

Analisis Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Massal Akibat Kepailitan Perusahaan (Studi Kasus PT Sritex)

Legal Analysis of Protection in Mass Employment Termination Due to Company Bankruptcy (Case Study of PT Sritex)

Emmanuela Komala Sari¹

¹Program Studi Hukum, Universitas Tarumanagara

Email : emmanuela.205230177@stu.untar.ac.id

Abstract: *The bankruptcy of large companies in Indonesia gives rise to legal and social issues, particularly concerning mass layoffs and the protection of workers' rights. This condition becomes increasingly critical in labor-intensive industries with a large workforce, as seen in the case of PT Sritex. This study aims to analyze legal protection for workers and examine the synchronization between the Bankruptcy Law and the Job Creation Law. The method used is normative juridical research with statutory and case approaches, supported by qualitative analysis of secondary data. The results indicate a lack of regulatory synchronization, leading to uncertainty in layoff procedures, as well as suboptimal fulfillment of workers' rights due to the dominance of secured creditors and the limited assets of the bankruptcy estate. Therefore, regulatory harmonization and the strengthening of the roles of the government and curators are necessary to ensure more equitable legal protection for workers.*

Abstract: Kepailitan perusahaan besar di Indonesia menimbulkan permasalahan hukum dan sosial, khususnya terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal dan perlindungan hak pekerja. Kondisi ini menjadi semakin krusial pada industri padat karya dengan jumlah tenaga kerja besar, seperti kasus PT Sritex. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja serta mengkaji sinkronisasi antara Undang-Undang Kepailitan dan Undang-Undang Cipta Kerja. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan kasus, serta analisis data sekunder secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya ketidaksinkronan regulasi yang menyebabkan ketidakpastian dalam prosedur PHK, serta ketidakefektifan pemenuhan hak pekerja akibat dominasi kreditur separatis dan keterbatasan harta pailit. Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi regulasi dan penguatan peran pemerintah serta kurator untuk menjamin perlindungan hukum yang lebih adil bagi pekerja.



<https://doi.org/10.5281/zenodo.19665066>

Article History

Received: 31 March 2026

Revised: 14 April 2026

Published: 17 April 2026

Kata Kunci :

bankruptcy, mass layoffs, legal protection, Sritex

Keywords :

kepailitan, PHK massal, perlindungan hukum, Sritex

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).

PENDAHULUAN

Keberlangsungan suatu perusahaan dalam menghadapi dinamika pasar global yang terus berubah tidak selalu berada dalam kondisi yang stabil. Dalam realitas dunia usaha, tidak semua perusahaan mampu menjaga keseimbangan keuangan secara berkelanjutan, sehingga sebagian diantaranya harus menghadapi tekanan likuiditas yang cukup berat. Ketika kondisi keuangan perusahaan semakin memburuk dan tidak lagi mampu memenuhi kewajiban pembayaran utang kepada para kreditur, maka secara hukum keadaan tersebut dikategorikan sebagai pailit.¹ Status pailit ini menjadi titik balik yang sangat penting karena menandai beralihnya kewenangan pengelolaan aset perusahaan dari manajemen kepada pihak yang ditunjuk oleh hukum.

Secara konseptual, kepailitan merupakan instrumen hukum yang dirancang untuk melakukan sita umum terhadap seluruh kekayaan debitur. Tujuan utamanya adalah memberikan kepastian hukum kepada para kreditur melalui mekanisme pembagian aset yang dilakukan secara adil dan proporsional sesuai dengan ketentuan yang berlaku.² Dalam pelaksanaannya, proses pengurusan dan pemberesan harta pailit dilakukan oleh kurator dengan pengawasan hakim pengawas guna mencegah adanya

¹ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

² M. Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 72.

tindakan sepihak dari pihak tertentu. Meskipun demikian, konsep kepailitan yang secara teoritis berfungsi sebagai solusi atas persoalan utang-piutang seringkali menghadapi berbagai tantangan ketika diterapkan pada perusahaan berskala besar, khususnya di sektor industri manufaktur.

Permasalahan menjadi semakin kompleks ketika perusahaan yang dinyatakan pailit merupakan industri padat karya dengan jumlah tenaga kerja yang sangat besar. Dalam situasi seperti ini, kepailitan tidak hanya berkaitan dengan aspek keuangan semata, tetapi juga menimbulkan dampak sosial yang luas. Pailit sering kali menjadi awal dari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam jumlah besar yang berpotensi mengganggu stabilitas ekonomi banyak keluarga. Hal ini menunjukkan adanya tarik-menarik kepentingan antara kebutuhan perusahaan untuk menyelesaikan kewajibannya dan kebutuhan untuk tetap melindungi keberlangsungan hidup para pekerja.

Fenomena tersebut dapat dilihat dalam kasus PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex), yang merupakan salah satu perusahaan tekstil terbesar di Indonesia. Putusan Pengadilan Niaga yang menyatakan Sritex dalam keadaan pailit menimbulkan perhatian luas dari berbagai kalangan, mengingat peran strategis perusahaan ini dalam industri tekstil nasional, terutama dalam kegiatan ekspor. Selain itu, Sritex juga dikenal memiliki jangkauan pasar internasional yang cukup luas, termasuk dalam produksi seragam militer untuk berbagai negara. Oleh karena itu, kondisi pailit yang dialami perusahaan ini tidak hanya berdampak pada internal perusahaan, tetapi juga memiliki implikasi yang lebih luas terhadap sektor industri secara keseluruhan.

Dalam perkembangan industri tekstil nasional, permasalahan keuangan pada perusahaan besar umumnya dipengaruhi oleh tingginya beban utang yang harus ditanggung serta tekanan dari kondisi ekonomi global yang tidak menentu. Faktor-faktor seperti fluktuasi nilai tukar mata uang, peningkatan biaya produksi dan distribusi, serta persaingan dengan produk impor berharga rendah turut memperburuk kondisi perusahaan.³ Dalam konteks Sritex, kepailitan yang terjadi tidak hanya menjadi persoalan hukum semata, melainkan juga berpotensi menimbulkan krisis sosial, mengingat banyaknya tenaga kerja yang terancam kehilangan pekerjaan dan sumber penghasilan secara tiba-tiba.

Permasalahan hukum yang kemudian muncul berkaitan dengan upaya penyelarasan antara Undang-Undang Kepailitan dengan ketentuan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Secara yuridis, regulasi tersebut memang memberikan ruang bagi perusahaan yang berada dalam kondisi pailit untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya.⁴ Akan tetapi, dalam implementasinya di lapangan, ketentuan ini sering kali diterapkan tanpa mempertimbangkan secara optimal aspek perlindungan terhadap hak-hak pekerja, sehingga menimbulkan persoalan baru.

Pelaksanaan PHK dalam kondisi perusahaan yang pailit seharusnya tetap berlandaskan pada prinsip keadilan dan perlindungan terhadap tenaga kerja. Namun pada kenyataannya, sering ditemukan ketidakjelasan mengenai waktu pelaksanaan serta prosedur administratif yang harus ditempuh. Pekerja kerap berada dalam posisi yang tidak pasti, di mana mereka tidak lagi menjalankan pekerjaan secara normal, tetapi juga belum mendapatkan kepastian status hubungan kerjanya. Kondisi ini tentu menyulitkan pekerja, baik dalam mencari alternatif pekerjaan maupun dalam mengakses hak-hak mereka, seperti jaminan sosial.

Selain itu, persoalan lain yang tidak kalah penting adalah posisi pekerja dalam pembagian harta pailit yang cenderung kurang menguntungkan. Walaupun secara hukum berdasarkan putusan Mahkamah Agung telah ditegaskan bahwa hak-hak pekerja, seperti upah, harus diprioritaskan, dalam

³ L. P. Sari, "Analisis Faktor Penyebab Kebangkrutan Perusahaan Tekstil", *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, Vol. 6 No. 2, 2023, hlm. 45.

⁴ Putusan PN Niaga Semarang Nomor 2/Pdt.Sus-Pembatalan Perdamaian/2024/PN Niaga Smg.

kenyataannya hal tersebut tidak selalu terwujud secara optimal.⁵ Hal ini disebabkan oleh adanya kreditur separatis, seperti pihak perbankan, yang memiliki jaminan atas aset perusahaan. Akibatnya, sebagian besar aset perusahaan digunakan terlebih dahulu untuk memenuhi kewajiban kepada kreditur tersebut, sehingga pekerja sering kali tidak memperoleh haknya secara penuh, terutama dalam hal pembayaran pesangon.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini disusun untuk menganalisis secara lebih mendalam mengenai dampak hukum dari kepailitan PT Sritex terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Selain itu, penulisan ini juga bertujuan untuk mengkaji bagaimana sistem hukum di Indonesia mengatur kondisi pekerja ketika perusahaan besar mengalami kebangkrutan. Melalui analisis ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran mengenai efektivitas regulasi yang ada dalam memberikan perlindungan kepada pekerja, sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi pembuat kebijakan agar dampak sosial dari kepailitan perusahaan dapat diminimalkan di masa yang akan datang.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana sinkronisasi regulasi antara Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja) dalam menjamin kepastian hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal di PT Sritex?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak normatif (seperti upah dan pesangon) bagi pekerja PT Sritex yang terdampak akibat putusan pailit perusahaan?

Tujuan

1. Untuk mengetahui bagaimana sinkronisasi regulasi antara Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja) guna membedah kepastian hukum dalam prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal yang terjadi pada PT Sritex.
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum serta mekanisme pemenuhan hak-hak normatif bagi pekerja PT Sritex pasca-putusan pailit dalam kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

METODE

Penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, 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 dibahas. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, sementara pendekatan kasus dilakukan dengan menganalisis Putusan Pengadilan Niaga Semarang terkait kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari:

1. Bahan Hukum Primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang bersifat mengikat, termasuk "Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.
2. Bahan Hukum Sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku teks hukum, jurnal ilmiah, serta hasil penelitian hukum yang relevan dengan isu kepailitan dan PHK massal.
3. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum dan ensiklopedia.

⁵ Victoria Vanessa, "Analisa Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi COVID-19", *ResearchGate*, 2021, hlm. 12.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen (*library research*), di mana penulis mengumpulkan, mengklasifikasi, dan mengkaji data tertulis yang berkaitan dengan objek penelitian. Selanjutnya, data yang telah terkumpul dianalisis secara kualitatif dengan metode deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari pernyataan yang bersifat umum (regulasi dan teori hukum) menuju pernyataan yang bersifat khusus (kasus konkret PT Sritex), sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan hukum yang diangkat secara sistematis dan komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam tatanan hukum bisnis di Indonesia, lembaga kepailitan hadir sebagai solusi terakhir ketika sebuah perusahaan terjebak dalam kesulitan finansial yang tidak lagi bisa ditangani. Jika merujuk pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, kondisi pailit pada dasarnya adalah sebuah tindakan penyitaan massal (*sita umum*) terhadap seluruh harta kekayaan perusahaan tersebut.⁶ Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa aset yang masih tersisa tidak habis diperebutkan oleh satu atau dua kreditur saja, melainkan dibagikan secara adil kepada semua pihak yang memiliki piutang sesuai dengan porsi dan haknya masing-masing.

Namun, yang menjadi perhatian adalah dampak drastis dari kepailitan tersebut. Begitu pengadilan mengetuk palu, manajemen perusahaan secara otomatis kehilangan kendali atas harta dan operasional bisnisnya. Kewenangan tersebut berpindah sepenuhnya ke tangan Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas.⁷ Bagi perusahaan besar, hal ini sering kali menjadi awal dari penghentian aktivitas pabrik secara total demi membereskan utang. Masalahnya, terutama bagi para pekerja, pengalihan kekuasaan ini menciptakan kondisi ketidakpastian, mereka bukan lagi berhadapan dengan atasan atau pemilik perusahaan, melainkan dengan pihak asing (Kurator) yang tugas utamanya adalah menguangkan aset, bukan menjaga kelangsungan lapangan kerja.

PT Sri Rejeki Isman Tbk, atau yang lebih dikenal sebagai Sritex, bukan sekadar nama besar di sektor tekstil, melainkan salah satu pilar utama manufaktur Indonesia di mata dunia. Berpusat di Sukoharjo, Jawa Tengah, Sritex telah berkembang dari usaha kain sederhana menjadi pabrik tekstil terintegrasi terbesar di Asia Tenggara. Kemampuannya mencakup proses produksi dari hulu hingga hilir, mulai dari pemintalan benang hingga menjadi pakaian jadi. Prestasi internasionalnya pun sangat mencolok, seperti kepercayaan memproduksi seragam militer untuk NATO dan puluhan negara lainnya.⁸

Dengan skala sebesar itu, Sritex menjadi magnet ekonomi yang menyerap puluhan ribu tenaga kerja secara langsung. Oleh karena itu, ketika Pengadilan Niaga Semarang menjatuhkan putusan pailit terhadap Sritex setelah proses perdamaian utang (PKPU) gagal, guncangan yang terjadi terasa hingga ke tingkat nasional.⁹ Pailitnya Sritex bukan hanya soal kegagalan sebuah perusahaan membayar utang, melainkan ancaman terhadap stabilitas industri padat karya di Indonesia. Skala operasional yang masif ini membuat proses hukumnya menjadi jauh lebih berat dibandingkan perusahaan garmen biasa, karena melibatkan nasib puluhan ribu keluarga yang hidupnya bergantung pada pabrik Sritex.

Faktor penyebab kesulitan finansial yang dialami oleh Sritex merupakan hasil dari akumulasi beban utang yang tidak sebanding dengan arus kas (*cash flow*) perusahaan. Sejak pandemi COVID-19 melanda, Sritex menghadapi gangguan serius pada rantai pasok dan penurunan permintaan dari pasar ekspor utama seperti Amerika Serikat dan Eropa.¹⁰ Kondisi ini diperparah dengan tingginya biaya

⁶ A. Pratama, "Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja", *Jurnal Hukum Unigo (Golrev)*, Vol. 2 No. 1, 2024, hlm. 28.

⁷ R. Sitorus, "Dampak Sosiologis PHK Massal di Industri Padat Karya", *Jurnal Ikraith-Humaniora*, Vol. 7 No. 3, 2023, hlm. 62.

⁸ W. Hidayat, "Tinjauan Yuridis Terhadap Pembatalan Perdamaian PKPU", *Jurnal ITB Semarang (JURA)*, Vol. 5 No. 2, 2024, hlm. 50.

⁹ Skripsi Hukum UII, "Kedudukan Kreditur Preferen dalam Pemberesan Bundel Pailit", 2021, hlm. 135

¹⁰ Victoria Vanessa, "Analisa Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi COVID-19", *ResearchGate*, 2021, hlm. 14.

logistik internasional yang harus ditanggung perusahaan, sementara harga jual produk tekstil di pasar global cenderung stagnan akibat persaingan ketat dengan produsen dari Tiongkok dan Vietnam yang memiliki biaya produksi lebih rendah.

Masalah internal yang paling krusial adalah struktur permodalan Sritex yang sangat bergantung pada utang jangka pendek dan obligasi. Ketika pendapatan menurun drastis, perusahaan kesulitan memenuhi kewajiban pembayaran bunga dan pokok utang yang jatuh tempo.¹¹ Upaya restrukturisasi melalui jalur Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) sebelumnya ternyata tidak memberikan solusi permanen. Rencana perdamaian yang diajukan dianggap tidak realistis oleh sebagian kreditur karena kondisi industri tekstil nasional yang sedang mengalami kontraksi. Kegagalan dalam menjalankan skema pembayaran utang sesuai kesepakatan inilah yang akhirnya memicu pembatalan perdamaian dan keluarnya putusan pailit dari Pengadilan Niaga.

Putusan pailit terhadap Sritex membawa dampak berantai yang sangat luas, terutama bagi stabilitas ketenagakerjaan. Dampak yang paling nyata adalah ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap lebih dari 50.000 karyawan. Dalam perspektif hukum perburuhan, PHK dalam skala sebesar ini akan menciptakan beban sosial yang sangat berat bagi pemerintah daerah, khususnya di wilayah Sukoharjo dan sekitarnya. Kehilangan pendapatan bagi puluhan ribu buruh secara serentak akan menurunkan daya beli masyarakat secara drastis, yang kemudian berdampak pada matinya unit-unit usaha kecil (UMKM), sektor transportasi, dan penyedia jasa tempat tinggal yang selama ini bergantung pada ekosistem pabrik Sritex.¹²

Selain dampak ekonomi, terdapat persoalan yang lebih kompleks mengenai pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Dalam proses pembagian harta pailit, pekerja sering kali berada dalam posisi yang tidak menguntungkan saat harus berhadapan dengan kreditur separatis (perbankan) yang memiliki jaminan aset kuat berupa Hak Tanggungan atas tanah dan bangunan pabrik.¹³ Meskipun secara hukum upah buruh mendapatkan prioritas, namun dalam realita pemberesan aset yang rumit dan memakan waktu lama, buruh sering kali menjadi pihak yang paling terakhir mendapatkan kepastian pembayaran. Ketidaksediaan dana tunai (cash) dalam budel pailit sering kali membuat proses pemenuhan hak-hak buruh tertunda selama berbulan-bulan, bahkan bertahun-tahun, yang pada akhirnya memicu ketidakadilan bagi para pekerja yang sudah lama mengabdikan diri di perusahaan tersebut.¹⁴

Sinkronisasi Regulasi: Problematika PHK Massal dalam Benturan UU Kepailitan dan UU Cipta Kerja

Persoalan mendasar yang muncul dalam kasus PT Sritex adalah adanya ketidaksinkronan regulasi antara Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU (UU Kepailitan) dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja). Kedua produk hukum ini memiliki filosofi yang berbeda dalam memandang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat kondisi ekonomi perusahaan. UU Cipta Kerja hadir dengan semangat perlindungan tenaga kerja dan fleksibilitas pasar kerja yang tetap mengedepankan prosedur administratif, sementara UU Kepailitan memiliki orientasi tunggal pada kecepatan pemberesan harta (*liquidation speed*) demi kepentingan para kreditur. Perbedaan paradigma ini menyebabkan terjadinya "ruang hampa" hukum ketika sebuah perusahaan raksasa dinyatakan pailit, di mana hak prosedural buruh sering kali dikorbankan demi efisiensi proses kepailitan yang dipimpin oleh Kurator.¹⁵

¹¹ A. Pratama, "Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Perusahaan Pailit", *Jurnal Hukum Unigo (Golrev)*, Vol. 2 No. 1, 2024, hlm. 30.

¹² W. Hidayat, "Tinjauan Yuridis Terhadap Pembatalan Perdamaian PKPU", *Jurnal ITB Semarang (JURA)*, Vol. 5 No. 2, 2024, hlm. 55.

¹³ Skripsi Hukum UII, "Kedudukan Kreditur Preferen dalam Pemberesan Bundel Pailit", 2021, hlm. 140.

¹⁴ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹⁵ Pasal 154A ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Dalam hukum positif Indonesia, landasan utama bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dalam kondisi pailit diatur dalam Pasal 154A ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pasal tersebut menyatakan:

*"Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan: ... f. Perusahaan dalam keadaan pailit berdasarkan putusan pengadilan niaga."*¹⁶

Secara prosedural, Pasal 154A ayat (1) huruf f UU Cipta Kerja memang melegitimasi kepailitan sebagai alasan PHK, namun tetap mewajibkan adanya tahapan pemberitahuan dan perundingan bipartit. Hal ini bertujuan agar pekerja memiliki ruang untuk melakukan pembelaan atau setidaknya menegosiasikan hak-hak pasca-kerja secara transparan. Namun, prosedur ini sering kali dipandang sebagai hambatan oleh Kurator yang merujuk pada Pasal 165 UU Kepailitan. Pasal tersebut memberikan kewenangan luar biasa kepada Kurator untuk memutuskan hubungan kerja hanya dengan tenggang waktu pemberitahuan minimal 45 hari tanpa harus melalui birokrasi mediasi ketenagakerjaan yang panjang.¹⁷ Akibatnya, dalam kasus Sritex, terjadi tabrakan norma antara kewajiban bipartit dalam hukum ketenagakerjaan dengan kewenangan eksekutif Kurator dalam hukum kepailitan, yang pada akhirnya memicu ketidakpastian mengenai keabsahan proses PHK tersebut.

Ketidaksinkronan ini diperparah oleh adanya asas *Lex Specialis Derogat Legi Generali*, di mana terdapat perdebatan mengenai undang-undang mana yang seharusnya lebih diutamakan dalam kondisi pailit. Pihak Kurator cenderung menganggap UU Kepailitan sebagai hukum khusus (*lex specialis*) karena mengatur kondisi spesifik perusahaan yang insolven. Sebaliknya, dari sudut pandang buruh, UU Cipta Kerja adalah hukum khusus yang mengatur nasib manusia (tenaga kerja) yang tidak boleh disetarakan dengan benda atau aset perusahaan lainnya.¹⁸ Ketidakjelasan hierarki ini menyebabkan operasional di pabrik Sritex sering kali langsung dihentikan secara sepihak setelah putusan pailit diucapkan, tanpa adanya kepastian status bagi puluhan ribu karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sinkronisasi aturan di Indonesia masih gagal memberikan perlindungan prosedural yang seimbang antara hak tagih kreditur dan hak hidup pekerja.

Dampak nyata dari lemahnya sinkronisasi ini adalah munculnya kondisi "pekerja menggantung" di PT Sritex. Secara hukum, mereka mungkin belum resmi di-PHK menurut prosedur ketenagakerjaan, namun secara fakta mereka tidak lagi bisa bekerja karena seluruh aset perusahaan telah berada dalam sita umum Kurator. Kondisi ini sangat merugikan buruh karena mereka kesulitan mencairkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) atau jaminan sosial lainnya tanpa adanya surat PHK yang sah secara administratif. Di sisi lain, Kurator sering kali enggan mengeluarkan surat PHK terlalu cepat jika masih ada upaya hukum kasasi atau perlawanan, namun di saat yang sama tidak sanggup membayar upah berjalan. Ketidakpastian ini membuktikan bahwa mekanisme koordinasi antara Pengadilan Niaga, Kurator, dan Dinas Tenaga Kerja masih sangat birokratis dan belum responsif terhadap krisis kemanusiaan dalam skala besar.

Terakhir, sinkronisasi regulasi ini seharusnya menjadi momentum bagi pemerintah untuk meninjau kembali kewenangan Kurator agar tidak bersifat absolut dalam memutus hubungan kerja. Dalam ekosistem industri tekstil yang padat karya, kepailitan tidak seharusnya secara otomatis menjadi "lisensi" untuk mengabaikan hak-hak dasar yang diatur dalam UU Cipta Kerja.¹⁹ Diperlukan harmonisasi regulasi yang mewajibkan Kurator untuk tetap menjalankan prosedur bipartit secara singkat atau setidaknya memberikan kepastian administratif segera setelah putusan pailit diucapkan.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Pasal 165 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

¹⁸ R. Sitorus, "Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kepailitan", *Jurnal Ikraith-Humaniora*, Vol. 7 No. 3, 2023, hlm. 72.

¹⁹ A. Pratama, "Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja", *Jurnal Hukum Unigo (Golrev)*, Vol. 2 No. 1, 2024, hlm. 48.

Jika sinkronisasi ini tidak segera diperbaiki, maka kasus Sritex akan menjadi preseden buruk di mana hukum kepailitan justru digunakan sebagai alat untuk mempermudah PHK massal tanpa pengawasan ketenagakerjaan yang memadai, sehingga esensi dari perlindungan hukum bagi rakyat kecil sebagaimana amanat konstitusi menjadi terabaikan.

Perlindungan Hukum dan Realita Pemenuhan Hak Normatif Pekerja PT Sritex Pasca-Pailit

Perlindungan hukum terhadap pekerja PT Sritex dalam gejolak kepailitan tidak boleh hanya dipandang sebagai prosedur administratif semata, melainkan harus menyentuh substansi pemenuhan hak finansial yang bersifat darurat. Secara normatif, pekerja diklasifikasikan sebagai Kreditur Preferen atau kreditur istimewa yang memiliki hak terdahulu dalam pembagian harta pailit. Namun, dalam praktik hukum kepailitan di Indonesia, sering kali terjadi ketimpangan antara kepentingan pemulihan utang perbankan (kreditur separatis) dengan pemenuhan hak-hak dasar buruh.²⁰ Realitas di lapangan menunjukkan bahwa aset Sritex yang sangat besar sebagian besar telah terikat oleh hak jaminan kebendaan, sehingga celah bagi buruh untuk mendapatkan hak normatifnya secara utuh menjadi sangat sempit jika tidak dikawal oleh kebijakan kurator yang progresif.

Salah satu pilar perlindungan upah yang paling krusial bagi buruh Sritex adalah eksistensi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Putusan ini secara tegas melakukan reinterpretasi terhadap Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dengan menyatakan:

"Pembayaran upah pekerja/buruh yang terutang didahulukan pembayarannya atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan pajak, dan kreditur lainnya..."

21

Putusan ini telah mengubah tatanan hierarki piutang dengan menempatkan upah pekerja yang belum dibayar sebagai piutang Super Preferen. Artinya, pembayaran upah harus didahulukan dari segala jenis tagihan, termasuk tagihan pajak dan kreditur pemegang jaminan (Bank).²² Hal ini merupakan jaminan konstitusional agar pekerja tidak kehilangan sumber penghidupannya saat perusahaan mengalami kolaps. Namun, hambatan dalam lapangan tetap muncul, jika budel pailit Sritex tidak memiliki likuiditas (uang tunai) yang cukup, maka buruh tetap harus menunggu proses lelang aset yang lama dan melelahkan. Hak "super preferen" ini sering kali hanya menjadi keadilan formalitas jika kurator tidak mampu melakukan pencairan aset secara cepat dan transparan.

Berbeda dengan upah, hak pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi karyawan Sritex menghadapi tantangan yuridis yang lebih berat. Berdasarkan interpretasi hukum saat ini, pesangon menduduki posisi sebagai kreditur preferen yang pembayarannya dilakukan setelah piutang kreditur separatis (Bank) terpenuhi.²³ Mengingat Sritex memiliki utang triliunan rupiah kepada puluhan bank, terdapat risiko nyata bahwa seluruh hasil penjualan aset tanah, bangunan, dan mesin-mesin pabrik akan habis terserap untuk melunasi utang perbankan tersebut. Kondisi ini menempatkan puluhan ribu buruh Sritex dalam ancaman kehilangan hak pesangon yang telah mereka kumpulkan selama bertahun-tahun masa kerja. Ketimpangan ini menunjukkan bahwa hukum kepailitan kita masih lebih berpihak pada kepastian modal perbankan dibandingkan dengan perlindungan sosial bagi buruh yang terdampak PHK massal.

Selain mengandalkan harta pailit, perlindungan hukum pekerja Sritex juga sangat bergantung pada intervensi pemerintah melalui program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). JKP dirancang untuk memberikan bantuan finansial sementara, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja bagi mereka yang terpaksa kehilangan mata pencaharian. Namun, efektivitas JKP dalam menangani kasus

²⁰ L. P. Sari, "Dampak Ekonomi Makro Kebangkrutan Industri", *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, Vol. 6 No. 2, 2023, hlm. 75.

²¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, amar putusan nomor 3.2.

²² Skripsi Hukum UII, "Kedudukan Kreditur Preferen dalam Pemberesan Bundel Pailit", 2021, hlm. 145.

²³ Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

skala besar seperti Sritex masih dipertanyakan. Verifikasi data puluhan ribu karyawan memerlukan koordinasi yang sangat cepat antara Kurator, BPJS Ketenagakerjaan, dan Dinas Tenaga Kerja. Tanpa kerjasama ini, buruh Sritex akan mengalami masa transisi yang sulit karena tidak memiliki pendapatan, sementara pesangon mereka masih "terkunci" dalam proses birokrasi kepailitan yang rumit di Pengadilan Niaga.

Secara keseluruhan, perlindungan hukum bagi pekerja Sritex menuntut adanya keberanian dari Kurator untuk menerapkan prinsip keadilan distributif. Kurator tidak boleh hanya tunduk pada keinginan kreditur perbankan, tetapi juga harus proaktif memperjuangkan porsi harta pailit bagi pesangon buruh sebelum aset habis terbagi.²⁴ Pemenuhan upah dan pesangon bukan sekadar masalah perdata, melainkan pemenuhan amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Jika hak-hak ini terabaikan, maka kepailitan Sritex akan menjadi sejarah kelam bagi perlindungan tenaga kerja di Indonesia, di mana sistem hukum gagal dalam melindungi pihak yang paling lemah dalam struktur ekonomi nasional.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditegaskan bahwa kepailitan yang dialami PT Sritex tidak hanya berkaitan dengan aspek yuridis dalam penyelesaian kewajiban utang perusahaan, tetapi juga menimbulkan dampak sosial yang cukup luas, khususnya dalam bentuk terjadinya pemutusan hubungan kerja secara massal. Ketika suatu perusahaan dinyatakan pailit, kewenangan pengelolaan beralih kepada kurator yang lebih memprioritaskan proses pemberesan dan likuidasi aset. Kondisi ini menyebabkan kelangsungan hubungan kerja dengan para pekerja sering kali tidak menjadi perhatian utama, sehingga banyak pekerja menghadapi ketidakpastian, baik mengenai keberlanjutan pekerjaan maupun kepastian atas pemenuhan hak-hak mereka.

Di samping itu, terdapat ketidakharmonisan antara pengaturan dalam Undang-Undang Kepailitan dan Undang-Undang Cipta Kerja yang memunculkan perbedaan dalam penerapan mekanisme PHK. Dalam hukum ketenagakerjaan, prosedur PHK menekankan pentingnya perlindungan terhadap pekerja melalui tahapan seperti perundingan bipartit. Namun, dalam rezim hukum kepailitan, kurator diberikan kewenangan untuk melakukan PHK secara lebih cepat tanpa harus sepenuhnya mengikuti prosedur tersebut. Perbedaan pendekatan ini berimplikasi pada lemahnya kepastian hukum serta membuka potensi terjadinya kerugian bagi pekerja.

Dari perspektif perlindungan hukum, meskipun pekerja secara normatif ditempatkan sebagai pihak yang diutamakan dalam pembagian harta pailit, khususnya terkait pembayaran upah, implementasinya di lapangan belum sepenuhnya berjalan efektif. Hal ini dipengaruhi oleh adanya hak kreditur separatis yang didahulukan serta keterbatasan aset perusahaan yang dapat dicairkan, sehingga hak-hak pekerja, termasuk upah dan pesangon, kerap tidak terpenuhi secara optimal maupun tepat waktu.

Dengan demikian, diperlukan langkah konkret berupa harmonisasi antara regulasi kepailitan dan ketenagakerjaan guna menciptakan keseimbangan antara kepentingan kreditur dan perlindungan terhadap pekerja. Selain itu, optimalisasi peran kurator serta penguatan pengawasan dari pemerintah menjadi penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dapat dipenuhi secara adil, cepat, dan proporsional, sehingga dampak sosial yang ditimbulkan akibat kepailitan perusahaan besar seperti PT Sritex dapat diminimalkan.

²⁴ W. Hidayat, "Analisis Yuridis Konflik Norma UU Kepailitan dan UU Ketenagakerjaan", *Jurnal ITB Semarang (JURA)*, Vol. 5 No. 2, 2024, hlm. 70.

REFERENSI

- Shubhan, M. H. (2012). *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*. Jakarta: Kencana.
- Soekanto, S. (2001). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sitorus, R. P., & Setiawan, A. (2023). Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kepailitan Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ikraith-Humaniora*, 7(3), 55-72.
- Pratama, B. A. (2024). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Perusahaan Pailit: Analisis Pasca Putusan Sritex. *Jurnal Hukum Unigo (Golrev)*, 2(1), 28-48.
- Hidayat, W. (2024). Analisis Yuridis Going Concern pada Korporasi Pailit dan Implikasinya Terhadap Hak Buruh. *Jurnal ITB Semarang (JURA)*, 5(2), 30-65.
- Vanessa, V. (2021). *Analisa Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi COVID-19 dan Tekanan Ekonomi Global*. ResearchGate.
- Lestari, D. P. (2023). Dampak Ekonomi Makro Kebangkrutan Industri Padat Karya di Indonesia. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 6(2), 40-50.
- Universitas Islam Indonesia. (2021). *Kedudukan Kreditur Preferen dalam Pemberesan Bundel Pailit: Studi Perbandingan Upah Buruh dan Hak Tanggungan Perbankan* (Skripsi). Yogyakarta: Fakultas Hukum UII.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 mengenai Uji Materiil Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945.
- Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 2/Pdt.Sus-Pembatalan Perdataan/2024/PN Niaga Smg terkait PT Sri Rejeki Isman Tbk.