

## Analisis Efisiensi Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perusahaan Pailit

Rodhiyatun Soimah<sup>1</sup>, Arista candra Irawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Ilmu Hukum, Univeristas Ngudi Waluyo, Ungaran, Jawa Tengah

\*[zaradijah30@gmail.com](mailto:zaradijah30@gmail.com), [aristacandrairawati@unw.ac.id](mailto:aristacandrairawati@unw.ac.id)

**Submission:**

2025-06-02

**Review:**

2025-06-04

**Accepted:**

2025-06-10

**Publish:**

2025-07-14

**ABSTRACT;** Termination of employment still often occurs in industrial relations problems, with the impact of this problem in the form of overlapping conditions causing several parties often not to get their rights fairly. Termination of Employment or PHK can occur for several types of reasons, namely termination of employment due to efficiency and termination of employment due to company bankruptcy. Based on PHK due to efficiency, it can occur if the company chooses to terminate the employment of workers or laborers as a way to prevent the threat of losses that may be experienced by the company in the future. While PHK after the study was declared bankrupt is the result of the company being unable to run the company's operations and finances properly or having debts that are unable to have and the debt exceeds the company's assets, and in accordance with these conditions there is a significant impact on workers in the form of questions about their rights, whether they will be guaranteed and given fairly by the bankrupt company or not, and how in its resolution the company that is declared bankrupt can be responsible and understand the PKPU Law related to bankruptcy law. This study is to what extent the effectiveness of resolving industrial relations disturbances caused by termination of employment can be carried out by workers to companies that experience bankruptcy, so as to create a solution in the form of an agreement that is accepted by the company and workers to obtain their rights fairly.

**Keywords:** Settlement, Dispute, Bankruptcy

## PENDAHULUAN

Berdirinya suatu perusahaan terdapat hal yang sangat vital untuk diperhatikan ialah mengenai hak-hak pekerja, disamping adanya kesadaran perusahaan dalam menjaga kestabilan manajemen keuangan dan peningkatan evaluasi bisnis sebagai tanggung jawab, yang apabila tidak dipenuhi oleh perusahaan maka beresiko menjadi kelemahan bagi perusahaan. Dan sebagai fungsi utama didalam perusahaan salah satu instrumen pentingnya ialah pekerja atau buruh yang mana akan berkaitan dengan upah atau gaji pekerja yang harus dibayarkan oleh perusahaan sebagai hubungan timbal balik dari apa yang sudah pekerja lakukan untuk perusahaan, maka dalam hal-hal penerapan hubungan industrial, jika ini tidak terpenuhi dengan baik seringkali disebut sebagai utang debitur (perusahaan) kepada kreditur (pekerja).

Perusahaan memiliki kaitan yang penting dalam menjalin kerjasama yang baik dengan pekerja/buruh yang disebabkan karena terdapat keterikatan, (Menurut, UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang hubungan kerja, dan terkait hak kewajiban pekerja dan perusahaan sebagai dasar hukum ketenagakerjaan di Indonesia<sup>1</sup>).

Dalam kaitannya adakalanya perusahaan mengalami kesulitan pada kondisi kestabilan perusahaan sehingga dapat memicu adanya permohonan pailit dari pekerja yang dapat diajukan kepada pengadilan khusus penanganan perkara kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang yaitu pada Pengadilan Niaga yang mengacu pada pemenuhan UUK PKPU (Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Undang-Undang kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang). Dan jika hal tersebut dikabulkan, maka akan langsung diproses oleh kurator yang diberikan wewenang oleh hakim untuk menyita umum keseluruhan harta yang dimiliki oleh perusahaan/debitur. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Pasal 31 ayat (1) berdasarkan kewenangan kurator dalam penyitaan umum dan pemberesan harta pailit<sup>2</sup>.

Keseimbangan antara perusahaan yang dinyatakan pailit dalam melindungi nasib perusahaannya setelah kepailitan, dan pemenuhan hak-hak pekerja setelah phk sejatinya adalah sama-sama perjuangan untuk bangkit dari kerugian, yang pada akhirnya sangat ingin memenangkan keduanya secara adil. Karena dampaknya dapat dirasakan bagi kedua pihak terkait terjadinya kepailitan, maka jikalau terpaksa melalui proses menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan tahapan yang rumit, hal itu tidak masalah untuk dilalui.

Meskipun dapat dipahami juga bahwa maksud UUK PKPU yang saat ini dianggap belum bisa menyelamatkan nasib perusahaan dari kepailitan, secara garis besar adalah karena debitur juga bagian yang seringkali dianggap timpang atau tidak sejajar jika dilihat dari segi ekonomi dengan kreditur. Bagi perusahaan sebagai salah satu pihak yang berada didalam perjanjian hubungan kerja, acuan untuk penyelesaian pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan yaitu dengan mematuhi dan memahami Undang-Undang Kepailitan PKPU, untuk bisa memenuhi hak pekerja hingga pada akhirnya pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan secara layak dan kondusif tanpa adanya penyelewengan hak.

Yang mana penerapan secara efektifnya dalam pencegahan perselisihan hubungan industrial tidak selalu berjalan lancar dan seimbang, pihak-pihak yang berkaitan dalam hubungan perjanjian kerja tetap masih berharap agar mendapatkan jaminan yang pasti

---

<sup>1</sup> BPK RI, UU No.13 Tahun 2003, Jakarta, LN.2003/NO.39, TLN NO.4279, LL SETNEG :79 HLM

<sup>2</sup> DJKN.KEMENKEU, [UK PKPU 37/2004](#), Dampak Kepailitan dan PKPU Terhadap Perusahaan, 2024

sesuai dengan undang-undang yang berlaku, oleh karena itu adanya beberapa tahapan sebagai solusi penyelesaian di harapkan mampu membantu solusi akhir yang disepakati kedua belah pihak secara adil, bersifat final dan berkepastian hukum.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif yaitu penelitian dengan menelaah lebih luas mengenai peraturan hukum dalam perundang-undangan untuk meneliti penyelesaian dalam permasalahan hukum dan menggunakan analisis peraturan perundang-undangan sebagai bahan hukum *primer* dengan pendekatan berupa *statute approach* (pendekatan secara perundang-undangan) dan juga pendekatan secara konseptual (*conceptual approach*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Permasalahan Hubungan Industrial

Adanya kesulitan pengendalian pada sistem internal perusahaan biasanya menyebabkan ketidak sempurnaan dalam menjalankan operasional yang berlaku bagi perusahaan itu sendiri.

Kondisi ini adalah kondisi ketidakberhasilan perusahaan dalam menjaga *stakeholder* atau operasional yang struktural terutama pada komponen perusahaan yaitu pekerja/buruh. Pekerja biasanya sudah memiliki perjanjian kerja dengan perusahaan yang apabila pemenuhan ini tidak dilakukan akan menemukan berbagai perselisihan hubungan industrial berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antara buruh/ pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial<sup>3</sup>.

Dalam hubungan kerjasama seringkali terjadi rasa tidak puas dari pekerja untuk mendapatkan hak dari perusahaan, sehingga beresiko menyebabkan protes buruh/pekerja berupa demo pada perusahaannya, bahkan hal ini dapat menyebabkan terjadinya sengketa atau perselisihan hubungan industrial. Hakikatnya pekerja atau buruh dapat mempertahankan haknya seperti mengajukan permohonan kepailitan jika perusahaan tidak memenuhi bayaran upah para pekerja, hal ini sesuai edaran yang mengatur permohonan kepailitan yaitu SEMA No. 2 Tahun 2019<sup>4</sup>, yang dapat juga dijadikan sebagai alternatif bagi pekerja untuk kepastian hukum putusan pailit atau PKPU dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut dan mendapatkan hak-hak mereka secara layak. Namun, pengajuan ini hanya dapat dilakukan jika hak pekerja sudah ditetapkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan berkekuatan hukum tetap<sup>5</sup>. Dampak negatif dari pengajuan kepailitan bagi perusahaan ini dirasakan akibat dari mekanisme hukum kepailitan atau PKPU di Indonesia, yang sampai saat ini masih mengarah pada instrumen penyelesaian meminta penyelesaian hutang piutang atas debitur (pekerja) kepada kreditur (perusahaan) yang mana mengarah kepada perusahaan tidak dapat memenuhi hak-hak pekerja dan bukan menjadi solusi dalam insolvensi perusahaan yang terancam bangkrut (pailit).

---

<sup>3</sup> Jenis-jenis penyelesaian perselisihan mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>4</sup>JDIH Situbondo kab, Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 2 Tahun 2019 mengatur tentang syarat pengajuan permohonan pailit oleh pekerja

<sup>5</sup> Hukum online, Perselisihan Hak-PHK Lewat Instrumen Kepailitan Berdampak Negatif bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, pailit pasti akan menjadi momok atau serangan yang menghancurkan banyak krusial perusahaan disamping perusahaan sedang tidak dalam operasional yang baik. Yaitu adanya kehilangan stabilitas perusahaan, kehilangan sumber daya dan dampak reputasi perusahaan yang negatif. Karena bagi perusahaan bangkit setelah kepailitan bukanlah hal yang mudah, ketika ia telah mengalami pailit terjadi jatuhnya reputasi di pandangan masyarakat, karyawan dan investor untuk itu keadaan ini merupakan kondisi yang rumit dan berdampak besar, belum lagi terdapat biaya-biaya tambahan yang hadir dibebankan kepada perusahaan, seperti uang pesangon, uang pengganti hak dan uang PMK(Penghargaan Masa Kerja)<sup>6</sup>.

Pemutusan hubungan kerja karena pailit dilalui perusahaan dengan proses legal yang rumit dan kepatuhan hukum bahwa ia telah dibatasi wewenang kekuasaan untuk menjalankan perusahaan, sehingga perusahaan harus cermat agar dapat meminimalkan kerugian lainnya.

### **Jalur Penyelesaian Sengketa**

Dalam efektivitas penyelesaian ini, pengajuan perusahaan pailit oleh pekerja dalam hukum kepailitan/PKPU masih dianggap sebagai dampak negatif bagi perusahaan. Selain dalam upaya pengajuan perusahaan pailit oleh kreditur sebagaimana akibat dari perusahaan yang tidak memenuhi operasional pekerjaan dengan baik, maka terjadi juga pemutusan hubungan kerja yang tertuang pada Pasal 95 UU No.6 Tahun 2003 ayat (1) dan berupa hak-hak yang timbul dari suatu perjanjian kerja yaitu adanya gaji atau upah<sup>7</sup>.

Bila dilihat dari satu sisi harapan pekerja dalam mempertahankan hak-hak nya, ialah menginginkan adanya kesetaraan yang dapat dirasakan dengan perusahaan apabila dirinya mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena harus bisa menstabilkan kebutuhan ekonomi secara mendadak, harus berusaha mendapatkan pekerjaan pengganti dan belum lagi kondisi psikologis yang sulit karena harus kehilangan mata pencahariannya secara tiba-tiba. Kesulitan-kesulitan yang dilalui ini akan bertambah parah dialami pekerja apabila hak pesangon dll tidak terpenuhi dengan layak sesaat setelah mengalami phk.

Sebelum adanya perselisihan akibat tidak adanya pemenuhan hak-hak para pekerja/buruh, sebaiknya perusahaan telah melakukan upaya-upaya pencegahan sebelumnya sehingga perusahaan tetap berada dalam kondisi normal dan stabil, namun bagi pekerja sendiri untuk menjaga efisiensi dari hak para pekerja tak ayal membuat jalur permohonan pailit sebagai jalan keluar, sehingga diharapkan bagi perusahaan pailit yang melakukan phk seharusnya apabila telah menyelesaikan hak para pekerja itu akan sedikit meringankan beban mereka kedepannya. Berbeda dengan kenyataan bahwa kebanyakan perusahaan yang dinyatakan pailit, namun mengalami kesulitan untuk menjaga kestabilan ekonomi perusahaannya setelah dinyatakan pailit adalah karena adanya sita umum atas kekayaan debitur/perusahaan, pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang No. 37 Tahun 2004<sup>8</sup>, yaitu wewenang dari pengawasan hakim berupa hak sita umum kekayaan debitur adalah diberikan kepada kurator untuk sebagai pemberesan kekayaan debitur

---

<sup>6</sup> Halojpn.id, tahapan pemutusan hubungan kerja, Pasal 81 angka 36 Perppu Cipta Kerja, Upah dan hak-hak karyawan lainnya yang belum dibayarkan dalam hal perusahaan

<sup>7</sup> Nurul Hidayah, Tinjauan Yuridis terhadap hak-hak pekerja akibat kepailitan perusahaan, Volume 2 ; Nomor 1 ; Juni 2024 ; Page 22-27, Jurnal Dunia Ilmu Hukum

<sup>8</sup> Siplawfirm, Dampak Kepailitan dan PKPU Terhadap Perusahaan, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUK PKPU), Agustus, 2024

akibat adanya kepailitan.

Sehingga keadaan pailit ini seringkali menyebabkan hutang dari debitur(perusahaan) kepada kreditur (yaitu pekerja), dan menyebabkan keadaan kisruh saat terjadinya perselisihan didalam hubungan industrial. Kondisi yang timpang ini, terdapat beberapa penyelesaian perselisihan yang bisa ditempuh bersama para pekerja/buruh yaitu tahap Perundingan Bipartit dan Tripartit, tahap Mediasi dan Konsiliasi, dan terakhir apabila kedua tahap tersebut gagal maka melalui Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial:

### **Analisis Jalur penyelesaian melalui Perundingan Bipartit dan Tripartit:**

Pada penyelesaian melalui Bipartit yaitu dilakukan dengan cara perundingan sebagai upaya pertama yang disarankan untuk dilakukan sejak pertama kali terjadi perselisihan yaitu dalam bentuk permusyawaratan bersama dan memiliki hasil kesepakatan semenjak waktu yang ditentukan masa kerja, yaitu 30 hari semenjak perundingan pertama kali dilakukan (ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial<sup>9</sup>) pasal ini mengatur mengenai penyelesaian berupa perundingan permusyawaratan mufakat terlebih dahulu untuk diupayakan tercapai sebelum upaya yang lain(berupa perundingan bipartit).

Seperti halnya perusahaan telah berusaha melakukan pencegahan phk sebelumnya, namun hal tersebut tidak berhasil dan diupayakan adanya perundingan bipartit sesuai pada Pasal 81 angka 40 Perppu Cipta Kerja yang telah mengubah ketentuan pada Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, mengatur bagaimana proses Pemutusan Hubungan Kerja berupa upaya pencegahan PHK gagal<sup>10</sup>, maka dilakukan upaya perundingan bipartit, dan solusi setelahnya adalah upaya penyelesaian oleh lembaga penyelesaian, yang dapat dilakukan apabila upaya perundingan bipartit tidak juga menemukan jalan terang.

Jalur tripartit ini merupakan jalur yang meliputi mediasi, konsiliasi dan arbitrase<sup>11</sup>. Ketiganya merupakan solusi yang melibatkan pihak ketiga apabila pada tahap perundingan bipartit/musyawahar tidak menemukan kesepakatan, (Nafiatul Munawaroh, 2022<sup>12</sup>). Pihak ketiga yang dipilih untuk upaya menyelesaikan perselisihan harus memiliki sifat yang netral dan tidak memihak baik kepada para pihak yang berselisih. Sehingga kesepakatan pada jalur ini bisa di dapatkan dengan cara yang jelas, terang dan adil. Dan diharapkan tidak adanya perselisihan kembali setelah ditemukan kesepakatan.

### **Analisis Jalur penyelesaian melalui Mediasi dan Konsiliasi**

Pada jalur penyelesaian mediasi dan konsiliasi tahap ini antara tahap mediasi yaitu, tahap yang dilakukan upaya penyelesaian menggunakan pihak ketiga berupa seseorang yang bersifat netral berasal dari instansi bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (UU pasal 8 PPHI Nomor.2 tahun 2004 yang memiliki ketentuan berupa kedudukan seorang mediator yang berada di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota, sebagai fasilitator upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu dipilih kedudukan

<sup>9</sup> Hukum online, tahapan pemutusan hubungan kerja, Putusan Pasal 3 ayat (1) dan (2) UU 2/2004

<sup>10</sup> Putusan Pasal 81 angka 40 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang mengatur mengenai proses Pemutusan Hubungan Kerja berupa upaya pencegahan PHK

<sup>11</sup> Nafiatul Munawaroh, 3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Oktober 2022

<sup>12</sup> Rai Mantili, *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol. 6 No. 1 September 2021, hal. 53

sebagai penengah<sup>13</sup>).

Kasus yang diperlukan penanganan seorang mediator adalah pada perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan phk atau perselisihan serikat pekerja antar satu perusahaan.

Sedangkan, konsiliasi adalah tahap yang menjelaskan upaya penyelesaian bagi perselisihan kepentingan, phk dan perselisihan serikat buruh atau pekerja dalam satu perusahaan, berbeda dengan mediasi. Konsiliasi memiliki kesamaan dengan mediasi yaitu dalam pelaksanaan upaya sebagai fasilitator yang menengahi atau netral, ia memiliki tugas untuk mengajukan permintaan kepada pihak berselisih agar membuat permintaan penyelesaian secara tertulis dengan ketentuan apabila disepakati maka akan dibuatkan surat perjanjian bersama hingga akan didaftarkan juga ke Tingkat pengadilan hubungan industrial di tempat pengadilan negeri tempat para pihak mengajukan permintaan bertujuan untuk membuktikan telah mendapatkan akta pendaftaran (Pasal 23 ayat 1 tentang Undang-Undang PPHI No. 2 Tahun 2004 mengatur tentang kesepakatan bersama yang dicapai akan melahirkan perjanjian bersama segera setelah pencapaian proses konsiliasi berhasil<sup>14</sup>).

Sedangkan apabila konsiliasi gagal, maka akan dilakukan anjuran tertulis bagi pihak yang sudah ditunjuk dan dijawab dengan persetujuan selanjutnya oleh pihak-pihak yang berselisih, dan terdapat keistimewaan yaitu berupa apabila telah dilakukan anjuran persetujuan tertulis, maka dari persetujuan para pihak ada yang mengingkari perjanjian bersama maka pihak yang merasa dirugikan dapat meminta permohonan untuk eksekusi ( Pada Pasal 23 ayat (3) huruf b UU PPHI No.2 Tahun 2004<sup>15</sup>, memberi ketentuan berupa pemberian sanksi bila hak-hak pengusaha tidak dipenuhi yaitu dengan pelanggaran mogok kerja, salah satunya) ketentuan ini adalah hasil dari yang sudah disepakati dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelumnya, yang mana pada penyelesain sebelumnya lebih baik menggunakan penyelesain bipartit sehingga lebih efisien.

### **Analisis Jalur penyelesaian melalui Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial**

Pada penggunaan jalur penyelesaian ini, sudah ada ditahap dimana tahap-tahap sebelumnya tidak mencapai keberhasilan atau kesepakatan, sehingga membutuhkan jalur gugatan ke pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 56 Undang-Undang PPHI yang mengatur mengenai jalur pengadilan sebagai penyelesaian perselisihan dari hubungan industrial<sup>16</sup>, Undang-Undang yang memiliki kaitannya dengan Pasal 34 Undang-Undang Mahkamah Agung yang khusus berkaitan dengan penyelesaian perselisihan berdasarkan norma hukum spesialis<sup>17</sup>) upaya ini mengadili perbedaan pada tingkat pertama dan terakhir yaitu tingkat pertama berupa perselisihan hak dan phk, sedangkan tingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja

<sup>13</sup> Nafiatul Munawaroh, 3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Oktober 2022, UU pasal 8 PPHI Nomor.2 tahun 2004

<sup>14</sup> Nafiatul Munawaroh, 3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 23 ayat (1) UU PPHI

<sup>15</sup> Nafiatul Munawaroh, 3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 23 ayat (3) huruf b UU PPHI No.2 Tahun 2004

<sup>16</sup> Nafiatul Munawaroh, 3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 56 UU PPHI, mengatur tentang jalur pengadilan sebagai penyelesaian perselisihan dari hubungan industrial

<sup>17</sup> Penjelasan Pasal 56 Undang-Undang PPHI yang mengatur mengenai jalur pengadilan sebagai penyelesaian perselisihan dari hubungan industrial

atau serikat buruh dalam satu perusahaan<sup>18</sup>.

Sebagai upaya-upaya yang telah dilakukan sesuai dengan Undang-Undang PPHI No.2 Tahun 2004, maka apabila terjadi adanya perselisihan-perselisihan hubungan industrial untuk penyelesaiannya secara garis besar dapat ditempuh oleh para pihak berupa jalur hukum melalui administrasi negara (pengawas ketenagakerjaan), jalur kepidanaan dan jalur keperdataan yaitu ketiganya merupakan jalur hukum publik (M. Hadi Subhan, 2020<sup>19</sup>) Dalam jalur penyelesaian berupa jalur hukum administrasi negara (pengawas ketenagakerjaan) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan sebuah pengawasan berjalannya Undang-Undang bidang Ketenagakerjaan dilakukan untuk memfasilitasi dan memberikan sebuah kepastian hukum penyelesaian pada perselisihan hubungan industrial<sup>20</sup>.

Dalam upaya jalur hukum kepidanaan yang dapat dilakukan pekerja untuk mempertahankan hak-hak nya adalah dengan cara masuk jalur hukum publik yang membutuhkan pengawasan dari PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) juga kepolisian<sup>21</sup>, sehingga dilakukan pengawasan terkait pelanggaran hak-hak pekerja sesuai sanksi pidana perburuhan yaitu apabila lalai dalam memberikan upah minimum serta pekerja tidak mendapatkan jaminan sosial yaitu berupa sanksi pidana penjara/denda.

Sedangkan, apabila menggunakan jalur hukum keperdataan, pada posisi ini pekerja seringkali dalam kondisi lebih sulit dan lemah karena dapat memakan banyak waktu dan tidak efisien serta biaya yang tergolong tidak sedikit. Jalur keperdataan juga selain memakan banyak waktu dan biaya juga membutuhkan suatu keahlian atau kompetensi khusus dalam penyelesaian, sedangkan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) juga belum tentu mendapatkan hasil yang memuaskan bagi para pihaknya.

## KESIMPULAN

Pada kesimpulan bahwa dalam perkara mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur dalam UU PPHI No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ada di Indonesia. Di dalam analisis penyelesaian perselisihan yang tepat, maka langkah atau upaya pertama yaitu perundingan mufakat dengan dilakukan perundingan bipartit lebih efisien dibandingkan jalur-jalur penyelesaian yang lain, karena dari segi biaya dan waktu jauh lebih hemat dan ringan sehingga tidak memberatkan para pihak, dan dari segi kecepatan penyelesaian perundingan bipartit lebih mudah dicapai sehingga banyak memberikan kepuasan berdasarkan mufakat bersama. Namun, langkah penyelesaian yang lain dibuat untuk membantu apabila tahap pertama dilakukan berupa perundingan tidak berhasil menyelesaikan permasalahan dan perselisihan (Pasal 56 UU PPHI menjadi salah satu solusi jika perundingan dan tahap sebelumnya tidak berhasil maka ada efisiensi melalui pengadilan dengan jaminan hukum yang lebih pasti). Ada banyak upaya dalam

<sup>18</sup> Penjelasan umum UU PPHI No.2 Tahun 2004

<sup>19</sup> M.Hadi Subhan, Fenomena hukum pengajuan kepailitan terhadap pengusaha oleh pekerja karena hak pekerja yang tidak dibayar pengusaha, *Jurnal Hukum & Pembangunan* 50 No. 2 (2020): 519-539, Hal 521

<sup>20</sup> Halojpn, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta perubahannya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

<sup>21</sup> M.Hadi Subhan, Fenomena hukum pengajuan kepailitan terhadap pengusaha oleh pekerja karena hak pekerja yang tidak dibayar pengusaha, *Jurnal Hukum & Pembangunan* 50 No. 2 (2020): 519-539, Hal 522

penyelesaian hubungan industrial berupa mekanisme penyelesaian setelah pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan pailit, maka dalam penelitian ini ditujukan untuk menganalisa perusahaan yang sudah pailit dalam menjalankan mekanisme penyelesaian pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja nya berdasarkan karakteristik hukum kepailitan Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

### Book

Dr.tami rusli, s. M. (2019). *Hukum kepailitan di indonesia*. Bandar lampung: universitas bandar lampung(ubl) press.

### Article In A Periodical

Luthvi febryka nola, c. A. (2024, oktober senin, 28). Dampak kepailitan bagi para pekerja. *Isu sepekan bidang kesra, komisi ix, pusat analisis keparlemenan*.

### Jurnal Artikel

Ajisaka Bagus Satyanagara, A. W. (2023). Strategi Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrialantara Pekerja/Buruh Dan Perusahaandi Kota Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Tatapamong* 5, 101-120.

Andre Kiemas, J. M. (Vol 11 No 2 (2023): December). Mendefinisikan Kembali Hukum Kepailitan: MemasukkanPrinsip Kelangsungan Usaha untuk Penyelesaian Utang yang Adil. *Rechtsidee*, 18 of 18.

Diah Oktaviani, D. (2023). Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). *RECHTENSTUDENT JOURNAL*, 176-188.

DKK, N. H. (2024). Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Kepailitan. *Jurnal Dunia Ilmu Hukum*, 22-27.

Nurul Hidayah Basuki, H. S. (2015). Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerjamelalui Mediasi Oleh Mediator Disnakertrans Diy Pada. *Universitas Gadjah Mada, 2015, Repository UGM*, ABSTRACT.

Putra, A. K. (2019). Keabsahan Penolakan Permohonan Pailit Berdasarkan Alasan Debitor Dalam Keadaan Solven. *Jurist-Diction*, , 1147-1162.

Shubhan, M. H. (2020). Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Yang Tidak Dibayar Pengusaha. *Jurnal Hukum & Pembangunan* 50 No. 2 , 519-539.

Sri Redjeki Slamet, F. O. (2021). Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Pkpu) Dalam Masa Pandemi. *Lex Jurnalica Volume 18 Nomor 3, Desember 2021*, 349-360.

Yudhi Priyo Amboro, J. E. (n.d.). Penerapan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadapkaryawan Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit

### Pidato

Subhan, M. (2022). Karakteristik Hukum Kepailitan Indonesia Dan Perkembangannya Sebagai Instrumen Hukum Recovery Pembayaran Utang Debitor. *Penguatan Jabatan Guru Besar dalam Bidang Hukum Kepailitan pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga* (pp. 1-58). Surabaya: IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA.

### **Laporan Akhir**

Sardoni, R. I. (2011, Januari 6). Instrumen Insolvensi Tes Pada Perkara Kepailitan Di Indonesia. *SKRIPSI*, pp. 1-105.

Suherman toha, s. M. (2010, desember 31). Penelitian hukum tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Laporan Akhir*, pp. 1-84.

### **Internet Google**

DJKN.KEMENKEU. (2024). *Dampak Kepailitan dan PKPU Terhadap Perusahaan*. Surabaya: siplawfirm.

RI, B. (2003). *Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* . Jakarta: LN.2003/NO.39, TLN NO.4279, LL SETNEG :79 HLM. Retrieved from <https://www.hukumonline.com/berita/a/asas-asas-hukum-pidana-lt62cb7d58e9538/>