

## ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN PERUSAHAAN DALAM PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG

Muhammad Irfan, Muhammad Mursid Akbar, Tri Asmoko Aripin  
Fakultas Hukum, Universitas Pamulang  
*Ifn0811@gmail.com*

### ABSTRACT:

*Postponement of Debt Payment Obligations is a reaction of the debtor to the application for bankruptcy from the creditor. This research explains the form of legal protection for workers in the event that the company experiences insolvency and delays in debt repayment obligations. This research uses a type of normative regulatory research using legal and conceptual approaches. Data sources in the study used primary and secondary legal materials. Qualitative methods are used to analyze the data in drawing conclusions. The end of this discussion explains the rights obtained by workers when the company is in a state of postponement of debt payment obligations regulated in the Regulation on Manpower and legal remedies for workers to obtain their rights in connection with the company's obligations related to insolvency and the postponement of the obligation to pay debts by filing PKPU so that debtors can submit a reconciliation plan by making an offer of debt repayment against Creditors.*

*Keywords: Layoff, Postponement of Debt Payment Obligations, Job Creation*

### PENDAHULUAN

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja di dunia usaha disebut dengan hubungan industrial, atau hubungan ketenagakerjaan. Hubungan ini terjadi dengan sukarela dengan para pihak mengikatkan diri pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau yang lebih dikenal dengan perjanjian kontrak dan juga mengikatkan diri pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau yang lebih dikenal dengan hubungan kerja sebagai karyawan tetap. Hal mengenai hubungan ketenagakerjaan ini diatur dengan rinci oleh Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No 13 tahun 2003), Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU No 2 tahun 2004) dan sebagaimana pasal dalam Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirubah oleh UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU No 11 tahun 2020) yang saat ini statusnya ditangguhkan sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Bahwa dengan demikian para pelaku hubungan ketenagakerjaan wajib tunduk pada segala ketentuan hukum dan perundangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan, hal ini sejalan dengan fakta bahwa Indonesia merupakan Negara

---

<sup>1</sup> Kegiatan Penelitian Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Pamulang Tahun Akademik 2022 / 2023 Berdasarkan No. Kontrak 2828-198/C.11/LL.SP KP/UNPAM/XI/2022

Dewasa ini kita disuguhkan bertubi – tubi berita Pemutusan Hubungan Kerja di berbagai sektor, mulai dari sektor teknologi, sektor manufaktur, pariwisata, ritel dan sebagainya. Dimana mayoritas Pemutusan Hubungan Kerja tersebut didasarkan pada alasan efisiensi. Jadi saat ini Perusahaan melakukan efisiensi dengan cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja/buruh dianggap sebagai cara paling ampuh dan satu – satunya. Tentu Pemutusan Hubungan Kerja ini mendapatkan penolakan dari para pekerja/buruh karena pada prinsipnya para pekerja masih mengharapkan tetap bisa bekerja seperti biasa. Dampak lebih besar dari Pemutusan Hubungan Kerja ini tidak hanya akan dirasakan para pekerja yang terdampak langsung, namun juga berdampak kepada masyarakat luas dan negara, karena luasnya dampak Pemutusan Hubungan Kerja ini juga mengakibatkan penurunan daya beli masyarakat karena pekerja yang biasa memiliki pendapatan tetap menjadi kehilangan pendapatan. Selain itu Pemutusan Hubungan Kerja ini juga akan berdampak pada meningkatnya angka pengangguran baru dan potensi kenaikan angka kemiskinan.

Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan dalam PKPU sebelumnya tidak dikenal diatur di UU No. 13/2003, karena dalam UU No 13/2003 hanya mengatur mengenai PHK karena perusahaan dalam keadaan PKPU. Aturan PHK alasan Perusahaan dalam keadaan PKPU ini baru lahir di dalam ketentuan UU No 11/2020 dan ditegaskan dalam PP No 35/2021 Dengan lahirnya ketentuan ini maka menambah daftar panjang alasan – alasan PHK yang dapat terjadi di dalam hubungan kerja, tidak terbatas pada perusahaan dalam keadaan pailit.

Pasca berlakunya UU No 11 tahun 2020 dan lahirnya Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP No.35/2021) kini diatur PHK karena perusahaan dalam keadaan PKPU dengan 2 (dua) ketentuan, yakni Perusahaan dalam keadaan PKPU karena perusahaan dalam keadaan mengalami kerugian dan Perusahaan dalam PKPU bukan karena perusahaan mengalami kerugian.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakuakn oleh Perusahaan kepada pekerja tetap harus patuh dan tunduk pada hukum, oleh karenanya Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dilakukan secara sewenang – wenang baik secara prosesnya maupun penetapan hak pekerja sebagai akibat Pemutusan hubungan kerja karena efisiensi. Selain Pemutusan hubungan kerja karena alasan pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun, pekerja mengundurkan diri, pekerja berakhir kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengusaha hanya dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja apabila adanya kesepakatan dengan pekerja dan/atau setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dari Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

## **PERMASALAHAN**

Berdasarkan latar belakang dapat beberapa permasalahan yang harus dikaji antara lain, pertama, Bagaimana Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan perusahaan dalam penundaan kewajiban pembayaran utang menurut hukum dan undang-undang ? Kedua, apa yang menjadi hak pekerja

dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan alasan perusahaan dalam penundaan kewajiban pembayaran utang ?

## **METODELOGI PENELITIAN**

Ilmu hukum memiliki karakter yang khas, yaitu sifatnya yang normatif sehingga penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang meneliti dan menganalisis norma dan aturan hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan maupun doktrin mengenai isu hukum yang diangkat di dalam penelitian ini, yaitu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para pekerja karena alasan pailit atau penundaan kewajiban pembayaran utang , baik dilihat dari sisi keabsahan alasan efisiensinya, maupun langkah-langkah efisiensinya.

Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan yuridis (*juridical approach* ). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) merupakan fokus sekaligus tema sentral dalam penelitian hukum, yaitu kegiatan untuk menelaah semua peraturan dan regulasi yang berkaitan dengan materi penelitian, sedangkan pendekatan yuridis (*juridical approach*) yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Sesuai dengan isu hukum yang akan dibahas dalam penelitian ini dan supaya dapat memberikan hasil yang bermanfaat maka penelitian ini dilakukan dengan penelitian yuridis normatif dan empiris. Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder yang dikombinasikan dengan upaya menemukan kesesuaian atau efektivitas pelaksanaannya di lapangan. Penelitian ini dilakukan guna untuk mendapatkan bahan-bahan berupa : teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan hukum yang berhubungan dengan pokok bahasan.

Bahan hukum yang dipergunakan diperoleh dari bahan kepustakaan (*library research*) yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier.

Bahan hukum primer, berupa peraturan perundangan-undangan yaitu Undang–Undang Dasar 1945, Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Undang – Undnag Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Undang–Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang–Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Bahan hukum sekunder, berupa buku teks, laporan penelitian, jurnal hukum, makalah, artikel ilmiah hukum dan dokumen hukum yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan, khususnya perihal hak-hak pekerja yang diakibatkan oleh pemutusan hubungan kerja.

Bahan hukum tertier, merupakan bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yaitu: Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

Analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini menerapkan prinsip penalaran hukum sesuai dengan logika formal yang merupakan syarat mutlak dalam berargumentasi, yang disebut argumentasi yuridis.

Metode argumentasi yuridis yang digunakan, adalah metode deduktif yaitu menjelaskan suatu hal yang bersifat umum sebagai premis mayor, kemudian menelaah peristiwa atau keadaan sebagai premis minor untuk dianalisis menjadi kesimpulan atau pendapat hukum sebagai jawaban dari isu hukum yang diteliti, dengan tahapan Menemukan asas-asas hukum, baik dari data sosial maupun dari bahan hukum positif, Merumuskan pengertian-pengertian hukum, Pembentukan standar-standar hukum, Perumusan kaidah-kaidah hukum.

## **PEMBAHASAN**

### **PHK dengan alasan Perusahaan dalam PKPU**

Dalam Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dikenal adanya Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Perusahaan dalam PKPU. Aturan ini baru muncul pada saat diundangkannya UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta diperkuat pada saat Pemerintah menerbitkan PP 35/2021 sebagai aturan turunan dari Undang – Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Dalam UU No 11/2020 Pasal 154 A ayat (1) huruf e menyatakan sebagai berikut :

*“Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:*

*e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;”*

Pasal 154 A ayat (1) huruf e UU No 11/2020 tersebut diperkuat oleh PP 35/2021 dalam Pasal 36 huruf e menyatakan *Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:*

*e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;”*

Dari pasal tersebut dapat dimaknai bahwa Pemerintah memberikan ruang kepada perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerjanya dengan alasan perusahaan dalam PKPU. Hal ini memicu polemik di kalangan pemerhati hukum dan pemerhati buruh. Hal tersebut adalah karena aturan ini muncul dengan sendirinya di PP 35/2021 tanpa didahului adanya aturan di Undang – Undang yang menjadi acuannya yakni UU No 11/2020.

Bahwa selain PHK karena perusahaan dalam PKPU ini adalah hal baru di dunia hukum ketenagakerjaan, aturan ini juga menyisakan persoalan tersendiri. Yaitu adanya celah

kesewenang – wenangan perusahaan untuk melakukan PHK kepada pekerja dengan kewajiban membayar kompensasi dengan murah. Hal ini bukan tanpa sebab, sebagaimana diketahui bahwa PKPU adalah reaksi dari debitur atas permohonan pailit dari kreditur. Disini dapat dipahami bahwa suatu perusahaan yang dimohonkan pailit kemudian mengajukan PKPU belum berstatus pailit, sehingga masih memungkinkan bagi perusahaan tersebut untuk melanjutkan kegiatan usahanya seperti semula setelah melunasi hutangnya kepada kreditur.

Bahwa sebelumnya di UU No 13 tahun 2003 hanya mengatur PHK karena perusahaan pailit, hal tersebut diatur dalam Pasal 165 Yang menyatakan : *“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”*

Berdasarkan asas kepastian hukum, pasal PHK karena perusahaan pailit tersebut memang perlu dibuat agar pekerja memiliki kepastian hukum atas hubungan kerja dan imbalan pasca kerja berupa kompensasi PHK yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta hak lainnya yang masih menjadi hak pekerja ketika masih berada di dalam hubungan kerja sebelum perusahaan jatuh pailit secara jelas dan tegas.

### **Hak-Hak yang didapatkan oleh Pekerja Ketika di-PHK dengan alasan Perusahaan dalam PKPU**

Pailit merupakan keadaan dimana pihak yang berhutang yaitu orang atau perusahaan yang tak mampu membereskan tunggakan terhadap utang yang diberikan oleh pihak yang memberikan pinjaman atau penyitaan atas semua harta milik debitur yang mengalami pailit yang dimana pengurusan hartanya dilakukan oleh curator dibawah pengawasan Hakim (Sjahdeini, 2016).

Selain hal tersebut, perlindungan hukum memiliki arti yaitu perlindungan yang memakai media hukum atau perlindungan yang diperoleh dari hukum, diserahkan terhadap perlindungan untuk kepentingan tersebut, yang dengan prosedur membuat kepentingan yang akan dilindungi itu terhadap suatu hak hukum. Didalam ilmu hukum “Hak” dikatakan saja hukum subyektif, Hukum subyektif ini adalah sudut aktif dari para ikatan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif aturan atau kaidah. Hukum juga memastikan kepentingan masyarakat yang bisa ditingkatkan menjadi hak hukum agar dapat diharuskan pemenuhannya. Kemudian, posisi pekerja atau buruh pada dasarnya bisa dinilai dari dua sisi, yaitu dari sisi yuridis dan dari sisi sosial ekonomis.

Dari segi sosial ekonomi, karyawan memerlukan perlindungan hukum oleh negara atas kemungkinan adanya perbuatan semena-mena oleh pengusaha. Bentuk perlindungan dari pemerintah yaitu terhadap mewujudkan aturan-aturan yang mengikat karyawan atau buruh dan tuannya, melakukan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Perlindungan kepada pekerja atau buruh ditujukan agar menjamin terpenuhinya hak-hak dari pekerja atau buruh dan menjamin keseragaman kesempatan dan perlakuan tanpa campur tangan atas dasar apapun untuk membuat kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan kerja dimaksudkan agar

menjamin berkaitannya cara hubungan kerja tanpa dengan adanya tekanan dari seorang yang kuat terhadap seorang yang tidak berdaya (Soepomo, 1990).

Hak-hak tenaga kerja yang terdapat pada Peraturan tentang perburuhan, telah menetapkan mengenai permasalahan buruh yang pada dasarnya harus mengandung tiga komponen, seperti komponen teknis, komponen ekonomi dan komponen hukum. Komponen teknis adalah sudut pandang yang bukan saja terbatas pada dengan jalan apa perhitungan dan pembayaran gaji diberikan, akan tetapi berupa tentang jalan gaji diberikan. Komponen ekonomi adalah komponen yang lebih menilai pada kondisi ekonomi, baik secara besar maupun kecil yang secara diterapkan kemudian mempertimbangkan dengan cara apa kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditentukan serta bagaimana implementasinya di lapangan. Komponen hukum didasari proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan upah, dan pemberian upah, dan pengamatan pemberian perhitungan upah. Upah buruh diposisikan sebagai upah yang wajib diutamakan pelunasannya dari semua kreditur.

Pasal 46 ayat (1) dan ayat (2) PP 35/2021 menyatakan dan menegaskan hak pekerja/buruh yang mengalami PHK karena perusahaan dalam PKPU adalah hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Dalam hal hak pekerja sebagai akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja telah diatur sedemikian rupa dengan formula berdasarkan masa kerja, hal tersebut diatur secara rinci dalam Pasal 156 UU No 13 tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Pasal 156 UU No 11/2020 yang menyatakan :

*“ (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.*

*(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:*

*a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;*

*b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;*

*c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;*

*d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;*

*e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;*

*f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;*

*g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;*

*h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;*

*i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.*

*(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:*

*a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;*

*b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;*

*c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;*

*d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;*

*e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;*

*f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;*

*g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;*

*h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.*

*(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:*

*a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;*

*b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;*

*c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*

*(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.”*

Mengenai hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak tersebut kemudian diatur kembali oleh PP 35/2021 Pasal 40 dengan besaran yang sama untuk setiap masa kerja.

Namun, masalah muncul ketika kita mencermati Pasal 46 ayat (1) PP 35/2021 yang menetapkan formula perhitungan kompensasi, khususnya uang pesangon lebih rendah dari Pasal 156 UU No 11 tahun 2020 jo Pasal 40 PP 35/2021 dimana dalam pasal 46 ayat (1) menyatakan jika PKPU dikarenakan perusahaan mengalami kerugian maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) dari ketentuan. Hal ini menjadi suatu anomali hukum, dimana ada suatu aturan yang pasalnya saling bertentangan, di satu sisi Pasal 40 PP 35/2021 menetapkan standar

besaran kompensasi, di sisi lain Pasal 46 ayat (1) PP 35/2021 menetapkan besaran kompensasi di bawah Pasal 40 PP 35/2021 dan di bawah Pasal 156 UU No 11 tahun 2020.

Hal lain yang perlu dicermati dari lahirnya pasal PHK karena perusahaan dalam PKPU ini adalah hilangnya itikad pemerintah untuk menghindari terjadinya PHK. Bahwa dalam keadaan kewajiban pembayaran utang, haruslah dipandang perusahaan baru dapat melakukan PHK setelah perusahaan jatuh pailit dimana perusahaan sudah tidak mungkin melanjutkan usahanya, sementara perusahaan dalam PKPU masih sangat mungkin perusahaan mempertahankan hubungan kerja dengan pekerja karena masih memungkinkan perusahaan melanjutkan usahanya setelah melunasi hutang atau menyelesaikan kewajibannya kepada kreditur.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut: **Pertama**, Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan dalam PKPU adalah pengaturan baru dalam perangkat peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Hal tersebut menjadi rawan disalahgunakan oleh perusahaan karena dapat melakukan PHK kepada karyawan dalam keadaan perusahaan belum benar – benar pailit. **Kedua**, Hak-hak tenaga kerja yang terdapat pada Peraturan tentang Perburuhan, telah menetapkan tentang permasalahan buruh yang pada prinsipnya harus memperhatikan tiga komponen, seperti komponen teknis, komponen ekonomi dan komponen hukum. Komponen teknis adalah komponen yang bukan saja sebatas dengan cara apa menghitung serta penyelesaian biaya gaji diberikan, andaikan membahas tentang mengapa gaji diberikan. Komponen ekonomi adalah komponen yang lebih menilai pada kondisi ekonomi, baik secara besar maupun kecil yang secara diterapkan kemudian memperhitungkan dengan cara apa mempunyai usaha pada waktu nilai gaji akan ditentukan serta mengapa pelaksanaannya di lokasi. Komponen hukum didasari cara serta kewenangan penetapan gaji, pelaksanaan gaji, penjumlahan gaji, serta pemberian gaji, dan pengamatan pemberian penetapan gaji. Upah pekerja ditempatkan sebagai upah yang wajib diutamakan pelunasannya atas semua kreditur. **Ketiga**, Upaya Hukum bagi pekerja ketika perusahaan dalam PKPU atau buruh yang terjerat Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan dalam PKPU adalah upah dan hak lainnya seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian wajib dibayarkan terlebih dahulu dari pada Kreditur yang lain. Penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU) adalah persyaratan yang bisa dibuat debitur agar terhindar dari kepailitan. Debitur yang tidak bisa atau mengandaikan tidak akan bisa meneruskan pembayaran utangnya yang sudah jatuh waktu dan bisa diminta, dapat meminta PKPU. Tujuan pengajuan PKPU merupakan agar debitur dapat mengajukan rancangan perdamaian yang mencakup tawaran pembayaran setengah atau semua utang kreditur, baik kreditur preferen ataupun konkuren. Pekerja buruh dapat mengupayakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme sebagaimana diatur dalam UU No 2/2004 dari tahap bipartit, tripartit, bahkan tahap Pengadilan Hubungan Industrial dan Kasasi pada Mahkamah Agung.



## SARAN

Setelah dilakukan pembahasan-pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis mempunyai saran yaitu: Bagi pemerintah, harusnya Undang-Undang mengenai Kepailitan dan Peraturan Ketenagakerjaan harus lebih signifikan untuk menyelesaikan hak-hak pekerja, sebab tidak adanya batas maksimum tenggang waktu untuk pemenuhan hak-hak pekerja, serta hanya menyebutkan kedudukan pekerja sebagai kreditur dan rincian yang akan diperoleh, tanpa adanya sanksi hukum apabila hak pekerja tidak terpenuhi. Kemudian seharusnya PP 35/2021 tidak perlu mengatur mengenai PHK karena perusahaan dalam PKPU, hal ini karena perusahaan dalam PKPU masih berkemungkinan melanjutkan usaha, sementara jika perusahaan tersebut tidak mungkin melanjutkan usaha dan jatuh pailit maka sudah tersedia pengaturan mengenai hak pekerja sebagai akibat perusahaan dalam pailit. Jadi tidak ada kebutuhan memaksa yang memerlukan diaturnya PHK karena perusahaan dalam PKPU. Bagi Pengusaha, sebaiknya menghindari PHK dalam PKPU, karena sejatinya PHK tersebut dapat dihindari jika perusahaan masih memungkinkan untuk melanjutkan usahanya. Seharusnya PHK ditempatkan sebagai upaya terakhir dari langkah – langkah penyelamatan perusahaan, karena sejatinya pekerja adalah aset perusahaan itu sendiri. Bagi pekerja buruh, harus berani melakukan upaya hukum apabila perusahaan melakukan PHK dengan sewenang – wenang padahal upaya menghindari terjadinya PHK tidak pernah dilakukan sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Abdullah, J. (2018). Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Aurelie, C., & Hadiati, M. (2021).
- Efendi, J., & Ibrahim, J. (2016). Metode Penelitian Hukum : Normatif dan Empiris. Jakarta: Prenadamedia Group. Patni, N. K. E., & Danyathi, A. P. L. (2020).
- Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Setelah Tindakan PHK Akibat dari Kepailitan Suatu Perusahaan. *Jurnal Kertha Semaya*, 8(4), 465–474.
- Pudjiastuti, E. (2008). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Semarang: Semarang University Press.
- Putu, B. I. N. (2016). Hukum Outsourcing, Setara Press, Jatim. Malang.
- Sjahdeini, S. R. (2016). Sejarah, Asas, dan Teori Hukum Kepailitan: Memahami Undang-Undang No.37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Jakarta: Kencana.
- Soepomo, I. (1990). Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Jambatan.
- Jurnal Interpretasi Hukum* Vol. 3, No. 1 Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali, Ni Putu Trisna Dewi, I Nyoman Putu Budiarta, I Nyoman Sutama, Maret 2022

### Peraturan Perundang-Undangan:

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata  
Undang – Undang No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan

Kewajiban Pembayaran Utang.  
Undang – Umdang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.  
Undang – Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.  
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial  
Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.  
Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor: SE.643/MEN/PHI-PPHI/IX/2005 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja

**Artikel Jurnal :**

<https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/juinhum/article/download/4737/3342/>