

Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Terkena PHK Massal Dihubungkan dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Muhammad Rifky Nugraha Sunaryo, Rini Irianti Sundry

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

mrnugraha25@gmail.com, rinisundry@gmail.com

Abstract. The phenomenon of mass layoffs (PHK) is a reality that is difficult to avoid in industrial dynamics, with broad implications spanning economic, social, and psychological aspects for workers and the community. At a macro level, large-scale termination of employment has the potential to degrade people's purchasing power, increase crime rates, and burden the state's social security. In practice, the implementation of mass layoffs often ignores the obligation of bipartite negotiations between employers and workers, which legally gives rise to serious legal implications. The absence of such negotiation procedures was observed in the case of mass layoffs at PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex), where the termination process did not go through a formal consultation mechanism with workers. This condition reflects the still weak legal protection for workers and the less than optimal implementation of the principles of deliberation for consensus and the principle of legal certainty in industrial relations. This study aims to examine the alignment of layoff procedures at PT Sritex with statutory provisions and analyze the effectiveness of legal protection for workers based on the theoretical framework of legal protection.

Keywords: *Termination of Employment, Legal Protection, Employment Law.*

Abstrak. Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal merupakan realitas yang sulit dihindari dalam dinamika industrial, yang implikasinya berdimensi luas mencakup aspek ekonomi, sosial, hingga psikologis bagi pekerja dan masyarakat. Secara makro, terminasi hubungan kerja berskala besar berpotensi mendegradasi daya beli masyarakat, meningkatkan angka kriminalitas, serta memperberat beban jaminan sosial negara. Dalam tataran praktis, pelaksanaan PHK massal sering kali mengabaikan kewajiban perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja, yang secara yuridis menimbulkan implikasi hukum yang serius. Ketidakhadiran prosedur perundingan tersebut teramati dalam kasus PHK massal pada PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex), di mana proses pemutusan tidak melalui mekanisme konsultasi formal dengan pekerja. Kondisi ini merefleksikan masih lemahnya perlindungan hukum bagi tenaga kerja serta belum optimalnya pengimplementasian asas musyawarah untuk mufakat dan asas kepastian hukum dalam hubungan industrial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji keselarasan prosedur PHK pada PT Sritex dengan ketentuan perundang-undangan serta menganalisis efektivitas perlindungan hukum pekerja berdasarkan kerangka teori perlindungan hukum.

Kata Kunci: *Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum, Undang-Undang Ketenagakerjaan.*

A. Pendahuluan

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Sedarmayanti (2010: 313) mengartikan pemutusan hubungan kerja sebagai suatu kondisi tidak bekerjanya lagi pekerja/buruh pada suatu perusahaan karena hubungan kerja antara yang bersangkutan dengan perusahaan terputus, atau tidak diperpanjang lagi. Maka pemutusan hubungan kerja akan menimbulkan berbagai implikasi dan risiko.

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) dan beberapa laporan ketenagakerjaan nasional, jumlah pekerja yang terkena PHK dalam sepuluh tahun terakhir cenderung fluktuatif namun menunjukkan peningkatan signifikan pada periode krisis, khususnya sejak pandemi Covid-19. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Tahunan Jumlah Pekerja yang Terkena PHK

Tahun	Jumlah Pekerja Terkena PHK	Sumber
2014	77.700 orang	Kemnaker, 2015
2015	48.800 orang	Kemnaker, 2016
2016	12.800 orang	Kemnaker, 2017
2017	9.800 orang	Kemnaker, 2018
2018	3.400 orang	Kemnaker, 2019
2019	45.000 orang	Kemnaker, 2020
2020	3.600.000 orang	Kemnaker, 2021 (Pandemi Covid-19)
2021	538.305 orang	“Kemnaker: Hingga Awal Agustus, 2021”
2022	25.114 orang	Kemnaker, 2022
2023	26.400 orang	Kemnaker, 2023
2024	±80.000 orang	Kemnaker, 2024

Sumber: Hartini Retnaningsih

Pemutusan hubungan kerja disingkat PHK merupakan sesuatu yang tidak diinginkan kedua belah pihak baik pekerja/buruh maupun perusahaan, terutama pekerja/buruh yang berada pada posisi paling lemah. Di samping kompleks, pemutusan hubungan kerja akan menimbulkan masalah-masalah baru seperti pengangguran, kriminalitas dan kesempatan kerja.

Fenomena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal dalam skala industri tidak dapat dipandang sebagai sebuah tindakan administratif yang instan, melainkan sebuah rangkaian prosedural yang panjang dan melelahkan secara hukum. Kompleksitas ini berakar pada kewajiban konstitusional untuk melindungi hak-hak pekerja, yang mengharuskan setiap tahapan dilakukan secara rigid mulai dari upaya perundingan bipartit yang intensif hingga proses mediasi di tingkat birokrasi pemerintahan. Prosedur yang berlapis ini sering kali memakan waktu berbulan-bulan, karena perusahaan tidak hanya dituntut untuk membuktikan urgensi restrukturisasi, tetapi juga harus melewati fase negosiasi paket kompensasi yang sering kali berakhir dengan kebuntuan, sehingga memperpanjang ketidakpastian status bagi kedua belah pihak.

Proses yang sangat Panjang itulah, seringkali rentan menyebabkan implikasi hukum, sebagaimana kasus kasus PHK massal di PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex). Melalui putusan Nomor 2/Pdt.Sus Homologis/2024/PN.Niaga Smg tanggal 21 Oktober 2024, resmi menyatakan bahwa PT Sritex dalam keadaan pailit. Status kepailitan ini diputuskan setelah perusahaan dianggap gagal memenuhi kewajiban pembayarannya kepada para kreditur.

Pada proses pemutusan hubungan kerja secara massal oleh PT.SRITEX tidak melalui proses bipartit (kegiatan perundingan antara pekerja dengan pihak perusahaan) hal ini disampaikan langsung oleh pihak serikat pekerja (KSPI) dan Partai Buruh.hal ini menunjukan masih kurang pengimplementasian pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan yang ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta hal ini juga menunjukan kurangnya perlindungan hukum terhadap pekerja.yang sehingga menciderai hak-hak yang dipunyai oleh pekerja.

Philipus M. Hadjon membagi perlindungan hukum bagi masyarakat ke dalam dua bentuk, yaitu perlindungan preventif (pencegahan) dan perlindungan represif (penyelesaian sengketa). Perlindungan preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak melalui sistem hukum yang jelas dan bersifat edukatif, sedangkan perlindungan represif berkaitan dengan upaya penyelesaian hukum setelah hak seseorang dilanggar.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal yang dilakukan oleh PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex Group) ditinjau dari ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja massal di PT Sritex Group berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal yang dilakukan oleh PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex Group) ditinjau dari ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui bentuk dan efektivitas perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja massal di PT Sritex Group berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Metode

Dalam penulisan serta penyusunan artikel ini saya memanfaatkan metode yuridis normatif. Pendekatan dengan metode yuridis normatif dilakukan melalui dua perspektif utama, yakni perspektif yuridis dan perspektif normatif. Dapat diartikan secara umum metode analisis yuridis adalah metode menganalisis suatu fenomena hukum yang terjadi ditengah masyarakat dengan menggunakan sudut pandang peraturan atau regulasi yang kini berjalan di Indonesia dan menggunakan sudut pandang norma-norma yang sudah lama berkembang di tengah Masyarakat.

Metode ini menitikberatkan pada penelaahan terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, buku literatur, serta jurnal ilmiah, guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai isu hukum yang dikaji; selanjutnya, analisis dilakukan secara kualitatif dengan cara menafsirkan dan mengkonstruksikan norma hukum yang ada agar dapat menjawab permasalahan yang diteliti secara sistematis, logis, dan terstruktur.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bagian ini memuat mengenai hasil-hasil penting dari penelitian yang telah dilakukan. Proses pengolahan dan analisis data dapat dituliskan di bagian ini. Misalnya langkah dalam pengolahan data dengan menggunakan metode atau algoritma tertentu. Kemudian dapat membahas mengenai interpretasi data. Diperbolehkan menggunakan sub bab, tanpa menggunakan *bullets and numbering*. Seperti ditunjukkan sebagai berikut ini.

Prosedur pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Pekerjaan merupakan instrumen paling krusial bagi kehidupan manusia untuk memenuhi Pekerjaan merupakan elemen fundamental yang menopang eksistensi setiap individu dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Secara esensial, melalui pekerjaan, seseorang memperoleh imbalan berupa upah atau gaji yang berfungsi sebagai alat tukar untuk memenuhi kebutuhan primer maupun sekunder. Namun, di era modern ini, fungsi upah telah mengalami pergeseran makna, di mana pendapatan tidak lagi sekadar instrumen bertahan hidup, tetapi juga menjadi determinan status sosial dan parameter gaya hidup seseorang dalam struktur masyarakat.

Sejalan dengan pentingnya peran upah, regulasi di Indonesia memberikan perlindungan konstitusional terhadap hak ekonomi pekerja. Berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, negara menjamin hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh kompensasi yang layak secara manusiawi. Jaminan ini bertujuan agar penghasilan yang diterima mampu menunjang standar hidup yang berkualitas, sehingga setiap pekerja tidak hanya bekerja demi kelangsungan hidup, tetapi juga mendapatkan keadilan ekonomi yang bermartabat.

Dalam dinamika ketenagakerjaan, pekerjaan secara garis besar dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yakni bekerja secara mandiri atau bekerja di bawah naungan orang lain (pegawai). Pekerjaan mandiri menuntut individu untuk menanggung seluruh modal, operasional, hingga risiko secara personal. Sebaliknya, pekerja di bawah naungan institusi atau perusahaan terikat pada instruksi otoritas yang lebih tinggi, di mana kepatuhan terhadap perintah pimpinan menjadi kewajiban mutlak yang harus dijalankan tanpa pengecualian dalam koridor hubungan kerja.

Setiap bentuk pekerjaan, baik mandiri maupun profesional, senantiasa memiliki risiko inheren yang tidak dapat dihindari. Bagi pelaku usaha mandiri, risiko terbesar yang dihadapi adalah ancaman kebangkrutan yang berdampak pada modal pribadi. Sementara itu, bagi tenaga kerja yang berada di bawah naungan perusahaan, risiko yang paling meresahkan adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Fenomena PHK ini bukan sekadar pemutusan kontrak, melainkan peristiwa yuridis signifikan yang mengakhiri keterikatan hak dan kewajiban antara pemilik usaha dan karyawan.

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, PHK didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya pemenuhan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Salah satu varian PHK yang memberikan dampak sistemik paling besar adalah PHK massal. Karena skalanya yang luas, prosedur PHK massal seharusnya dilakukan melalui tahapan yang panjang dan ketat, di mana PHK diposisikan sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) setelah langkah-langkah pencegahan seperti pengurangan jam kerja atau pembatasan lembur gagal dilakukan.

Secara normatif, Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mewajibkan adanya perundingan bipartit jika PHK tidak dapat dihindari. Perundingan ini merupakan ruang diskusi antara pengusaha dan serikat pekerja untuk mencapai kesepakatan mengenai alasan pemutusan hubungan serta rincian pesangon. Jika kesepakatan tercapai, maka dibuat Persetujuan Bersama (PB) yang didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun, jika menemui jalan buntu, perusahaan dilarang melakukan pemutusan secara sepihak dan harus mengajukan permohonan tertulis kepada lembaga adjudikasi.

Implementasi nyata dari kompleksitas prosedur ini terlihat dalam kasus PHK massal yang dilakukan oleh PT Sritex. Kasus ini bermula dari putusan pailit oleh Pengadilan Niaga Semarang akibat beban utang perusahaan yang masif, yang berujung pada diterbitkannya surat PHK bagi lebih dari 10.000 karyawan. Dalam masa transisi tersebut, para pekerja diwajibkan melakukan proses administratif seperti pengisian formulir PHK guna mengurus klaim Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai bentuk perlindungan sosial pasca-kerja.

Meskipun operasional pabrik resmi dihentikan dan wewenang beralih ke tangan kurator, keterlibatan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT Sritex menjadi krusial dalam mengawal hak-hak buruh. Serikat pekerja berperan aktif dalam pendataan ulang untuk memastikan seluruh piutang pekerja, termasuk pesangon dan THR, tetap tercatat dalam proses likuidasi aset perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa peran organisasi pekerja tetap vital dalam menjaga keseimbangan posisi tawar karyawan di tengah keruntuhan finansial sebuah perusahaan.

Namun, dalam pelaksanaannya, proses PHK di PT Sritex menyisakan persoalan hukum karena terindikasi tidak melalui tahapan perundingan bipartit sebagaimana diamanatkan Pasal 151 ayat (2). Secara yuridis, PHK yang dilakukan tanpa melalui mekanisme perundingan atau tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dianggap batal demi hukum sesuai Pasal 155 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Ketentuan ini menegaskan bahwa sebelum ada keputusan inkrah dari lembaga berwenang, hubungan kerja secara legal dianggap masih tetap ada.

Sebagai konsekuensi hukum dari pengabaian prosedur tersebut, baik pengusaha maupun pekerja tetap berkewajiban melaksanakan tugasnya, termasuk kewajiban perusahaan dalam membayarkan upah. Meskipun perusahaan memiliki hak untuk melakukan skorsing selama proses PHK berlangsung, hal tersebut tidak menggugurkan kewajiban membayar upah serta hak-hak normatif lainnya. Ketegasan regulasi ini berfungsi untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pengusaha serta menjamin adanya kepastian hukum dalam ekosistem ketenagakerjaan di Indonesia.

Selain itu, dalam konteks perlindungan hukum bagi pekerja, ketidakpatuhan terhadap prosedur PHK juga berpotensi menimbulkan kewajiban tambahan bagi pengusaha berupa pembayaran kompensasi, pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta penggantian hak lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan PHK tidak hanya dipandang sebagai tindakan administratif semata, melainkan sebagai perbuatan hukum yang

harus memenuhi asas keadilan, kepastian, dan kemanfaatan agar tidak merugikan salah satu pihak, khususnya pekerja sebagai pihak yang secara posisi lebih lemah.

Di sisi lain, pekerja yang dirugikan akibat PHK yang tidak sesuai prosedur memiliki hak untuk menempuh upaya hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik melalui mediasi, konsiliasi, maupun gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya ini bertujuan untuk memperoleh keadilan serta pemulihan hak-hak yang telah dilanggar, sekaligus menjadi sarana kontrol terhadap tindakan pengusaha agar tetap berada dalam koridor hukum yang berlaku, sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan.

Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena phk massal di PT Sritex Group berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Jaminan kepastian hukum bagi karyawan yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan perwujudan nyata dari asas keadilan sosial yang diamanatkan oleh konstitusi. Merujuk pada Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal ini dipertegas dalam Pasal 28D ayat (2) yang menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, negara memiliki kewajiban fundamental untuk memastikan bahwa setiap kebijakan ketenagakerjaan, termasuk dalam kondisi krisis perusahaan, tetap menjunjung tinggi martabat kemanusiaan dan keadilan bagi para pekerja.

Secara teoritis, pekerja dianggap telah memahami risiko PHK sejak menandatangani kontrak kerja, namun realitas lapangan sering kali menunjukkan adanya tindakan sepihak dari pemberi kerja yang merugikan. Pemberhentian yang tidak sesuai dengan klausul perjanjian maupun regulasi dalam UU Ketenagakerjaan dipandang sebagai pelanggaran serius terhadap tatanan hukum di Indonesia. Dalam konteks perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM), hukum harus menjalankan fungsinya untuk menjamin tiga elemen utama: keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Perlindungan ini diimplementasikan melalui dua mekanisme utama, yaitu upaya preventif dan represif guna memastikan supremasi hukum tetap tegak.

Philipus M. Hadjon mengklasifikasikan perlindungan hukum menjadi 2 bentuk: perlindungan preventif yang bersifat pencegahan dan perlindungan represif yang fokus pada penyelesaian sengketa. Perlindungan preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran melalui sistem hukum yang jelas dan edukatif, sedangkan perlindungan represif memberikan sarana penyelesaian setelah terjadinya pelanggaran hak. Konsep ini terintegrasi dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana Pasal 151–155 mengatur langkah-langkah pencegahan seperti diskusi bipartit, sementara Pasal 156 mengatur tindakan represif berupa pemenuhan hak-hak finansial pekerja pasca-PHK.

Dalam kasus PHK massal di PT Sritex, perlindungan preventif difokuskan pada pengawasan ketat oleh pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 151 UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, negara berperan krusial dalam memastikan bahwa status hukum perusahaan, termasuk kepailitan, tidak dijadikan celah untuk mengabaikan hak pekerja. Pengawasan ini dilakukan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi secara semena-mena. Pemerintah bekerja sama dengan pengusaha dan serikat pekerja untuk mengupayakan segala langkah yang mungkin diambil guna meminimalisir dampak buruk dari penghentian operasional perusahaan.

Aspek perlindungan juga diarahkan secara spesifik pada pemenuhan hak normatif seperti uang pesangon dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 UU Cipta Kerja. Meskipun PT Sritex berada dalam kondisi pailit, hak finansial pekerja tetap diposisikan sebagai prioritas utama. Hal ini sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang menegaskan bahwa upah dan hak-hak pekerja merupakan utang yang harus didahului pembayarannya di atas kreditur lainnya dalam proses pemberesan harta pailit. Status pekerja sebagai kreditor preferen memberikan jaminan bahwa hasil likuidasi aset harus dialokasikan untuk melunasi kewajiban kepada buruh terlebih dahulu.

Pemerintah juga mengintegrasikan skema Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai bantalan sosial bagi pekerja Sritex yang terdampak. Berdasarkan PP Nomor 37 Tahun 2021, JKP memberikan manfaat komprehensif berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Perlindungan ini bersifat dinamis karena tidak hanya memberikan santunan satu kali, tetapi juga berorientasi pada keberlangsungan ekonomi dan pemberdayaan pekerja agar dapat kembali ke pasar kerja. Integrasi antara jaminan sosial dan bantuan tunai ini diharapkan mampu menjaga daya beli keluarga pekerja di tengah ketidakpastian ekonomi.

Transparansi dalam pengelolaan harta pailit PT Sritex dijamin melalui pengawasan ketat terhadap tim kurator. Sesuai Pasal 69 dan Pasal 98 UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan, kurator bertanggung jawab mengamankan harta pailit di bawah pengawasan Hakim Pengawas. Sinergi antara hukum kepailitan dan pengawasan ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk memastikan tidak terjadi penyusutan nilai aset secara ilegal. Dengan demikian, kepentingan ekonomi buruh tetap terlindungi melalui proses administrasi yang akuntabel, di mana daftar tagihan hak pekerja tercatat secara akurat dalam *boedel* pailit.

Perlindungan represif secara mendalam diatur dalam Pasal 156 ayat (2) UU Cipta Kerja yang merinci besaran uang pesangon berdasarkan masa kerja. Ketentuan tersebut menetapkan skala kompensasi mulai dari satu bulan upah untuk masa kerja kurang dari satu tahun, hingga maksimal sembilan bulan upah untuk masa kerja delapan tahun atau lebih. Selain pesangon, pekerja juga berhak atas uang penghargaan masa kerja yang besarnya mencapai sepuluh bulan upah bagi mereka yang telah mengabdikan selama 24 tahun atau lebih. Detail perhitungan ini menjadi standar minimal yang wajib dipenuhi oleh kurator dalam menyelesaikan kewajiban perusahaan kepada karyawan.

Selain kompensasi tunai primer, regulasi juga mewajibkan penggantian hak-hak tertentu yang seharusnya diterima oleh karyawan. Komponen ini meliputi sisa jatah libur tahunan yang belum diambil, dana pengganti transportasi untuk pemulangan karyawan, serta penggantian fasilitas perumahan dan kesehatan yang dipatok sebesar 15% dari total pesangon jika memenuhi syarat. Selain itu, segala kompensasi tambahan yang telah disepakati dalam kontrak kerja atau perjanjian kolektif antara perusahaan dan serikat pekerja wajib diakomodasi. Percepatan pencairan Jaminan Hari Tua (JHT) melalui BPJS Ketenagakerjaan turut menjadi langkah darurat untuk menyediakan likuiditas bagi pekerja.

Sebagai langkah akhir, pemerintah mengoptimalkan upaya hukum dan mediasi melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004, proses mediasi dikedepankan untuk menjembatani kepentingan kurator, manajemen, dan serikat pekerja. Langkah mediasi ini bertujuan mencapai kesepakatan adil tanpa melalui proses litigasi yang berkepanjangan. Melalui kombinasi antara pengawasan administratif, jaminan sosial, dan penegakan hukum yang konsisten, diharapkan tercipta kepastian hukum dan stabilitas sosial bagi seluruh pemangku kepentingan dalam menghadapi kemelut hukum di PT Sritex.

D. Kesimpulan

Pekerjaan merupakan pilar utama eksistensi manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup sekaligus menentukan status sosial, di mana negara menjamin hak atas upah yang layak melalui Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003. Dalam struktur ketenagakerjaan, hubungan kerja antara pemberi kerja dan pegawai membawa risiko yuridis yang signifikan, salah satunya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK tidak boleh dipandang sebagai tindakan sepihak yang sederhana, melainkan sebuah proses hukum kompleks yang wajib menempatkan musyawarah serta perundingan bipartit sebagai langkah utama sebelum menempuh jalur pengadilan.

Kasus PHK massal di PT Sritex menunjukkan bahwa ketidakpatuhan terhadap tahapan perundingan bipartit berimplikasi pada status hukum PHK yang bisa dianggap batal demi hukum. Secara regulatif, selama belum ada keputusan inkrah dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja harus tetap berjalan, termasuk kewajiban pembayaran upah. Hal ini menegaskan bahwa prosedur hukum yang panjang dalam PHK bertujuan untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan serta menjaga stabilitas ekonomi individu yang terdampak.

Perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK merupakan amanat konstitusi Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 untuk menjamin penghidupan yang layak dan perlakuan adil. Implementasi perlindungan ini terbagi menjadi dua bentuk, yaitu preventif dan represif. Secara preventif, pemerintah melalui pengawasan ketenagakerjaan berupaya mencegah PHK sepihak dan memastikan proses administrasi seperti klaim JKP berjalan lancar. Secara represif, hukum menjamin pemenuhan hak finansial berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya yang dihitung secara detail berdasarkan masa pengabdian pekerja.

Dalam kondisi perusahaan pailit seperti yang dialami PT Sritex, perlindungan hukum diperkuat oleh Putusan Mahkamah Konstitusi No. 67/PUU-XI/2013 yang menetapkan pekerja sebagai kreditor preferen. Artinya, pembayaran upah dan hak-hak buruh wajib didahulukan di atas kreditor

lainnya dalam proses likuidasi aset oleh kurator. Integrasi antara jaminan sosial (JKP dan JHT) serta pengawasan ketat terhadap harta pailit menjadi kunci utama untuk memberikan kepastian hukum dan menjaga daya beli pekerja di tengah krisis perusahaan, sehingga keadilan sosial tetap terwujud bagi seluruh tenaga kerja.

Ucapan Terimakasih

Rasa syukur kepada Allah SWT penulis ucapkan karena dapat menyelesaikan penelitian ini berkat Ridho dan Rahmat-NYA. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing atas bantuan, bimbingan serta saran yang diberikan selama penelitian.

Daftar Pustaka

- Adrisika, S. S., & Sambas, N. (2024). Analisis pertimbangan hakim dalam penjatuhan putusan terhadap anak pelaku tindak pidana pencabulan. *Law Out Loud*, 1(1), 13–20. <https://journals.sangkuriangpublisher.com/loi/article/view/65>
- Augustino, R. (2025, Maret 3). Babak baru kebangkrutan Sritex, proses PHK karyawan disebut ilegal. *Kompas.com*. <https://www.kompas.com/tren/read/2025/03/03/111500365/babak-baru-kebangkrutan-sritex-proses-phk-karyawan-disebut-ilegal?page=all>
- Fajar Rachmad, D. M. (2024). *Pengaturan iktikad baik dalam transaksi jual beli tanah*. Jakad Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=6z8QEQAQBAJ>
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia*. Bina Ilmu.
- Ramadhan, F., & Wiyanti, D. (2024). Pertanggungjawaban pelaku usaha atas kerugian konsumen dalam perjanjian jasa. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 4(1), 23–28. <https://doi.org/10.29313/jrih.v4i1.3812>
- Rasji, R., & Widjaja, J. (2025). Penyelesaian hukum terkait pemutusan hubungan kerja skala besar (kasus PT Sritex). *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 4(12), 5417–5423. <https://doi.org/10.59141/comserva.v4i12.3056>
- Robingu, Y. (n.d.). Hak normatif pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum*. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291>
- Sandi, F. (2025, Maret 11). Data terbaru, korban PHK Sritex ternyata mencapai 11.025 orang. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20250311134352-4-617593/data-terbaru-korban-phk-sritex-ternyata-mencapai-11025-orang>
- Silalahi, R. (2019). Kajian hukum atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara konsiliasi. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), 1000–1010.
- Sudiarno, T. (2025). Kronologi tumbanganya raksasa tekstil Sritex yang tutup per 1 Maret. *CNN Indonesia*. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20250228110105-92-1203432/kronologi-tumbanganya-raksasa-tekstil-sritex-yang-tutup-per-1-maret>
- Tharif, R. M., & Wiyanti, D. (2024). Tanggung jawab produsen obat yang mengakibatkan gagal ginjal akut pada anak. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 4(1), 1–6. <https://doi.org/10.29313/jrih.v4i1.3749>
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Widiastiani, N. S. (n.d.). *Pengantar hukum perburuhan: Pasca-Undang-Undang Cipta Kerja*. PT Kanisius. <https://books.google.co.id/books?id=PWwbEAAAQBAJ>

Zaki, M. R. S. (2022). *Pengantar ilmu hukum dan aspek dalam ekonomi*. Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=ZCxeEAAAQBAJ>