

## Kepailitan dan Hak Karyawan yang di-PHK Perusahaan

<sup>1</sup> Antina Rahayu, <sup>2</sup> Ruth Megawati,  
<sup>3</sup> Titis Wahyu Zahra, <sup>4</sup> Tri Widiani Wulandari, <sup>5</sup> Ahmad Gunawan

<sup>1, 2, 3, 4, 5</sup> Universitas Pelita Bangsa, Jawa Barat, Indonesia

<sup>1</sup> antinarah28@gmail.com; <sup>2</sup> ruthmegawati10@gmail.com;

<sup>3</sup> titiswahyuz31@gmail.com; <sup>4</sup> triwidi1731@gmail.com

<sup>5</sup> ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id

### ABSTRACT

*Corporate bankruptcy is a complex phenomenon that often leads to significant social impacts, particularly for employees who are forced to face layoffs (Termination of Employment/TOE). One of the direct consequences of bankruptcy is mass layoffs, which are often carried out by company management as a step to streamline operations and reduce cost burdens. Termination of Employment not only results in the loss of income for employees but also creates economic uncertainty for employees and their families. This study employs a qualitative method, sourcing from journals and articles to examine the definition of Termination of Employment (TOE), its functions and objectives, the factors causing employment termination, the rights granted to employees affected by termination, as well as the principles and types of termination. In addition, this research will also discuss the processes and procedures of termination, along with labor laws and regulations governing these issues. As a registered company, it is expected to ensure that the rights of its employees are upheld in accordance with labor laws.*

**Keywords:** *Termination of Employment (TOE); Company Bankruptcy; Rights of Layoff Employees.*

### ABSTRAK

Kepailitan perusahaan merupakan fenomena yang kompleks dan sering kali berujung pada dampak sosial yang signifikan, terutama bagi karyawan yang terpaksa mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Salah satu dampak langsung dari kepailitan adalah Pemutusan Hubungan Kerja massal yang sering kali dilakukan oleh manajemen perusahaan sebagai langkah untuk merampingkan operasional, dan mengurangi beban biaya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak hanya berdampak pada hilangnya sumber pendapatan bagi karyawan, tetapi juga menimbulkan ketidakpastian ekonomi bagi para karyawan dan keluarga karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan mengambil sumber dari jurnal dan artikel untuk mengetahui pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), fungsi dan tujuan pelaksanaannya, faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya pemberhentian kerja, hak-hak yang diberikan kepada pegawai yang terkena dampak pemberhentian, prinsip-prinsip dan jenis-jenis pemberhentian. Selain itu, penelitian ini juga akan membahas proses dan prosedur pemberhentian, serta peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah ketenagakerjaan. Sebagai perusahaan yang terdaftar, diharapkan dapat menjamin hak-hak pekerjanya berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); Kepailitan Perusahaan; Hak Pegawai yang di-PHK.

### PENDAHULUAN

Kepailitan perusahaan merupakan fenomena yang kompleks dan berimplikasi luas, tidak hanya pada aspek keuangan perusahaan tetapi juga pada kehidupan karyawan yang bergantung pada keberlangsungan perusahaan. Dalam konteks hukum Indonesia, kepailitan diatur oleh

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU KPKPU). Undang-undang ini memberikan kerangka hukum bagi proses kepailitan, yang didefinisikan sebagai sita umum atas seluruh kekayaan debitur pailit yang pengurusannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim.

Ketika sebuah perusahaan dinyatakan pailit, semua aset yang dimiliki akan disita dan dikelola untuk membayar utang kepada kreditor, termasuk utang kepada karyawan dalam bentuk gaji dan pesangon (UUNo37, 2004). Adapun dari adanya kejadian ini menunjukkan bahwa perusahaan sejatinya dapat melakukan PHK terhadap karyawannya atas alasan efisiensi (KlikLegal.com, 2023b). Di Indonesia sendiri, alasan tersebut termasuk sebagai dasar yang diperbolehkan oleh hukum untuk melakukan PHK (KlikLegal.com, 2023a)

Kepailitan dapat terjadi akibat berbagai faktor yang saling berhubungan. Di antara penyebab utama kepailitan adalah penurunan pendapatan akibat kondisi pasar yang tidak menguntungkan, kesalahan manajemen, atau perubahan peraturan yang berdampak negatif pada operasional perusahaan. Sebagai contoh, dalam situasi ekonomi yang sulit, banyak perusahaan menghadapi penurunan permintaan yang relevan, sehingga tidak mampu memenuhi kewajiban finansial perusahaan. Selain itu, faktor internal seperti pengelolaan keuangan yang buruk atau investasi yang tidak tepat juga dapat mempercepat proses kepailitan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah salah satu hal dalam dunia ketenagakerjaan yang paling dihindari dan tidak diinginkan oleh para pekerja / buruh yang masih aktif bekerja. Untuk masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi sebab berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusahanya, karena antara pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut.

Berbeda halnya dengan masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi secara sepihak yaitu oleh pihak pengusahanya. Hal ini dikarenakan kondisi kehidupan politik yang goyah. Kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar. Dalam menjalani pemutusan hubungan kerja, pihak pihak yang bersangkutan yaitu pengusaha dan pekerja buruh harus benar benar mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan PHK, terutama untuk para pekerja buruh, agar mereka bisa mendapatkan apa yang menjadi hak mereka setelah di PHK (Sucipto et al., 2022)

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menggali pemahaman mendalam tentang kepailitan dan hak karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam penelitian ini, metode ini melibatkan melalui observasi, dan dokumentasi, serta analisis data yang meliputi pengumpulan, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Selain itu, teknik triangulasi sumber digunakan untuk memastikan keabsahan data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), definisi PHK secara yuridis telah tercantum dalam Pasal 1 angka 25 UU 13/2003, yaitu: Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Sedangkan dasar dari PHK sendiri adalah ketentuan dalam Pasal 150 UU 13/2003 yang menyatakan bahwa: “Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja di bidang usaha yang berbadan hukum atau tidak. Milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain.

### **Fungsi dan tujuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Fungsi Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengurangi biaya tenaga kerja
2. Menggantikan kinerja yang buruk.
3. Meningkatkan inovasi.
4. Kesempatan untuk perbedaan yang lebih besar.

Tujuan Pemutusan Hubungan Kerja memiliki kaitan yang erat dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), namun tujuan lebih menitikberatkan pada jalannya perusahaan (pihak pengusaha). Maka tujuan PHK di antaranya:

1. Perusahaan bertanggung jawab terhadap jalannya perusahaan dengan baik dan efektif salah satunya dengan PHK.
2. Pengurangan buruh dapat diakibatkan karena faktor dari luar seperti kesulitan penjualan dan mendapatkan kredit, tidak adanya pesanan, tidak adanya bahan baku produktif, menurunnya permintaan, kekurangan bahan baku atau listrik, kebijaksanaan pemerintah dan meningkatnya persaingan.

Tujuan lain pemberhentian yakni agar dapat mencapai sasaran seperti yang diharapkan dan tidak menimbulkan masalah baru dengan memperhatikan tiga faktor penting, yaitu faktor kontradiktif, faktor kebutuhan, dan faktor sosial (Holisah, 2021). Adapun hal dasar terjadinya PHK menurut Lestari (2018) adalah:

1. PHK karena inisiatif pengusaha .
2. PHK karena inisiatif pekerja
3. PHK karena putusan pengadilan
4. PHK karena demi hukum (Lestari, 2018)

### **Prinsip Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Prinsip - prinsip dalam pemutusan hubungan kerja adalah mengenai alasan dan mekanisme pemutusan hubungan kerja. Maka alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara lain sebagai berikut:

1. Undang-Undang  
Undang - undang dapat menyebabkan seseorang harus berhenti seperti karyawan WNA yang sudah habis izinnya.
2. Keinginan Perusahaan
3. Keinginan karyawan
4. Pensiun
5. Kontrak kerja berakhir
6. Kesehatan karyawan
7. Meninggal dunia
8. Perusahaan dilikuidisasi
9. Karyawan dilepas jika perusahaan dilikuidisasi atau ditutup karena bangkrut

### **Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut Sjafri (2014), Pemutusan Hubungan kerja (PHK) ada dua jenis, yaitu pemutusan hubungan kerja sementara dan pemutusan hubungan kerja permanen.

1. Pemutusan Hubungan Kerja Sementara, yaitu sementara tidak bekerja dan pemberhentian sementara.
  - a. Sementara tidak bekerja: Terkadang para karyawan butuh untuk meninggalkan pekerjaan mereka sementara. Alasannya bermacam-macam dapat berupa kesehatan, keluarga, melanjutkan pendidikan rekreasi dan lain sebagainya.
  - b. Pemberhentian sementara: Berbeda dengan sementara tidak bekerja pemberhentian sementara memiliki alasan internal perusahaan, yaitu karena alasan ekonomi dan bisnis, misalnya kondisi moneter dan krisis ekonomi menyebabkan perusahaan mengalami chaos atau karena siklus bisnis.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Permanen, ada tiga jenis yaitu atrisi, tenninasi dan kematian.

Menurut Panggabean (2016), Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ada empat jenis, di antaranya:

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas kehendak sendiri (Voluntary turnover)
2. Pemberhentian Karyawan karena habis masa kontrak atau karena tidak dibutuhkan lagi oleh organisasi (Lay Off).
3. Pemberhentian karena sudah mencapai umur pensiun (Retirement). Saat berhenti biasanya antara usia 60 sampai 65 tahun.
4. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan atas kehendak pengusaha.

Dari beberapa sumber tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa jenis Pemberhentian hubungan kerja (PHK) adalah:

1. Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) Sementara.
2. Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) Permanen.

Elistia (2020) menyebutkan bahwa PHK permanen dapat disebabkan empat hal, yaitu:

1. Keinginan sendiri
2. Kontrak yang Habis
3. Pensiun
4. Kehendak Perusahaan.

### **Proses dan Prosedur PHK**

Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan harus dilakukan dengan baik dan sesuai dengan regulasi pemerintah yang masih diberlakukan. Namun karena terkadang pemberhentian terkadang terjadi akibat konflik yang tak terselesaikan maka menurut Umar (2004) pemecatan secara terpaksa harus sesuai dengan prosedur sebagai berikut:

1. Musyawarah karyawan dengan pimpinan perusahaan.
2. Musyawarah pimpinan serikat buruh dengan pimpinan perusahaan.
3. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan wakil dari P4D.
4. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan wakil dari P4P.
5. Pemutusan hubungan berdasarkan Keputusan Pengadilan Negeri.

Perusahaan yang ingin memutuskan hubungan kerja harus mendapatkan izin dari P4D (Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah) dan jika ingin memutuskan hubungan kerja dengan lebih dari sembilan karyawan maka harus dapat izin dari P4P (Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat) selama izin belum didapatkan maka perusahaan tidak dapat memutuskan hubungan kerja dengan karyawan dan harus menjalankan kewajibannya.

### **Hak Karyawan yang Timbul Akibat PHK**

Hak yang timbul akibat adanya PHK telah diatur secara rinci di dalam UU 13/2003, yakni meliputi:

1. Uang pesangon

Menurut kamus hukum, uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat dari adanya pemutusan hubungan kerja. Perhitungan uang pesangon telah diatur dalam Pasal 156 ayat (2), yakni:

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah
- i. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah

2. Uang penghargaan masa kerja Sedangkan uang penghargaan masa kerja, perhitungannya telah diatur secara rinci di dalam Pasal 156 ayat (3) UU 13/2003, yakni:
  - a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah
  - b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah
  - c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah
  - d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah
  - e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah
  - f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah
  - g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah
  - h. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah

3. Uang penggantian hak

Di dalam Pasal 156 ayat (4) UU 13/2003, uang penggantian hak yang seharusnya diterima, meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja.
- c. Pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Aturan lain tentang hak yang timbul akibat PHK tercantum dalam Pasal 157 yang menyatakan:

1. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:
  - a. Upah pokok
  - b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari cuti yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma, yang apabila cuti harus dibayar pekerja dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembeli dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja
2. Dalam hal penghasilan pekerja dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
3. Dalam hal upah pekerja diayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan uph minimum provinsi atau kabupaten/kota.
4. Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungn upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 bulan terakhir.

Perlu digarisbawahi, bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, energi, waktu, dan komitmennya untuk tidak hanya sebatas didedikasikan atau mendedikasikan diri untuk organisasi maupun perusahaan, tetapi juga ada tujuan yang lain yang hendak dicapai, yaitu mengharapkan imbalan atau bayaran atas kinerja dan efisiensi kinerja (Mutiadi et al., 2021).

### **Kepailitan**

Kepailitan berasal dari kata “pailit”. Pailit adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan peristiwa keadaan berhenti membayar utang- utang debitur yang telah jatuh tempo. Retnowulan menyatakan kepailitan adalah eksekusi massal yang ditetapkan dengan keputusan hakim, yang berlaku serta merta, dengan melakukan penyitaan umum atas semua harta orang yang dinyatakan pailit, baik yang ada pada waktu pernyataan pailit, maupun yang diperoleh selama kepailitan berlangsung, untuk kepentingan semua kreditur, yang dilakukan dengan pengawasan pihak yang berwajib.

Pasal 1 angka 1 UU 37/2004 menyatakan kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitur pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam undang-undang ini. Dalam pernyataan itu menyebutkan beberapa subyek dan obyek yang berkaitan dengan terjadinya sebuah kepailitan. Subyek yang dimaksud adalah siapa saja yang terkait apabila terjadi sebuah kepailitan. Subyek-subyek tersebut antara lain: debitur pailit, kurator dan hakim pengawas. Namun selain apa yang tercantum di dalam pernyataan itu ada yang disebut sebagai kreditur.

### **Hak Pekerja Akibat Pailit**

Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia. Hak ini dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberadaannya. Hak pekerja lahir sebagai akibat adanya hubungan kerja antara buruh dan pengusaha. Hak pekerja merupakan salah satu dari hak dan kewajiban yang timbul akibat pailit. Hak dan kewajiban lainnya yang timbul akibat pailit adalah pembayaran utang kepada para kreditur. Pengaturan tentang hukum kepailitan yang lebih baik dan menjamin kepastian hukum serta melindungi kepentingan kreditur ialah sesuatu yang menjadi tujuan dari hukum kepailitan di negara mana saja. Pekerja merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan. Apabila pekerja telah melaksanakan kewajibannya, maka sudah seharusnya pengusaha memenuhi hak-hak pekerja yang telah diatur dalam UU 13/2003. Apabila diuraikan, hak-hak tersebut meliputi:

- a. Memiliki kesempatan yang sama tanpa ada diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan
- b. Terkait dengan pembekalan, pelatihan dan bentuk kegiatan lain dalam rangka meningkatkan keterampilan (kompetensi) untuk menunjang bidang kerjanya, pekerja berhak untuk memperoleh pelatihan
- c. Memiliki kebebasan untuk pindah pekerjaan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya
- d. Perempuan berhak untuk istirahat karena melahirkan atau keguguran
- e. Memiliki hak terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
- f. Berhak terhadap penghasilan yang layak
- g. Pekerja dan keluarganya dijamin dengan jaminan sosial tenaga kerja.

Hak pekerja yang di PHK akibat perusahaannya pailit telah diatur dengan jelas dalam UU 13/2003 dan UU 37/2004. Dalam UU 13/2003 tercantum dalam Pasal 165, pekerja 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 penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Dan dalam Pasal 39 ayat (2) UU 37/2004 menyatakan bahwa sejak diucapkan, upah yang terutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.

Dalam penjelasan menyebutkan apa yang dimaksud didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya. Penjelasan ini lebih menegaskan lagi bahwa apabila perusahaan mengalami kepailitan, maka hak-hak pekerja harus diselesaikan terlebih dahulu dibandingkan dengan utang-utang yang lainnya.

Hak untuk didahulukan pelunasan utang atas upah pekerja yang belum dibayarkan karena perusahaan pailit menunjukkan bahwa hal ini sebagai bentuk perwujudan dari perlindungan atas hak untuk hidup. Tanpa mendapatkan upah dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan dapat mengancam jiwa pekerja dan keluarganya. Hal ini sesuai dengan point satu Pasal 3 Piagam PBB, yaitu "Setiap orang berhak atas kehidupan, kebebasan dan keselamatan sebagai individu" yang menempatkan hak atas hidup diatas kebebasan dan keamanan pribadi (berkaitan dengan harta kekayaan).

Perusahaan yang sudah tidak mampu lagi memenuhi hak-hak karyawannya akan sulit untuk tetap bertahan. Kondisi Perusahaan yang tidak sehat dan banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan kecemasan baik itu dari karyawan kontrak maupun karyawan tetap (Gunawan, 2017)

## SIMPULAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan akibat perusahaan pailit menunjukkan bahwa situasi ini memiliki implikasi yang kompleks bagi pekerja. Pertama, karyawan yang di-PHK karena perusahaan dinyatakan pailit berhak atas kompensasi, namun jumlahnya sangat terbatas. Selain itu, pekerja juga berhak atas uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Sebagai perbandingan, didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13/2003 menyebutkan bahawa pekerja yang di PHK berhak atas pesangon yang dihitung berdasarkan masa kerja, dengan jumlah yang bervariasi dari 1 bulan upah untuk masa kerja kurang dari 1 tahun hingga 9 bulan upah untuk masa kerja lebih dari 8 tahun. Selain itu, pekerja juga berhak atas uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Dan berdasarkan Undang – Undang Cipta Kerja, ketentuan pesangon mengalami perubahan. Misalnya, ketika pekerja di PHK karena efisiensi, karyawan hanya berhak atas pesangon sesuai dengan ketentuan Pasal 156, tanpa tambahan dua kali lipat yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini mengartikan bahwa total pesangon yang diterima pekerja bisa berkurang secara signifikan.

Kedua, kondisi pailit dapat menyebabkan ketidakpastian bagi pekerja mengenai pembayaran hak- hak mereka. Jika nilai aset perusahaan lebih rendah daripada total utang, pekerja mungkin hanya menerima sebagian kecil dari hak yang seharusnya mereka terima. Hal ini menciptakan risiko bahwa hak-hak mereka tidak akan terpenuhi sepenuhnya, tergantung pada keputusan kurator dan kondisi keuangan perusahaan. Ketiga, meskipun PHK akibat kepailitan memberikan jalan untuk penyelesaian kewajiban perusahaan, dampaknya terhadap karyawan sangat merugikan. Mereka kehilangan sumber pendapatan dan status sosial, serta menghadapi tantangan dalam mencari pekerjaan baru di tengah kondisi ekonomi yang tidak menentu.

Secara keseluruhan, PHK akibat kepailitan menyoroti perlunya perlindungan hukum yang lebih baik bagi pekerja untuk memastikan bahwa hak-hak mereka terpenuhi dalam situasi sulit ini.

Adapun Saran yang dapat diberikan untuk Perusahaan adalah:

1. Lakukan komunikasi terbuka atau transparan antara manajemen kepada karyawan mengenai kondisi keuangan Perusahaan.
2. Jika harus dilakukan PHK, maka berikanlah kompensasi yang sesuai menurut Undang-Undang.
3. Buatlah program reintegrasi kepada karyawan yang berdampak PHK seperti pelatihan, mentorship, dan dukungan psikososial agar karyawan yang berdampak PHK dapat Kembali ke pasar tenaga kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Elistia, W. (2020). *Makalah Pemutusan Hubungan Kerja*.  
<https://www.scribd.com/document/496351375/MAKALAH-PEMUTUSAN-HUBUNGAN-KERJA>
- Gunawan, A. (2017). *Hubungan antara kecemasan terhadap isu PHK dengan motivasi kerja pada karyawan tetap dan kotrak PT unitex tbk Bogor*. repository.uinjkt.ac.id.  
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/14102/1/AHMAD-GUNAWAN-PSI.pdf>
- Holisah, S. N. (2021). *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*. 15(2), 1.  
<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/pemutusan-hubungan-kerja>
- KlikLegal.com. (2023a). *Hemat Uang Operasional, Tupperware Siap-Siap PHK Karyawan*  
<https://kliklegal.com/hemat-uang-operasional-tupperware-siap-siap-phk-karyawan/>
- (2023b). *PHK Demi Efisiensi Perusahaan, Adakah Dasar Alasannya?*  
<https://kliklegal.com/phk-demi-efisiensi-perusahaan-adakah-dasar-alasannya/>

- Lestari, M. (2018). *Pengaruh Persepsi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Tupperware (Studi Kasus pada "PT. Bina Sukses Bersama" Distributor Tupperware Kediri)*. 1–15. <https://etheses.iainkediri.ac.id:80/id/eprint/2067>
- Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia. In *IKRAITH-EKONOMIKA*. [journals.upi-yai.ac.id](http://journals.upi-yai.ac.id). <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/1693/1395>
- Panggabean, S. & Mutiara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bogor: Galea Indonesia.
- Sjafri, Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sucipto, I., Kusumah, D. H., Gunawan, A., & Suryadi, S. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Value: Jurnal Manajemen dan akuntansi*.
- Umar, Husein. (2004). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pusaka.
- UUNo37. (2004). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentangkepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. *Database Peraturan Bpk Ri*, 55. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/40784>