



## Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Hak Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja akibat Kepailitan

I Nengah Sucipta Angga Putra<sup>1\*</sup>, I Gusti Ayu Eviani Yuliantari<sup>2</sup>, Putu Eva Ditayani Antari<sup>3</sup>, Kadek Januarsa Adi Sudharma<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup>Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

Email: [anggaputra009.ap@gmail.com](mailto:anggaputra009.ap@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [ayueviani@undiknas.ac.id](mailto:ayueviani@undiknas.ac.id)<sup>2</sup>, [evaditayaniantari@undiknas.ac.id](mailto:evaditayaniantari@undiknas.ac.id)<sup>3</sup>, [januarsa.adi@undiknas.ac.id](mailto:januarsa.adi@undiknas.ac.id)<sup>4</sup>

\*Penulis Korespondensi: [anggaputra009.ap@gmail.com](mailto:anggaputra009.ap@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to analyze the legal protection of workers' rights during Termination of Employment (PHK) due to company bankruptcy, as well as assessing the conformity between applicable legal provisions and practice in the field. The method used is normative legal research with a statutory and factual approach. The research examines various legal regulations related to employment and bankruptcy, as well as the implementation of these regulations in resolving employment disputes. The research results show that the regulation of layoffs according to Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation emphasizes that layoffs are the termination of the employment relationship due to certain things which result in the end of the rights and obligations between workers and employers which is a last resort. In practice, however, workers often experience difficulties in obtaining their normative rights, especially when companies face financial instability or insolvency. Then the responsibilities that can be carried out by companies to realize fair legal protection for workers are divided into 2 (two) efforts, namely preventive and repressive. Preventive efforts include compliance with labor regulations and transparent communication, while repressive efforts are carried out through dispute settlement and fulfillment of workers' compensation rights. This research confirms the existence of a gap between legal norms and practice in the field. Therefore, it is necessary to increase legal awareness and strengthen regulatory enforcement to ensure the fulfillment of the rights of workers affected by layoffs.*

**Keywords:** *Bankruptcy; Employment Termination; Legal Protection; Legal Responsibility; Workers' Rights.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat kepailitan perusahaan, serta menilai kesesuaian antara ketentuan hukum yang berlaku dengan praktik di lapangan. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan faktual. Penelitian ini mengkaji berbagai peraturan hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan kepailitan, serta implementasi peraturan tersebut dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan PHK menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena hal-hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha yang merupakan upaya terakhir. Namun, dalam praktiknya, pekerja sering mengalami kesulitan dalam memperoleh hak-hak normatifnya, terutama ketika perusahaan menghadapi ketidakstabilan keuangan atau kepailitan. Selanjutnya, tanggung jawab yang dapat dilakukan perusahaan untuk mewujudkan perlindungan hukum yang adil bagi pekerja dibagi menjadi 2 (dua) upaya, yaitu preventif dan represif. Upaya preventif meliputi kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan komunikasi yang transparan, sedangkan upaya represif dilakukan melalui penyelesaian perselisihan dan pemenuhan hak kompensasi pekerja. Penelitian ini menegaskan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kesadaran hukum dan penguatan penegakan regulasi untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja yang terdampak PHK.

**Kata Kunci:** Hak-Hak Pekerja; Kebangkrutan; Pemutusan Hubungan Kerja; Perlindungan Hukum; Tanggung Jawab Hukum.

## **1. PENDAHULUAN**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena sebab-sebab tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha serta dalam proses penegakan hukum apabila terjadi PHK. Hal ini menimbulkan kekhawatiran terhadap kemampuan penegakan hukum Indonesia dalam memberikan rasa keadilan bagi seluruh masyarakat Indonesia, khususnya pekerja, karena sebagai negara demokrasi yang berlandaskan supremasi hukum, nilai-nilai penegakan hukum yang berkeadilan harus diterapkan dalam berbangsa dan bernegara (Sutrisni et al., 2018).

Kepailitan pada hakikatnya adalah keadaan ketika suatu perusahaan tidak lagi mampu memenuhi kewajiban finansialnya kepada para kreditor, termasuk pekerja yang secara hukum memiliki kedudukan istimewa. Dalam perspektif hukum perdata, kondisi ini memiliki kaitan erat dengan konsep wanprestasi. Menurut Pasal 1243 KUH Perdata, wanprestasi terjadi ketika pihak yang berutang lalai atau tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati dalam suatu perjanjian. Jika dikaitkan dalam konteks hubungan kerja, perusahaan berposisi sebagai debitur yang wajib memenuhi hak-hak pekerja, baik berupa pembayaran upah, pemberian pesangon, maupun kompensasi lain yang telah ditentukan melalui perjanjian kerja maupun ketentuan undang-undang.

Berdasarkan Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang atau dapat disebut sebagai (UU Cipta Kerja) menyebutkan bahwa “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.” (Pemerintah Republik Indonesia, 2023). Artinya, sekalipun perusahaan dinyatakan pailit dan tidak lagi dapat menjalankan aktivitas usahanya, pekerja tetap memiliki jaminan hukum untuk memperoleh hak-hak mereka. Ketentuan ini mencerminkan asas perlindungan terhadap pihak yang secara ekonomi berada pada posisi lebih lemah dalam hubungan industrial (Iriyanto & Nugroho, 2023).

Dalam praktik ketenagakerjaan terdapat sengketa PT Bali Ragawisata di Desa Ungasan, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung menjadi contoh konkret dampak kepailitan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) (Primanda, 2025). Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat tertanggal 1 Juli 2025 yang menyatakan perusahaan pailit mengakibatkan 36 pekerja tenaga keamanan kehilangan pekerjaan. PHK tersebut terjadi bukan karena kesalahan pekerja, melainkan akibat ketidakmampuan perusahaan memenuhi kewajiban finansialnya, termasuk stagnasi upah sejak 2023 (Bali Express, 2023). Meskipun PHK dinyatakan sah secara

hukum karena didasarkan pada putusan pailit, hingga saat ini para pekerja dilaporkan belum memperoleh hak normatifnya secara penuh, seperti upah tertunggak, pesangon, dan uang penghargaan masa kerja. Proses kepailitan seharusnya menjadi jaminan perlindungan hukum bagi pekerja, namun dalam praktik masih terdapat kesenjangan antara norma dan realitas. Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menempatkan pekerja sebagai kreditor yang haknya harus dipenuhi lebih dahulu. Akan tetapi, pekerja tetap menghadapi ketidakpastian akibat rumitnya proses kepailitan, tumpang tindih kepentingan para kreditor, serta keterlambatan kurator dalam pemberesan harta pailit. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun posisi hukum pekerja kuat secara normatif, mereka tetap menjadi pihak paling rentan dalam praktik kepailitan perusahaan (Syafrida et al., 2020).

Penting untuk mengidentifikasi kesenjangan norma hukum, yakni kondisi ketika norma hukum yang berlaku secara ideal tidak sepenuhnya terimplementasi dalam realitas praktik, sehingga menimbulkan perbedaan antara apa yang seharusnya terjadi dengan apa yang benar-benar terjadi. Perbedaan ini diperlukan untuk menilai sejauh mana ketentuan hukum yang telah dirumuskan benar-benar dapat diterapkan secara efektif, terutama dalam kasus pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan. Oleh karena itu, kajian mengenai pemenuhan hak-hak pekerja pasca-PHK yang dilakukan oleh PT Bali Ragawisata tidak cukup hanya dipahami dari sisi peraturan saja, melainkan juga harus dilihat dari realitas yang dialami langsung oleh para pekerja. Dalam perspektif *das sollen* (norma yang seharusnya), hukum di Indonesia sebenarnya telah memberikan landasan yang kuat bagi perlindungan pekerja yang terdampak kepailitan. Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Cipta Kerja menegaskan bahwa hak-hak pekerja, terutama upah, memiliki kedudukan sebagai kreditor utama yang wajib didahulukan pembayarannya dibandingkan dengan kreditor lainnya (Mashudi et al., 2020). Ketentuan ini mencerminkan adanya komitmen negara untuk melindungi pihak yang secara ekonomi lebih rentan, yaitu pekerja, agar tidak semakin dirugikan oleh keadaan di luar kendali mereka. Dengan demikian, secara normatif regulasi tersebut memberikan jaminan bahwa meskipun perusahaan berhenti beroperasi akibat pailit, pekerja tetap berhak atas pemenuhan hak-hak finansialnya. Namun, dalam tataran realitas di lapangan sering kali jauh dari ketentuan normatif yang telah digariskan.

Sengketa PT Bali Ragawisata menjadi contoh nyata bagaimana puluhan pekerja masih bergulat dengan ketidakpastian mengenai hak-hak mereka, mulai dari gaji yang belum terbayarkan, pesangon yang tertunda, hingga berbagai bentuk kompensasi lain yang seharusnya mereka peroleh. Kompleksitas proses kepailitan, keberagaman kepentingan para kreditor, serta

keterbatasan efektivitas peran kurator membuat penyelesaian hak-hak pekerja berjalan lambat dan tidak pasti.

Urgensi penelitian ini untuk menilai bagaimana aturan PHK dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengatur secara komprehensif alasan PHK, mekanisme PHK, hak-hak pekerja setelah PHK, serta bagaimana ketentuan tersebut berinteraksi dengan kondisi ketika perusahaan mengalami kepailitan. Pengaturan hukum mengenai PHK dalam kedua undang-undang tersebut menjadi landasan utama untuk menganalisis apakah PHK yang terjadi akibat kepailitan telah sesuai dengan aturan yang berlaku, serta apakah hak-hak pekerja telah dilindungi secara adil.

Perbedaan mencolok antara *das Sollen* dan *das Sein* ini memperlihatkan adanya kesenjangan norma hukum yang serius dalam implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia, di mana perlindungan yang dijanjikan undang-undang belum sepenuhnya dapat ditetapkan dalam praktik. Sengketa kepailitan PT Bali Ragawisata yang berujung pada PHK, menunjukkan bahwa persoalan pemenuhan hak-hak pekerja masih menjadi tantangan serius dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia (Podungge et al., 2021). Situasi ini menegaskan bahwa meskipun hukum positif telah menyediakan landasan hukum yang cukup jelas, penerapannya di lapangan sering kali tidak berjalan sesuai harapan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih jauh pertanggungjawaban perusahaan dalam PHK akibat kepailitan, terutama melalui perspektif hukum perdata dengan menekankan pada konsep wanprestasi. Kajian semacam ini tidak hanya bertujuan untuk menilai efektivitas norma hukum ketenagakerjaan dan kepailitan dalam memberikan perlindungan bagi pekerja, tetapi juga untuk mengungkap kesenjangan antara aturan normatif dengan realitas praktik.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan proses berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang menyebabkan berakhirnya hak serta kewajiban dari kedua belah pihak. PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti pelanggaran peraturan perusahaan, efisiensi tenaga kerja, berakhirnya perjanjian kerja, atau kondisi ekonomi yang tidak stabil. Namun, pelaksanaan PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak, karena harus mengikuti ketentuan hukum yang berlaku agar tidak merugikan pihak pekerja. Menurut Imam Soepomo, PHK merupakan “tindakan hukum yang mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang sebelumnya terjalin secara sah.” Selain itu, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, menegaskan bahwa PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan yang sah dan wajib disertai dengan pemberian hak-hak pekerja, seperti pesangon, uang

penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lainnya. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan rasa keadilan bagi pekerja yang terkena PHK, sekaligus menjaga keseimbangan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif. Pemilihan metode tersebut didasarkan pada tujuan penelitian untuk mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan hukum dengan menggunakan bahan hukum sekunder, seperti teori-teori hukum, buku, jurnal, dan artikel yang relevan. Bahan-bahan tersebut kemudian dikaitkan dengan bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, c. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Putusan Pengadilan Niaga Jakarta Pusat mengenai pailitnya PT Danbi Internasional.

### **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengaturan Hukum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja**

Secara umum, ketenagakerjaan dapat dipahami sebagai suatu kejadian yang melibatkan dua pihak yaitu karyawan dan pemilik usaha. Pekerja adalah mereka yang bekerja pada seorang pengusaha untuk mendapatkan upah, sedangkan pengusaha adalah orang atau badan hukum yang mengelola suatu usaha dan mempekerjakan orang dengan cara membayarnya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja karena beberapa alasan dari perusahaan dan/atau pekerja. Sedangkan hukum ketenagakerjaan sendiri merupakan pengaturan mengenai hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Sehingga menurut penulis PHK dalam hukum ketenagakerjaan adalah pengaturan mengenai pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Peraturan Perundang-undangan atau dasar hukum yang mengatur terkait Pemutusan Hubungan Kerja ini diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

(Republik Indonesia, 2003), (Pemerintah Republik Indonesia, 2023), (Pemerintah Republik Indonesia, 2021).

Berdasarkan Pasal 1 ayat 25 UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta kerja memberi pengertian bahwa “PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha”. Salah satu ahli berpendapat yaitu Adrian Sutedi, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat diantisipasi, terutama bagi para pekerja dan buruh yang kehilangan kemampuan untuk menghidupi keluarga dan diri mereka sendiri. Oleh karena itu, segala upaya harus dilakukan oleh pihak-pihak yang melakukan hubungan kerja untuk menghindari PHK. Penulis beragumen bahwa PHK harus dihindari dan dijadikan sebagai upaya terakhir, karena berdampak pada hilangnya mata pencaharian pekerja, sehingga diperlukan usaha dari para pihak untuk mempertahankan hubungan kerja. Hal ini sebagaimana diamanatkan dalam UU Ciptakerja Pasal 151 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Semua pihak, baik pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, maupun pemerintah, wajib mengupayakan pencegahan PHK”. Sejatinya PHK berlandaskan pada prinsip-prinsip adalah sebagai berikut:

#### 1. Prinsip *Ultimum Remedium* (Upaya Terakhir)

PHK harus dijadikan sebagai langkah terakhir setelah seluruh upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja telah dilakukan. Upaya tersebut meliputi pembinaan, peringatan, perundingan, hingga penyesuaian kondisi kerja. Prinsip ini mencerminkan bahwa hubungan kerja sedapat mungkin dipertahankan demi menjaga keberlangsungan pekerjaan dan penghidupan pekerja.

#### 2. Prinsip kepastian hukum

Setiap tindakan PHK harus didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini bertujuan agar PHK memiliki dasar hukum yang jelas dan tidak menimbulkan kesewenang-wenangan dari pihak pengusaha.

#### 3. Prinsip Keadilan

Pelaksanaan PHK harus memperhatikan rasa keadilan bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Pekerja berhak memperoleh hak-haknya secara layak, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Dari prinsip-prinsip tersebut sudah sewajarnya apabila pelaksanaan PHK merupakan langkah terakhir yang mengedepankan keadilan serta kepastian hukum demi menunjang kehidupan yang layak. Berdasarkan Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga

negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Jika dikaitkan dengan hal tersebut maka sudah sejatinya PHK dilakukan sebagai langkah terakhir dan harus memenuhi prinsip keadilan serta kepastian hukum.

Undang-Undang Cipta Kerja telah mengatur alasan-alasan sah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana termuat dalam Pasal 154A ayat (1), yang menyatakan bahwa PHK dapat terjadi karena beberapa alasan, yaitu perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan; perusahaan melakukan efisiensi yang diikuti dengan penutupan perusahaan dan/atau tidak diikuti penutupan perusahaan; perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun; perusahaan tutup karena keadaan memaksa; perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang; perusahaan pailit; adanya permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh; pengusaha membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; pengusaha tidak membayar upah tepat waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih; pengusaha tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh; pengusaha memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; pengusaha memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja; adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial; pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri; pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja; pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja; pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib; pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan; pekerja/buruh memasuki usia pensiun; serta pekerja/buruh meninggal dunia. Selain itu, ketentuan tersebut juga menegaskan bahwa setiap PHK yang dilakukan di luar alasan-alasan yang telah ditentukan berpotensi dinyatakan tidak sah dan dapat menimbulkan konsekuensi hukum bagi pengusaha, termasuk kewajiban untuk mempekerjakan kembali pekerja atau memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap alasan-alasan PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 154A ayat (1) menjadi sangat penting, baik bagi pekerja maupun pengusaha, sebagai landasan dalam menjalankan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan berkelanjutan.

Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) mengalami beberapa perubahan yang cukup signifikan dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan tersebut pada dasarnya tidak menghapus seluruh ketentuan yang lama (Pasal 185 UU Cipta Kerja), tetapi lebih kepada menyederhanakan dan menyesuaikan aturan agar lebih fleksibel mengikuti kebutuhan dunia usaha (Pemerintah Republik Indonesia, 2020). Salah satu perubahan penting terlihat pada mekanisme PHK, di mana sebelumnya PHK harus diupayakan melalui perundingan terlebih dahulu berupa bipartit. Pada Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa “Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial”. Kemudian di dalam penjelasan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga disebutkan pengertian perundingan bipartit yaitu “Perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.” Jadi menurut penulis bipartit sendiri singkatnya adalah suatu mekanisme perundingan untuk mencapai kesepakatan yang ditawarkan dalam Undang-Undang Penyelesaian Hubungan Industrial. Lebih lanjut UU Cipta Kerja dimungkinkan adanya pemberitahuan langsung dari pengusaha kepada pekerja. Hal ini membuat proses PHK menjadi lebih cepat, meskipun di sisi lain dapat mengurangi perlindungan bagi pekerja hal ini sebagaimana tercantum dalam Pasal 151 ayat (2).

Kemudian alasan-alasan PHK juga diatur lebih jelas melalui ketentuan UU Cipta Kerja yaitu dalam pasal 154A yang merinci berbagai kondisi yang dapat menjadi dasar PHK, termasuk alasan efisiensi atau kondisi perusahaan yang mengalami kerugian. Di samping itu, terdapat perubahan dalam hak yang diterima pekerja setelah PHK, khususnya terkait pesangon. Dalam aturan baru, besaran pesangon dan beberapa komponen hak pekerja mengalami penyesuaian dan cenderung lebih kecil dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya. Dalam konteks PHK yang berhubungan dengan pailit sebagaimana dalam ketentuan UU Cipta Kerja menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh dimana dalam ketentuan sebelumnya itu terdapat pada pasal 164-165 sehingga ketika perusahaan dalam keadaan merugi selama 2 tahun dan dinyatakan pailit perusahaan tersebut tidak berhak untuk membayar uang pesangon.

Menjawab terkait pengaturan PHK, berlakunya UU Ciptakerja ini merubah beberapa prosedur PHK yang sudah ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam tata cara PHK, perubahan terhadap Pasal 151 UU Ketenagakerjaan PHK dapat dilakukan tanpa didahului oleh

penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau Pengadilan Hubungan Industrial, ketentuan tersebut memberikan tata cara PHK adalah sebagai berikut:

#### ***Pemberitahuan PHK kepada Pekerja (Bipatrit)***

UU Ciptakerja mengatur dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK dibeitahukan oleh pengusaha kepada pekerja dan/atau serikat pekerja apabila pekerja merupakan anggota serikat pekerja. Pasal 37 PP No 35 tahun 2021 mengatur bahwa “Pemberitahuan PHK itu dibuat dalam bentuk surat dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha keadap pekerja/serikat pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum PHK. Setelah pekerja menerima pemberitahuan itu dan tidak menolak PHK, pengusaha harus melaporkan PHK kepada Kementrian Ketenagakerjaan dan/atau dinas ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Bagi pekerja yang menolak PHK itu harus membuat surat penolakan lengkap dengan alasanannya paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pengunduran itu”.

#### ***PHK dari penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial***

Jika perundingan itu tidak menghasilkan persetujuan atau kesepakatan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 1 angka 4 UU No. 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa “Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

#### ***Proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme tripatrit***

Pada tahap berikutnya proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dilanjutkan melalui mekanisme tripatrit, yang melibatkan pencatatan perselisihan di Dinas Ketenagakerjaan setempat untuk diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi. Apabila tercapai kesepakatan pada tahap ini, perjanjian bersama akan disusun, ditandatangani dan disaksikan oleh mediator atau konsiliator, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 23 mengatur mengenai pendaftaran perjanjian bersama, termasuk pemberian akta bukti pendaftaran, kemungkinan pengajuan permohonan eksekusi apabila perjanjian tidak dilaksanakan, serta prosedur eksekusi jika pemohon berlokasi di luar wilayah hukum pendaftaran.

#### ***Anjuran tertulis dari mediator dan konsiliator***

Namun, apabila musyawarah tidak mencapai kesepakatan, mediator atau konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak. Apabila salah satu atau seluruh pihak menolak anjuran tersebut, perselisihan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan Pasal 24 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004.

### ***Pengajuan Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial***

Wewenang pengadilan negeri tersebut sesuai yang memiliki yurisdiksi atas tempat di mana pekerja bekerja. Pengajuan gugatan ini wajib melalui proses risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.

#### ***Pengadilan negeri menetapkan majelis hakim***

Setelah gugatan diajukan, Pengadilan Negeri akan menetapkan Majelis Hakim yang terdiri dari 1 hakim sebagai ketua majelis dan 2 hakim ad hoc sebagai anggota majelis yang bertugas memeriksa dan memutuskan perselisihan tersebut. Dalam proses pemeriksaan dapat dilakukan dengan dua prosedur yaitu pemeriksaan dengan acara biasa dan pemeriksaan dengan acara cepat. Putusan akhir yang dijatuhkan oleh hakim harus mempertimbangkan hukum yang berlaku perjanjian yang ada, kebiasaan yang berlaku dan prinsip keadilan.

#### ***Pengajuan Kasasi kepada Mahkamah Agung***

Pengajuan tersebut dilakukan dalam waktu 14 hari kerja. Putusan yang ditandatangani oleh Hakim ketua dan 2 hakim anggota serta panitera pengganti. Maka dari itu penting untuk menegatahui hak dan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK. Berdasarkan Pasal 156 ayat (1) UU Ciptakerja yang menegaskan bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Kemudian ayat (4) menyatakan bahwa “Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya dan atau ongkos pulang untuk Pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/buruh diterima bekerja, hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Peraturan Kerja Bersama

Dari UU Ciptakerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hak dan perlindungan hukum yang harus didapat oleh pekerja yang mengalami PHK diantaranya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang seharusnya diterima, kepastian prosedur PHK yang harus dilakukan sesuai peraturan dan perjanjian kerja, serta perlarangan diskriminasi dan jaminan pelakuan yang adil (Pasal 6 UU ketenagakerjaan).

Sesuai dengan konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam hukum ketenagakerjaan, menurut penulis tidak hanya dipahami sebagai peristiwa berakhirnya hubungan kerja semata, melainkan sebagai suatu mekanisme hukum yang terstruktur, normatif, dan berlandaskan prinsip perlindungan terhadap pekerja serta kepastian bagi pengusaha. PHK harus ditempatkan dalam kerangka hubungan industrial yang seimbang, di mana kepentingan efisiensi dan keberlangsungan usaha tetap diperhatikan tanpa mengabaikan hak-hak dasar pekerja. Oleh

karena itu, keberadaan pengaturan dalam peraturan perundang-undangan, khususnya melalui UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan peraturan pelaksanaannya harus tetap sesuai dengan koridor dan mekanisme hukum yang berlaku.

Kemudian dikaitkan dengan teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon yang menekankan perlindungan terhadap hak asasi manusia dari potensi kerugian oleh pihak lain. Menurut penulis dalam konteks ini pekerja sebagai pihak yang rentan harus dilindungi melalui ketentuan hukum yang mengatur alasan PHK, prosedur yang sah, serta pemenuhan hak seperti pesangon dan kompensasi. Dengan demikian, pengaturan PHK merupakan bentuk perlindungan hukum yang bertujuan mencegah dan menanggulangi tindakan sewenang-wenang, sehingga hak-hak pekerja tetap terjamin. Selaras dengan hal tersebut dalam pembahasan ini menurut penulis memiliki kaitan dengan asas kepastian hukum. Hal tersebut dikarenakan dalam pembahasan telah mencakup beberapa poin-poin penting diantaranya pengertian PHK, dasar hukum PHK, prinsip-prinsip dalam PHK, alasan-alasan PHK, prosedur PHK serta hak dan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK yang sesuai dengan peraturan-perundang-undangan yang berlaku.

### ***Bagaimana pertanggungjawaban yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mewujudkan perlindungan hukum yang adil bagi pekerja***

Pada sengketa PT Bali Ragawisata di Desa Ungasan, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, melalui putusan Mahkamah Agung Nomor 854 K/Pdt.Sus-Pailit/2025 Tanggal 10 September 2025 yang menyatakan bahwa PT Bali Ragawisata dalam keadaan pailit, hal ini mengakibatkan 36 pekerja tenaga keamanan kehilangan pekerjaan. Pailit merupakan kondisi ketika seorang debitor, tidak lagi mampu membayar utang-utangnya yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih oleh para krediturnya. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, mengartikan “Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang”. Penulis berpendapat bahwa kondisi pailit yang dialami PT Bali Ragawisata secara langsung berdampak pada para pekerja, khususnya 36 tenaga keamanan yang kehilangan pekerjaan. Dalam situasi ini, pekerja berada pada posisi yang rentan karena kehilangan sumber penghasilan akibat ketidakmampuan perusahaan memenuhi kewajiban finansialnya. Oleh karena itu, meskipun kepailitan merupakan mekanisme hukum untuk menyelesaikan utang debitor kepada kreditur, perlindungan terhadap hak-hak pekerja tetap harus diperhatikan, seperti pembayaran upah yang tertunggak dan hak lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini penting agar kepailitan tidak

hanya berfokus pada kepentingan kreditur, tetapi juga memberikan keadilan bagi pekerja yang terdampak.

Kepailitan dapat terjadi akibat berbagai faktor yang saling berkaitan dan memengaruhi kondisi keuangan perusahaan. Beberapa penyebab utama kepailitan antara lain penurunan pendapatan yang disebabkan oleh kondisi pasar yang tidak menguntungkan, kesalahan dalam pengelolaan manajemen, serta perubahan peraturan perundang-undangan yang berdampak negatif terhadap operasional perusahaan. Dalam situasi ekonomi yang kurang kondusif, perusahaan kerap menghadapi penurunan permintaan pasar yang signifikan, sehingga tidak mampu memenuhi kewajiban finansialnya kepada para kreditur. Di samping faktor eksternal tersebut, faktor internal seperti lemahnya pengelolaan keuangan, perencanaan usaha yang tidak matang, serta pengambilan keputusan investasi yang tidak tepat turut mempercepat terjadinya kondisi kepailitan.

Pada sengeakta tersebut, peratnggungjawaban yang perlu digarisbawahi adalah pernyataan dalam ketentuan Pasal 95 ayat (1), yang menyatakan bahwa “Dalam hal Perusahaan dinyatakan pailit atau dilukuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”. Ketentuan ini menegaskan bahwa hukum memberikan kedudukan istimewa (preferen) kepada pekerja/buruh sebagai kreditur, sehingga hak atas upah dan hak normatif lainnya harus diprioritaskan sebelum pembayaran kepada kreditur lainnya. Pengaturan tersebut mencerminkan prinsip perlindungan pekerja dan menempatkan upah sebagai hak fundamental yang tetap harus dipenuhi meskipun perusahaan berada dalam kondisi kepailitan atau likuidasi.

Karyawan tentunya dapat memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan yang telah dinyatakan pailit secara sepihak, dan pengurus juga dapat memecat karyawan tersebut dengan tetap mematuhi peraturan dan ketentuan ketenagakerjaan. Hal tersebut sebagaimana tercantum dalam Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan penjelasannya, yang tertuang dalam bagian kedua Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang tentang akibat kepailitan, yang menyatakan bahwa “Pekerja yang bekerja pada Debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya Kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberhentian paling singkat 45 (empat puluh lima) hari sebelumnya” (Pemerintah Republik Indonesia, 2004). Hal ini memiliki keselarasan terhadap alasan menurut UU Ciptakerja dapat dikenai Pemutusan Hubungan Kerja yang sah yaitu dalam

pasal 154A ayat (1) huruf F yang menerangkan bahwa salah satu alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja adalah karena perusahaan pailit.

Dalam praktik penyelesaian hubungan industrial, sering kali perlindungan hukum bagi pekerja menjadi tidak efektif akibat proses yang berlarut-larut, khususnya ketika pemenuhan hak pekerja dikaitkan dengan kondisi keuangan perusahaan, seperti menunggu seluruh aset perusahaan dilikuidasi terlebih dahulu. Kondisi demikian tidak hanya menimbulkan ketidakpastian hukum, tetapi juga berpotensi mengabaikan prinsip keadilan dan kemanfaatan bagi pekerja yang secara faktual berada pada posisi lemah. Oleh karena itu, pertanggungjawaban perusahaan tidak dapat semata-mata dipahami sebagai kewajiban yang bersifat reaktif setelah timbul sengketa, melainkan harus diwujudkan melalui mekanisme yang mampu mencegah terjadinya konflik sejak awal sekaligus memberikan solusi yang tegas ketika pelanggaran terjadi. Pendekatan tersebut menuntut adanya upaya yang bersifat preventif untuk meminimalkan potensi perselisihan hubungan industrial, serta upaya represif sebagai bentuk penegakan hukum guna menjamin pemenuhan hak-hak pekerja secara adil dan tepat waktu. Hal ini sangat berkaitan erat dengan konsep kepailitan yang dimana menegaskan bahwa pekerja memiliki kedudukan penting sebagai kreditur preferen yang haknya harus didahulukan, terutama terkait upah. Menurut penulis hal ini menunjukkan bahwa konsep kepailitan tidak hanya dipahami sebagai proses pembagian aset, tetapi juga harus menjamin perlindungan dan keadilan bagi pekerja salah satunya dengan upaya preventif maupun represif.

Dalam upaya preventif Perusahaan sendiri dapat memberikan solusi preventif yang dapat dilakukan adalah memfasilitasi buruh untuk membentuk koperasi simpan pinjam (KSP) atau unit simpan pinjam (USP) pada koperasi karyawan. Pembentukan KSP atau USP dimungkinkan mengingat amanat dari ketentuan Pasal 101 Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. UU Ciptakerja. Ketentuan pasal tersebut mengamanatkan bagi pengusaha untuk berupaya mengembangkan koperasi bagi buruh guna peningkatan kesejahteraan buruh. Ketentuan ayat (3) pada pasal tersebut mengatur bahwa pembentukan koperasi karyawan mengacu pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Putri et al., 2024). Hal ini berkaitan erat dengan konsep perusahaan yang dimana lebih diartikan sebagai suatu badan hukum untuk mencari laba yang mempekerjakan buruh dengan membayar upah dan bentuk lain salah satunya dengan pembentukan koperasi. Menurut penulis, koperasi ini penting sebagai bentuk perlindungan ekonomi tambahan agar pekerja tetap memiliki dukungan finansial.

Selain itu, perusahaan dapat secara aktif menawarkan pembinaan kepada karyawan sepanjang masa perbaikan setelah dikeluarkannya tiga surat peringatan pertama. Karena surat teguran merupakan salah satu bentuk nasihat di bidang ketenagakerjaan, maka hakikatnya

memang ditujukan bagi pekerja dan pengusaha (Agus, 2020), sesuai amanat penjelasan Pasal 52 ayat (1) huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menegaskan bahwa “Tenggang waktu 6 bulan pada pemberian surat dimaksudkan agar pengusaha dapat mendidik buruh untuk memperbaiki pelanggaran dan tidak hanya menilai kinerja buruh yang bersangkutan” (Pemerintah Republik Indonesia, 2021). Secara praktis, pengusaha dapat memberikan nasihat hukum dengan melibatkan tim hukum internal perusahaan atau tim hukum eksternal, seperti bekerja sama dengan lembaga bantuan hukum atau kantor kejaksaan. Nasihat hukum diberikan dengan menawarkan nasihat hukum dan, jika diperlukan, dukungan hukum. Karyawan diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan dengan penyelenggara tekfin tepat pada waktunya agar surat peringatan dapat dikirimkan dan PHK dapat dihindari. Dalam hal ini berkaitan erat dengan konsep pekerja yang dimana pekerja sendiri yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan tidak hanya berkewajiban menjalankan pekerjaan, tetapi juga berhak mendapatkan perlindungan dan pembinaan dari perusahaan. Menurut penulis Dengan adanya pembinaan yang tepat, pekerja diberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan, sementara perusahaan tetap menjalankan tanggung jawabnya dalam melindungi pekerja, sehingga tercipta hubungan industrial yang lebih adil dan berkelanjutan.

Dalam upaya represif, berangkat dari kerangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perusahaan pada prinsipnya tidak hanya diposisikan sebagai pihak yang pasif, melainkan dituntut untuk berperan aktif dalam mengupayakan tercapainya perdamaian (Pemerintah Republik Indonesia, 2004). Salah satu bentuk peran aktif tersebut diwujudkan melalui keterlibatan perusahaan dalam proses mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat setelah upaya bipartit tidak mencapai kesepakatan. Dalam proses ini, perusahaan diharapkan hadir secara kooperatif, terbuka, dan beritikad baik untuk mencari titik temu dengan pekerja/buruh, sehingga mediasi tidak sekadar menjadi tahapan prosedural, melainkan sarana substantif untuk menyelesaikan perselisihan secara adil dan proporsional.

Keaktifan perusahaan dalam proses mediasi di Disnaker juga mencerminkan tanggung jawab hukum dan moral untuk mencegah berlarut-larutnya perselisihan hubungan industrial hingga ke tahap litigasi. Melalui mediasi, perusahaan dapat membantu para pihak merumuskan kesepakatan bersama yang berorientasi pada win-win solution, baik dalam bentuk pemulihan hubungan kerja maupun pengaturan hak dan kewajiban pasca-PHK. Dengan demikian, peran

aktif perusahaan dalam mediasi tidak hanya berfungsi sebagai upaya represif dalam menyelesaikan sengketa, tetapi sekaligus sebagai langkah preventif untuk menjaga stabilitas hubungan industrial, menghindari konflik berkepanjangan, serta memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha secara proporsional. Menurut penulis dalam upaya represif ini lebih konsep tanggung jawab perusahaan tercermin dari kewajibannya untuk menyelesaikan perselisihan secara nyata dan tidak menghindar dari konsekuensi hukum yang timbul. Dengan demikian, peran perusahaan dalam upaya represif bukan sekadar mengikuti prosedur penyelesaian sengketa, melainkan benar-benar bertujuan memberikan keadilan, kepastian hukum, serta mengakhiri perselisihan hubungan industrial secara efektif.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaturan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja adalah pertama meliputi prosedur PHK sepihak, kedua mengenai alasan yang tidak dapat dikenai Pemutusan Hubungan Kerja, ketiga adalah alasan menurut UU Ciptaker dapat dikenai Pemutusan Hubungan Kerja yang sah, keempat yaitu kompensasi yang layak apabila terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, kelima adalah kewajiban selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan hak pekerja yang diduga melakukan tindak pidana. Kemudian pertanggungjawaban yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan membayarkan Upah dan hak lainnya yang belum diterima. Adapun apabila terjadinya sengketa yang berlarut-larut maka perlu adanya Upaya preventif maupun represif. Upaya preventif yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah memfasilitasi buruh untuk membentuk koperasi simpan pinjam (KSP) atau unit simpan pinjam (USP) pada koperasi karyawan, melakukan pembinaan pada buruh selama masa perbaikan yang timbul dari pemberian surat peringatan pertama hingga ketiga pada buruh. Upaya represif yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan turut berpartisipasi secara kooperatif, terbuka dan adil dalam proses mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat setelah upaya bipartit tidak mencapai kesepakatan.

## DAFTAR REFERENSI

- Agus, D. (2020). Kedudukan hukum surat peringatan (SP) dan skorsing dalam proses PHK buruh/pekerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 482–489.
- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum kerja: Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. Raja Grafindo Persada.
- Bali Express. (2023). *Disperinaker mediasi, PT Bali Raga Wisata gaji rendah security*. <https://baliexpress.jawapos.com/bisnis/671190526/disperinaker-mediasi-pt-bali-raga-wisata-gaji-rendah-security>
- Elzar, T., Rumesten, I., & Flambonita, S. (2024). Perlindungan hak normatif pekerja atas pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. *Lex LATA*, 7(1), 12–27. <https://doi.org/10.28946/lexl.v7i1.3606>
- Flora, H. S., & Sitanggang, M. R. M. (2023). Akibat hukum pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan pailit. *Jurnal Hukum Justice*, 2(1), 45–57.
- Husni, L. (2007). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada
- Iriyanto, E., & Nugroho, A. (2023). Analisis yuridis terkait pemutusan hubungan kerja karena efisiensi tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. *Novum: Jurnal Hukum*, 10(4), 28–39.
- Jamillah. (2018). Model penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 2(2), 149–161. <https://doi.org/10.31289/jiph.v2i2.2069>
- Mashudi, M., & Aji, H. (2020). Pemutusan hubungan kerja pada perusahaan pailit. *Jurnal Pro Hukum*, 9(2), 1–9.
- Maswandi. (2017). Penyelesaian perselisihan hubungan kerja di pengadilan hubungan industrial. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36–42. <https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>
- Nopianti, W., Santoso, I. B., & Abas, M. (2024). Pemenuhan hak pesangon pekerja akibat pemutusan hubungan kerja dalam kepailitan perusahaan perspektif Pancasila. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 10(1), 88–102. <https://doi.org/10.35194/jhmj.v10i1.4061>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2004). *Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi undang-undang*.
- Podungge, I. P., Patiolo, D., Silvyva, V., & Hanifa, I. (2021). Peran serikat pekerja/buruh dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan

oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 2(5), 384–399.  
<https://doi.org/10.56370/jhlg.v2i5.51>

Primanda, B. (2025). *PN Jakpus gelar rapat kreditor pertama kepailitan PT BRW*.  
<https://sinpo.id/detail/100546/pn-jakpus-gelar-rapat-kreditor-pertama-kepailitan-pt-brw>

Putri, C. P. H., Kurniawan, C. C., & Thio, S. (2024). Penanggulangan pemutusan hubungan kerja buruh sebagai akibat permasalahan penagihan penyelenggara teknologi finansial. *Kertha Patrika*, 46(1), 22–43.

Rahayu, A., Megawati, R., Zahra, T. W., Wulandari, T. W., & Gunawan, A. (2024). Kepailitan dan hak karyawan yang di-PHK pada perusahaan. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 3(4), 120–128. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v3i4.165>

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*.

Sari, D. P., Riyadi, F. M., Nugroho, A. A., Hapsari, A. F., Shalwa, N., Wulandari, A. D., Sa'diyah, C., Bimo, N. A., & Abigail, K. J. (2025). Optimalisasi perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kepailitan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(7A), 57–65.

Sutrisni, N. K. E., Mouw, C., & Undiknas, I. S. (2018). Efektivitas peran lembaga bantuan hukum terhadap penanganan permasalahan PHK tenaga kerja di Provinsi Bali. *Jurnal Analisis Hukum*, 1(2), 352–362.

Syafrida, S., Safrizal, S., & Suryani, R. (2020). Pemutusan hubungan kerja masa pandemi Covid-19 perusahaan terancam dapat dipailitkan. *Pamulang Law Review*, 3(1), 19–30.  
<https://doi.org/10.32493/palrev.v3i1.6532>

Wahyudi, I. (2015). Perlindungan buruh atas pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan dinyatakan pailit. *Lentera Hukum*, 2(3), 295–312.  
<https://doi.org/10.19184/ejlh.v2i3.9055>