berpiutang secara adil atau merata. Sehingga dapat dikatakan yang dapat dijatuhkan pailit yakni antara lain:

1. Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan debitur kehilangan semua hak-haknya untuk menguasai dan mengurus atas kekayaan harta bendanya, menjual, mengadai dan lain sebagainya serta sesuatu yang diperoleh selama kepailitan.

---

<sup>6</sup>Ni putu Diah Anjeni Werdhi Wahari, 2009, kedudukan hak pekerja ketika perusahaan dinyatakan pailit, vol. 07, No. 08, juni 2019, h. 7 [URL:htt:ojs.unud.ac.id/index.php/kertanegara/article/view/50285,](http://ojs.unud.ac.id/index.php/kertanegara/article/view/50285) diakses 18 desember 2019

2. Utang yang baru tidak dijamin lagi oleh kekayaan
3. Serta selama putusan permohonan pernyataan pailit belum diucapkan, Dan untuk melindungi kepentingan kreditur, kreditur dapat mengajukan permohonan kepada pengadilan untuk:
  - a. meletakkan sita jaminan terhadap sebagian atau seluruh kekayaan debitur
  - b. curator ditunjuk untuk sementara dalam mengawasi, mengelola usaha debitur, menerima pembayaran kepada kreditur, pengalihan atau menggunakan kekayaan debitur
4. Harus diumumkan di dua Surat kabar<sup>7</sup>

Berkaitan dengan perusahaan yang pailit berakhirnya pemutusan hubungan kerja, antara pekerja dengan perusahaan. Perusahaan pailit merupakan perusahaan yang telah ditetapkan pailit oleh pengadilan niaga dan undang-undang yang mana perusahaan selaku debitur tidak mampu memenuhi kewajiban yakni membayar utang-utangnya kepada para kreditur

Didalam pasal 150 dan pasal 160 sampai dengan pasal 169 UU No 13 tahun 2003 ketenagakerjaan mengatur tentang mengenai uang pesangon uang penghargaan dan uang pengganti hak. Dikarenakan untuk membantu meringankan beban pekerja/buruh yang di PHK sehingga memaksa maupun menetapkan perusahaan membayar uang pesangon, Uang penghargaan dan uang pengganti hak.

---

<sup>7</sup> Abdul R, 2011, *Hukum bisnis untuk perusaan*, kencana predana media grup, Jakarta, h. 134

Sedangkan sesuai dengan peraturan yang menyatakan bahwa debitur yang mempunyai dua atau lebih kreditur dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang sudah jatuh tempo dan dapat di tagih, serta dinyatakan pailit oleh putusan pengadilan berwenang baik atas permohonan sendiri maupun lebih krediturnya sesuai dengan peraturan UU kepailitan pada pasal 2 ayat 1 yang berlaku.<sup>8</sup>

Sesuai UU No 13 Tahun 2003 pasal 95 ayat (4) di tekankan untuk mendahulukan penjaminan hak-hak pekerja pasal itu berbunyi;

*Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan penyebarannya.<sup>9</sup>*

Dalam undang-undang No 37 tentang kepailitan dan, PKPU harta debitur pailit yang sudah ada pada saat debitur dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga maupun yang akan di peroleh selama kepailitan berlangsung digunakan untuk membayar semua kreditur secara adil dan merata yang dilakukan seorang curator di bawah hakim pengawas. Dalam memahami wewenang serta tanggungjawab kurtor dalam rangka mengurus harta boedel pailit dan PKPU ini terdapat di dalam UU No 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang yang terdapat pada pasal 186 UUKPKPU.

---

<sup>8</sup> Putri, Ni Nyoman Nityarani Sukadana putri. and Ni Ketut Supasti Dharmawan, *Pengaturan hak pekerja yang di PHK berkaitan dengan perusahaan pailit*, Volume, 6, Nomor, 11, h. 6. [URL:htt:ojs.unud.ac.id/index.php/kerthanegara/article/view/41731](http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthanegara/article/view/41731) di akses pada tanggal 16 desember 2019

<sup>9</sup>Maringan, Nikodemus. Tinjauan yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) Secara sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang No13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan."legal opinion 3.3 (2015), Diakses pada tanggal 21 Nopember 2019

Dalam pasal 165 UU No 13 tahun 2003 ketenagakerjaan mengatur pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan pailit, yakni pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 ketentuan didalam pasal tersebut juga dinyatakan dalam pasal 39 ayat 1 UU No 27 Tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU.

Ketika terjadi pailit pembayaran upah buruh dilakukan oleh curator yang dalam hal ini menggantikan posisi perusahaan sehingga hak buruh dalam hal ini upah dan tunjangan lainnya menurut UU ketenagakerjaan akan berubah menjadi hutang yang didahulukan pembayarannya. Dan penjelasannya menyebutkan yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja harus dibayar terlebih dahulu dari pada utang yang lain dalam pasal 39 ayat 2 UU No 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan PKPU telah di tentukan bahwa upah buruh untuk waktu sebelum dan sesudah pailit termasuk utang harta pailit artinya upah harus dibayar lebih dahulu dari pada utang-utang lainnya.

Melihat hal tersebut antara perlindungan hak pekerja dalam UUK dan UU ketenagakerjaan terdapat perbedaan yang signifikan, didalam UUK upah buruh untuk waktu sebelum dan sesudah pailit termasuk utang harta pailit artinya upah buruh harus dibayar lebih dahulu dari pada utang-utang lain tetapi tidak jelas di atur utang yang lainnya ini utang yang mana dan bagaimana proses penyelesaiannya.

Sementara dalam UU ketenagakerjaan juga menyangkal hal yang sama yaitu pasal 95 ayat 4, secara jelas menekankan bahwa upah dan hak hak lainnya dari pekerja merupakan utang didahulukan pembayarannya untuk melindungi dan menjamin kelangsungan hidup dan keluarganya.

Namun sesuai proses pemutusan hubungan kerja (PHK) terdapat kekaburan norma tentang pasal yang mengklasifikasikan pemutusan perjanjian kerja dilakukan oleh pekerja atau PHK oleh pengusaha dengan mengetahui adanya buruh yang mencari nafkah pada debitur dapat membatalkan ikatan kerja, dan tetapi curator dapat memberhentikan sesuai menindahkan masa periode bagi izin maupun keputusan peraturan yang berlaku, atas persetujuan maka ikatan pekerja tersebut dapat di putuskan atas pemberitahuan paling lama 45 (empat lima) hari sebelum.

Keputusan ini tidak sesuai dengan peraturan hukum ketenagakerjaan. Kepastian ini tak mempunyai rancangan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang baik. Pada kenyataannya ketidaksesuaian dari rancangan (PHK) dalam UUK ini ialah tidak lain PHK bagi hukum, PHK dari pengusaha serta PHK oleh buruh. Hal ini ada akibat yang yang sangat bertentangan antara PHK demi hukum, PHK oleh pengusaha dan PHK oleh buruh.

Serta didalam PHK oleh buruh juga dapat digolongkan yakni PHK oleh buruh karena kelalaian pengusaha dan PHK oleh buruh dikarenakan buruh mengundurkan diri. Ada beberapa hal mengenai perbedaan didalam konsep PHK ini yakni mengenai prosedur dan soal pemenuhan hak-hak normatif dari pekerja yang di PHK. Dalam UUK ini menurut eksplisit membandingkan PHK bagi pengusaha melalui PHK bagi pekerja.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>Dr M Hadi Shubhan, 2009, *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, & Praktik Di Peradilan*, Kenacana, Jakarta, h.169

#### **4. Kesimpulan**

Dari uraian serta pembahasan tersebut maka penulis dapat menyimpulkan:

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK akibat dari kepailitan suatu perusahaan terdapat didalam UU No 37 tahun 2004 tentang kepailitan yaitu pekerja berhak untuk mempunyai uang pengganti sebesar satu (1) kali pada pasal 156 ayat (2), pekerja memiliki hak mendapatkan penghargaan masa kerja berupa uang sebanyak 1 kali dijelaskan dalam pasal 56 ayat (3) serta, mendapatkan uang pengantian hak sesuai dengan bunyi pasal 156 ayat (4).
2. Upaya kurator jika, perusahaan tidak dapat membayar pesangon terhadap tenaga kerja yang di PHK akibat dari kepailitan suatu perusahaan sudah diatur didalam UU ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 95 ayat (4) di tekankan untuk mendahulukan penjaminan hak-hak pekerja, serta dalam UU No 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang yang terdapat pada pasal 186 UUKPKPU.

#### **3.1 Saran**

1. Hendaknya perusahaan yang dinyatakan pailit harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga perusahaan sebagai debitur yang dinyatakan pailit tidak kehilangan suatu hak perdatannya demi mengurus harta kekayaanya.
2. Hendaknya kurator mendahulukan, untuk menjamin hak-hak pekerja yang terkena PHK akibat dari kepailitan suatu perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU BUKU:

DR, apdul R, Saliman, 2014, HUKUM BISNIS untuk perusahaan teori dan contoh kasus, cetakan ke 8, kencana prenamedia grup.

Suratama dan Philips Dillah, 2015, Metode Penelitian Hukum, Alfabeta, h, 11.

Prof. DR. Lalu Husni, 2016, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan ke5, PT Raja Grafiika ,h.27, h.29,h.133.

Dr M Hadi Shubhan, 2009, Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, & Praktik Di Peradilan, Kenacana, Jakarta.

Gunawan widjaja penebar swadaya, cetakan 2009, Resiko hukum & bisnis perusahaan pailit.

Abdul R, 2011, Hukum bisnis untuk perusahaan, kencana predana media grup, Jakarta.

### JURNAL ILMIAH

Putri, Ni Nyoman Nityarani Sukadana dan Ni Ketut Supasti Dharmawan. Pengaturan hak pekerja yang di PHK berkaitan dengan perusahaan pailit, Volume 6, Nomor 11, Bali, h.6. [URL:http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/41731](http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/41731) diakses pada tanggal 16 desember 2019

Ni putu Diah Anjeni Werdhi Wahari, 2009, kedudukan hak pekerja ketika perusahaan dinyatakan pailit, vol. 07, No. 08, juni 2019, h. 7 [URL:http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthanegara/article/view/50285](http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthanegara/article/view/50285), diakses 18 desember 2019

Maringan, nikodemus. Tinjauan yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) Secara sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. "legal opinion 3.3 (2015), diakses pada tanggal 21 nopember 2019.

#### **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang negara republik Indonesia No 37 tahun 2004 tentang kepailitan.

Undang-undang Negara republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.





