

# Gorontalo Law Review

Volume 8 - No. 1 – April 2025

E-ISSN: 2614-5030 P-ISSN: 2614-5022



## STUDI KASUS PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH PADA KASUS KEPAILITAN PT SRI REJEKI ISMAN TBK (SRITEX)

**Ferio Ivan Mulyono**

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya  
[ferioivanm@gmail.com](mailto:ferioivanm@gmail.com)

**Sugeng Santoso PN**

Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan  
[sugeng.santoso@lecturer.uph.edu](mailto:sugeng.santoso@lecturer.uph.edu)

**Alivia Hasnanda SM**

Sekolah Bisnis dan Manajemen, Institut Teknologi Bandung  
[alivia\\_hasnanda@sbm-itb.ac.id](mailto:alivia_hasnanda@sbm-itb.ac.id)

### Abstrak

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 telah mengubah urutan prioritas pembayaran *boedel* pailit dengan menempatkan upah pekerja sebagai prioritas utama. Dalam kasus PT Sritex Group, kurator telah membayarkan upah pekerja, tetapi masih terdapat permasalahan dalam pemenuhan hak-hak Pekerja/Buruh selain upah. Hal tersebut baru dapat dipenuhi, jika kreditur separatis telah memperoleh haknya. Sedangkan UU KPKPU tidak menetapkan batas waktu pembebasan *boedel* pailit, menyebabkan ketidakpastian pembayaran hak-hak tersebut. Selain itu, PHK yang dilakukan sebelum Hari Raya Idul Fitri mengakibatkan pekerja tidak memperoleh THR. Mengatasi hal tersebut BPJS Ketenagakerjaan telah bekerja dengan tepat dengan mempercepat pencairan JHT dan JKP. Selain itu, keputusan kurator untuk tidak melakukan *going concern* dinilai tepat karena tujuan utama *going concern* adalah menjaga nilai *boedel* pailit sebelum likuidasi, bukan untuk mempekerjakan Pekerja/Buruh dalam jangka waktu yang lama. Di sisi lain mekanisme penyewaan aset dapat menjadi solusi jangka pendek bagi mantan Pekerja/Buruh dengan hubungan kerja PKWT. Terdapat tantangan bagi Pekerja/Buruh PT Sritex pasca-PHK, yakni mencakup aspek usia dan jenis kelamin, yang berimplikasi pada kesulitan memperoleh pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan dan peran *stakeholder* terkait yang dapat menjamin akses pekerjaan tanpa diskriminasi usia dan gender bagi pekerja terdampak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh PT Sritex Group yang terkena PHK pasca pailit serta menelaah kemungkinan nasib Pekerja/Buruh pasca PHK. Untuk itu penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-

undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*).

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja, PT Sritex, Pailit, Perlindungan Pekerja

### **Abstract**

*Constitutional Court Decision No. 67/PUU-XI/2013 has changed the priority order of bankruptcy estate payments by placing workers' wages as the top priority. In the case of PT Sritex Group, the curator has paid workers' wages, but there are still problems in fulfilling workers' rights other than wages. This can only be fulfilled if the separatist creditors have obtained their rights. Meanwhile, the Bankruptcy and Suspension of Debt Payment Obligations Law does not set a deadline for the bankruptcy estate, causing uncertainty about the payment of these rights. In addition, termination of employment carried out before Eid al-Fitr resulted in workers not receiving Eid al-Fitr allowances. To overcome this, BPJS Ketenagakerjaan has worked appropriately by accelerating the disbursement of Old Age Security (Jaminan Hari Tua/JHT) and Job Loss Security (Jaminan Kehilangan Pekerjaan/JKP). In addition, the curator's decision not to conduct a going concern is considered appropriate because the main purpose of going concern is to maintain the value of the bankruptcy estate before liquidation, not to employ workers for a long period of time. On the other hand, the asset leasing mechanism can be a short-term solution for former workers in a Fixed-term Employment agreement (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT). There are challenges for post-layoff PT Sritex Workers, which include aspects of age and gender, which have implications for difficulties in obtaining employment. Therefore, policies and the role of relevant stakeholders are needed to guarantee access to employment without age and gender discrimination for affected workers. This research aims to analyze the legal protection for workers of PT Sritex Group who are affected by post-bankruptcy termination of employment and to examine the possible fate of workers after the termination of employment. This research uses normative legal research methods with a statute approach, conceptual approach, and case approach,*

**Keywords:** Termination, PT Sritex, Bankruptcy, Worker Protection.

## **1. PENDAHULUAN**

Pailit adalah kondisi yang tidak diharapkan oleh siapapun termasuk oleh perusahaan (Tarasova & Krivtsov, 2023). Jika sebuah perusahaan mengalami pailit, hal ini dapat menimbulkan kerugian, tidak hanya bagi perusahaan itu sendiri, tetapi juga bagi pihak-pihak lain yang terkait (Choi et al., 2023). Kepailitan dalam dunia usaha selalu meninggalkan permasalahan kompleks, terutama menyangkut kepentingan banyak pihak (M. Hadi Subhan, 2015). Sepanjang bulan Januari hingga Desember 2024, 5 pengadilan niaga yang tersebar di Indonesia telah menerima register perkara dari 630 perkara Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) dan Kepailitan (Fitri Novia Heriani, 2025). Secara kuantitatif, meskipun data tersebut lebih rendah dari tahun 2023 yang mencapai 691 perkara, namun bukan berarti hal tersebut dapat dipandang sebelah mata (Fitri Novia Heriani, 2025). Karena setelah pandemi COVID-19, pengajuan terhadap PKPU dan Kepailitan juga meningkat. Kepailitan berdampak pada hak Pekerja/Buruh dan berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang dapat mempengaruhi perekonomian rumah tangga dan wilayah (Sadath M. Nur, 2022).

PT Sri Rejeki Isman (PT Sritex) sebuah legenda perusahaan tekstil di Indonesia yang terletak di Sukoharjo, Jawa Tengah dinyatakan pailit setelah berbagai upaya dan langkah penyelamatan keuangan telah dilakukan sebelumnya (Adelia Pramadanty Darmansyah et al., 2025).

Pengadilan Niaga Semarang pada tanggal 21 Oktober 2024, melalui Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-Homologasi/2024/PN.Niaga.Smg jo. Putusan Nomor 12/Pdt.Sus/PKPU/2021/PN.Niaga.Smg, yang kemudian dikuatkan di tingkat kasasi oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam Putusan No. 1345/K/Pdt.Sus-Pailit/2024 (Rizki Amanda & Yuana Tri Utomo, 2025). Selanjutnya, menyusul putusan tersebut, para kurator yang ditunjuk melakukan PHK massal terhadap 11.025 Pekerja/Buruh PT Sritex termasuk anak usahanya, seperti PT Sinar Pantja Djaja, PT Bitratex Industries, dan PT Primayudha Mandijaya (selanjutnya disebut sebagai PT Sritex Group) (Nur Jamal Shaid, 2025). Langkah tersebut diambil oleh kurator karena menilai sudah banyak Pekerja/Buruh dari PT Sritex Group yang mengundurkan diri tanpa kejelasan, yang mengakibatkan hilangnya hak-haknya sebagai kreditur atas upah dan hak-hak lainnya yang seharusnya diperoleh (Nur Jamal Shaid, 2025).

Kondisi pailit tentu situasi yang sangat mengkhawatirkan, terutama bagi para pekerja yang terdampak (*Asian Insolvency Systems: Closing the Implementation Gap*, 2007). Dalam banyaknya kasus kepailitan di Indonesia, hak-hak Pekerja/Buruh selalu menjadi perhatian terhadap pemenuhannya (Dias Andalan et al., 2022). Pekerja/Buruh memiliki posisi yang lebih rentan dibandingkan dengan pengusaha (Nabiyla Risfa Izzati, 2021). Dalam konteks kepailitan, hak-hak Pekerja/Buruh dipandang sebagai sesuatu yang urgen, karena pasca adanya putusan pailit oleh pengadilan, maka besar kemungkinan disusul dengan adanya PHK (Wike Nopianti et al., 2024). Adapun seringkali ditemui kasus bahwa upah Pekerja/Buruh atau hak-hak lainnya tidak terbayarkan karena ketidakmampuan perusahaan dalam menunaikan tanggung jawabnya (Rudi Febrianto Wibowo & Ratna Herawati, 2021).

Dalam kasus kepailitan PT Sritex Group, Nurma Sadikin, salah satu kurator dalam proses kepailitan PT Sritex Group, menyatakan bahwa hak-hak Pekerja/Buruh tetap akan dibayarkan (Rahel Narda Catherine & Bagus Santosa, 2024). Terkait upah, tim kurator telah mengambil sejumlah langkah untuk pelunasan. Hal tersebut dijustifikasi oleh Denny Ardiansyah, kurator kepailitan PT Sritex, yang mengungkapkan bahwa beberapa pelunasan telah dilakukan, di antaranya pembayaran gaji kepada 5.074 karyawan PT Sritex pada 28 Februari 2025 dengan total Rp 23.145.825.300 (Mohamad Final Daeng, 2025). Selain itu, tim kurator juga telah membayarkan gaji pekerja Sritex sebesar Rp 21,11 miliar serta gaji periode 14 Februari 2025 senilai Rp 8,61 miliar (Mohamad Final Daeng, 2025). Pada periode yang sama, tim kurator turut menyetorkan dana sebesar Rp 1,12 miliar untuk memenuhi kewajiban BPJS Kesehatan, Rp 4,12 miliar untuk BPJS Ketenagakerjaan, serta Rp 7,09 miliar guna membayar hak-hak pekerja di tiga anak perusahaan Sritex yang belum dilunasi dalam rentang waktu 2024 hingga Februari 2025 (Mohamad Final Daeng, 2025). Berkaca dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa upah pokok dari Pekerja/Buruh sudah hampir terbayar sebagian. Akan tetapi proses yang belum pasti adalah terkait dengan hak-hak pekerja lainnya, seperti uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan yang diubah sebagian pada UU Cipta Kerja..

Belajar dari kasus-kasus kepailitan sebelumnya, bahwa upah dan hak-hak lainnya yang dimiliki oleh Pekerja/Buruh sering dikesampingkan (Atang Hidayat, 2017). Dalam kasus kepailitan PT Sritex, upah untuk Pekerja/Buruh dapat dikatakan masih memiliki kejelasan. Berbeda halnya dengan kasus kepailitan PT Nyonya Meneer, perusahaan jamu legendaris di Indonesia yang berdiri sejak 1919. Pada tahun 2017, PT Nyonya Meneer memiliki tunggakan Rp 98,2 miliar meliputi upah dan Tunjangan Hari Raya (THR) yang belum terbayar, serta iuran BPJS Ketenagakerjaan Rp 12,5 miliar yang menjadi hak-hak dari Pekerja/Buruh (Rangga Zulfikar Bahar, 2024). Namun, hingga saat ini, justru hak-hak tersebut

belum ada kejelasannya. Selain itu, pada kasus kepailitan PT Hanjung Indonesia yang diputus pailit oleh Pengadilan Niaga Jakarta Pusat dalam Putusan Nomor 21/Pdt.SusPKPU/2017/PN.Jkt.Pst, hingga tahun 2023 hak-hak Pekerja/Buruh yang bekerja selama kurun waktu 2016-2017 belum dibayarkan PT Hanjung Indonesia dan serta menjadi tanggung jawab kurator PT Hanjung Indonesia dengan nilai sekitar Rp 5.198.137.042, termasuk uang pesangon yang mencapai Rp 7.518.375.252 (Bagas Dika Anggiat et al., 2023). Dari kedua kasus tersebut dapat dilihat bahwa hak-hak Pekerja/Buruh pasca kepailitan, terutama terkait dengan pesangon dan hak-hak lainnya sering tidak memiliki kepastian kapan akan dibayarkan.

Jika dianalisis dari segi yuridis, maka beberapa peraturan telah mengakomodir terkait dengan hak-hak Pekerja/Buruh dalam kasus kepailitan. Tetapi dalam praktik di lapangan tentunya memiliki hambatan dan perbedaan, sehingga menimbulkan ketidakadilan bagi Pekerja/Buruh yang sedari awal posisinya rentan. Adapun dalam kasus kepailitan PT Sritex, beberapa langkah sudah diambil oleh kurator untuk memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh. Akan tetapi permasalahannya tidak serta merta berhenti disitu. Melainkan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar hak-hak Pekerja/Buruh dari PT Sritex benar-benar dapat terpenuhi. Hal ini meliputi hak-hak lainnya di luar upah seperti seperti proses pelunasan uang pesangon dan/atau, UPMK, dan uang penggantian hak; persoalan 1.291 Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri dan tidak bisa menerima pesangon dan/atau hak lain yang dijamin BPJS Ketenagakerjaan (Kamran Dikarma, 2025); proses pencairan hak-hak yang ditanggung BPJS Ketenagakerjaan; kemungkinan Pekerja/Buruh memperoleh pekerjaan kembali; serta dampak dari PHK terhadap kondisi psikologis dan ekonomi Pekerja/Buruh dan keluarga.

Berdasarkan urgensi dan latar belakang di atas, penelitian ini berfokus pada 2 (dua) hal pembahasan. Pertama, berkaitan dengan perlindungan dan jaminan hukum terhadap upah dan hak-hak Pekerja/Buruh dalam kasus kepailitan PT Sritex Group. Lalu yang kedua, bertujuan untuk menggali perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh yang telah di-PHK pasca putusan pailit, yang berkaitan dengan jaminan untuk mendapat kerja kembali, disertai dengan analisis skenario yang mungkin. Untuk itu fokus penelitian ini adalah berkaitan dengan hak-hak Pekerja/Buruh dalam kasus kepailitan PT Sritex dan anak usaha yang belum dibahas dalam penelitian-penelitian terdahulu. Sebab penelitian terdahulu lebih menekankan terhadap normatif dari perlindungan hak Pekerja/Buruh atas perusahaan yang pailit.

## **2. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian normatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Dalam penelitian ini, penulis melakukan analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu melakukan analisis data dan memberikan penjelasan yang relevan, masalah dibahas lebih lanjut penelitian dan analisis dilakukan dan menjadikannya suatu kesimpulan.(Anam et al., 2024) Kami telah mengumpulkan data dari berbagai sumber, baik dari database publikasi seperti buku, jurnal, website dan materi online lainnya. Setelah melakukan pengumpulan data kami melakukan penyusunan data dengan seksama hingga data yang tersusun terasa valid. Kami benar – benar menggunakan data primer dan juga data sekunder.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Perlindungan dan Jaminan Hukum terkait Upah dan Hak-hak Pekerja/Buruh dalam Kasus Kepailitan Sritex Persoalan Yuridis Kedudukan Kreditur dan Pekerja/Buruh dalam Kepailitan**

Perdebatan terkait hak Pekerja/Buruh dalam terjadi manakala Pasal 95 ayat

(4) UU Ketenagakerjaan sebelum diubah pada UU Cipta Kerja menyatakan bahwa *"Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya."* Secara gramatikal, penjelasan pasal tersebut hanya menjelaskan terkait *"didahulukan pembayarannya,"* namun tidak dijelaskan didahulukan setelah kreditur dengan hak yang seperti apa dan bagaimana. Di sisi lain, dalam Pasal 55 dan 60 ayat (2) UU KPKPU mengkonstruksikan urutan hak pelunasan terhadap *boedel* pailit yang menempatkan hak Pekerja/Buruh sebagai kreditur preferen (Imran Eka Saputra, 2020). Dalam hal ini, karena Penjelasan Pasal 60 ayat (2) UU KPKPU menyatakan bahwa *"Yang dimaksud dengan "Kreditur yang diistimewakan" adalah Kreditur pemegang hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1139 dan Pasal 1149 Kitab Undang Undang Hukum Perdata."* Maka tertera dengan jelas, bahwa hak-hak Pekerja/Buruh dalam kepailitan pada Pasal 1149 dijelaskan sebagai kreditur preferen hak istimewa umum. Selain itu Pasal 21 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2007 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (UU Perpajakan) memiliki interpretasi yang berbeda, yang menjelaskan bahwa *"Negara mempunyai hak mendahulu untuk utang pajak atas barang-barang milik Penanggung Pajak."* Hal ini dipertegas pada Pasal 23a UU Perpajakan, yang menyatakan pelarangan pembagian *boedel* pailit sebelum pembayaran utang pajak dari wajib pajak (Susanti Adi Nugroho, 2018). Hal ini menyebabkan kedudukan hak Pekerja/Buruh menjadi sangat lemah (Faisal et al., 2023).

MK dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 berusaha menyelesaikan persoalan tersebut, terutama dalam mengakomodir hak-hak Pekerja/Buruh. Pada amar putusannya MK mempertegas norma Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dengan interpretasi:

*"Pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis."*

Hal tersebut pada akhirnya merubah susunan hak-hak yang harus dipenuhi oleh kurator dalam pembagian hasil dari pemberesan *boedel* pailit (Riky Rizkian Harahap, 2023). Perbandingan tersebut menimbulkan perubahan yang signifikan, terutama bagi pajak maupun tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah untuk didahulukan. Adapun UU Cipta Kerja pada akhirnya juga mengadopsi interpretasi MK, dengan mengubah bunyi Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

**Tabel 1. Perbandingan Urutan Kreditur**

<b>UU KPKPU</b>	<b>KUHPerdata</b>	<b>UU Perpajakan</b>	<b>Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013</b>
1. Kreditur separatis;	1. Kreditur separatis;	1. Pajak;	1. Upah pokok
2. Biaya perkara dan biaya kurator;	2. Tagihan hak negara, kantor lelang, dan	2. Kreditur separatis;	2. Kreditur separatis;
3. Kreditur preferen termasuk didalamnya upah	badan umum yang dibentuk pemerintah untuk	3. Kreditur preferen; dan	3. Hak-hak lainnya Pekerja/Buruh
		4. Kreditur konkuren.	4. Tagihan hak negara, kantor lelang, dan

Pekerja/Buruh; dan 4. Kreditor konkuren.	didahulukan; 3. Kreditor preferer khusus; 4. Kreditor preferer umum; dan 5. Kreditor konkuren.	badan umum yang dibentuk pemerintah; 5. Kreditor preferen; dan 6. Kreditor konkuren.
---	--	--

**Sumber:** Bahan Diolah, 2025

Penulis kembali memaparkan perbandingan di atas, dengan maksud untuk menghindari misinterpretasi dalam membaca hak-hak kreditur dan Pekerja/Buruh dalam kepailitan. Sebab meskipun MK telah dengan tegas mendudukkan hak Pekerja/Buruh dengan strategis pada kasus kepailitan, namun secara implementatif belum seragam. Sebagai contoh Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Bandung Nomor 75/Pdt.Sus-PHI/2016/ PN.Bdg yang meletakkan sita jaminan terhadap *boedel* pailit, sehingga membuat Pekerja/Buruh mengkhawatirkan nasib upahnya (Luthvi Febryka Nola, 2019). Meskipun demikian Mahkamah Agung (MA) pada tingkat kasasi menganulirnya melalui Putusan Mahkamah Agung Nomor 1120 K/Pdt.Sus-PHI/2017, alasannya karena dianggap bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 (Luthvi Febryka Nola, 2019).

Dalam kasus kepailitan PT Sritex dan anak perusahaannya, kurator telah membayarkan sebagian upah Pekerja/Buruh yang belum dibayarkan. Bahkan beberapa Pekerja/Buruh juga menerima pembayaran uang hak cuti dan hak lembur yang belum terbayar di tahun 2024 (Romensy Augustino & Ihsanuddin, 2025). Maka dalam urutan hirarki hak-hak yang harus dibayarkan sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, sebagian telah terlaksana. Maka persoalan selanjutnya adalah bagaimana hak-hak lainnya seperti uang pesangon, dan/atau UPMK, dan uang penggantian hak dapat terpenuhi. Untuk itu terdapat 2 (dua) hal yang perlu dikaji, yakni dari segi besaran jumlah kreditur separatis yang akan dilunasi terlebih dahulu dan persoalan berapa lama proses untuk membayarkan hak tersebut, mengingat kurator memerlukan waktu untuk membereskan *boedel* pailit sebelum dibayarkan pada para kreditur.

PT Sritex Group memiliki utang sebesar Rp29,8 triliun (Immanuel Citra Senjaya, 2025), dalam hal ini Rp716,7 miliar dari 22 kreditur separatis dan Rp25,3 triliun dari 94 kreditur konkuren (Hendrik Khoirul Muhid, 2025). Sedangkan sisanya berasal dari 349 kreditur preferen. Selain itu utang kepada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukoharjo sebesar Rp28,6 miliar dan hutang Rp189,2 miliar pada Bea Cukai Surakarta (Immanuel Citra Senjaya, 2025). Sedangkan untuk nilai aset dari PT Sritex Group harus dilakukan *appraisal* terlebih dahulu oleh kurator untuk menentukan penaksiran nilai aset yang dimiliki sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 122 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan Lelang (Permenkeu 122/2023). Selanjutnya jika mengacu pada Laporan Keuangan Konsolidasian Interim milik PT Sritex per tanggal 30 September 2024, beberapa waktu sebelum dinyatakan pailit, jumlah aset yang dimiliki oleh PT Sritex Group sekitar 594 juta Dolar Amerika Serikat atau sekitar Rp9,7 triliun (PT Sri Rejeki Isman Tbk, 2024).

Jika dianalisis dari jumlah kreditur separatis dan jumlah aset yang dimiliki oleh PT Sritex Group, maka kekhawatiran terkait ketidakcukupan *boedel* pailit untuk membayar hak-hak lainnya selain upah dari Pekerja/Buruh telah terjawab, yakni akan cukup. Karena setelah pembayaran kreditur separatis, maka pembayaran yang seharusnya dilakukan adalah terhadap hak-hak Pekerja/Buruh selain upah. Maka yang harus diperhatikan adalah terkait berapa lama perkiraan waktu yang diperlukan untuk kurator dapat menjamin hak tersebut, karena tentu

yang harus dilakukan adalah membereskan *boedel* pailit agar nantinya dapat dibagikan sesuai dengan proporsi yang dimiliki masing-masing kreditur. Dalam hal ini, UU KPKPU tidak menetapkan batasan yang pasti terkait dengan berapa lama *boedel* pailit harus dibereskan (Grace Iskandar Darmawan, 2020). Hal ini memungkinkan waktu yang lebih lama dalam proses pemberes *boedel* pailit. Berdasarkan hal tersebut, hingga tulisan ini dibuat, terdapat pengujian perkara terkait dengan proses pemberes *boedel* pailit yang diajukan pengujian materiil di MK mengenai Pasal 74 ayat (1) dan Pasal 74 ayat (3) jo. Pasal 185 ayat (3) UU KPKPU terhadap batu uji Pasal 1 ayat (3) dan 28D ayat (1) UUD NRI 1945 (Utami Argawati, 2024). Pada pokoknya menerangkan bahwa perlu adanya urgensi untuk memlimitasi proses pemberes *boedel* pailit, karena proses yang berlarut menimbulkan ketidakpastian pada para kreditur termasuk hak-hak selain upah dari Pekerja/Buruh.

Secara yuridis, kreditur separatis pada Pasal 55 UU KPKPU diberikan kewenangan untuk mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan. Namun Pasal 55 UU KPKPU juga dibarengi dengan syarat, seperti halnya Pasal 56 UU KPKPU yang memberikan penangguhan waktu paling lama 90 (sembilan puluh) hari sejak putusan dibacakan. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kesempatan kepada kurator dan kreditur lain untuk mengoptimalkan harta pailit dan mencapai perdamaian (Fathiya Achmad et al., 2017). Lalu, setelah masa penangguhan selesai, kreditur separatis dapat melaksanakan hak eksekusinya dalam jangka waktu paling lambat 2 (dua) bulan, namun jika lebih daripada itu maka kurator akan melaksanakan tugasnya untuk melakukan eksekusi. Adapun selanjutnya jika proses pemberes *boedel* pailit telah tercapai sebagaimana yang diatur dalam Pasal 185 UU KPKPU, maka kurator masih harus melakukan penyusunan daftar pembagian untuk disetujui hakim pengawas (Pasal 189 UU KPKPU).

Secara praktikal proses terdapat banyak sekali dinamika dalam pemberes *boedel* pailit oleh kurator (Amanda Raissa et al., 2020). Hambatan tersebut bisa berasal dari faktor internal dan eksternal (Wuri Widyasti, 2019). Beberapa hambatan dari faktor debitur seperti 1) debitur pailit menghalang-halangi dan menganam kurator untuk memasuki kantor atau rumahnya; 2) kurator dilaporkan oleh debitur ke Polisi atas dasar memasukan keterangan palsu karena menolak tagihan kreditur yang dianggap debitur sebagai salah satu debiturnya; 3) kurator dilaporkan oleh debitur ke Polisi karena melakukan pencemaran nama baik terhadap pengumuman kepailitan yang dilakukan, 4) Kurator dilaporkan debitur ke polisi atas dasar penggelapan karena telah melakukan penjualan harta pailit tanpa persetujuannya (Amanda Raissa et al., 2020). Sedangkan faktor-faktor yang sifatnya teknis seperti: 1) jumlah aset yang besar sehingga harus dikelola dengan baik; 2) status hukum aset yang bermasalah; 3) proses hukum dan teknis yang panjang; 4) kondisi pasar yang tidak mendukung; 5) proses pencocokan kembali dan persetujuan dari hakim pengawas (Dimitria Pawestri Kusumadewi, 2024).

Berdasarkan gambaran yang telah dipaparkan sebelumnya, jika menilik dari besar jumlah kreditur separatis yang harus didahulukan dari hak-hak lainnya selain upah dari Pekerja/Buruh dari kepailitan PT Sritex Group, maka yang harus dipenuhi adalah Rp716,7 miliar dari 22 kreditur separatis dengan aset sekitar Rp9,7 triliun (Hendrik Khoirul Muhid, 2025), maka masih sangat besar kemungkinan pembayaran hak-hak lainnya dari Pekerja/Buruh dibayarkan dalam tempo yang tidak terlalu lama. Dalam hal ini yang diperlukan adalah komitmen dari kurator untuk benar-benar memastikan urutan hak bayar yang sesuai. Akan tetapi perlu diingat bahwa mengacu pada ketentuan Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) mengatur terkait dengan uang pesangon hanya sebesar 0,5 dikalikan

pesangon yang akan diterima berdasarkan lama waktu bekerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (2) PP 35/2021. Justru yang menjadi perhatian lebih adalah terkait dengan pembayaran kreditur konkuren, melihat fakta bahwa hutang yang dimiliki lebih besar kurang lebih 3 kali lipat dari aset yang dimiliki saat ini.

Adapun salah satu persoalan yang pelik mengenai PHK massal pada kasus kepailitan PT Sritex Group adalah terkait dengan apakah mereka berhak atas Tunjangan Hari Raya (THR) atau tidak. Mengingat PHK massal terjadi mendekati Hari Raya Idul Fitri. Adapun penjelasan Pasal 11 ayat (3) PP 35/2021 menjelaskan bahwa salah satu yang dimaksud dari hak-hak Pekerja/Buruh adalah tunjangan hari raya keagamaan. Selanjutnya, menilik Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Permenaker 6/2016) mengatur mengenai kriteria dan penetapan besaran THR. Dalam hal ini Pasal 2 Permenaker 6/2016 menegaskan bahwa pengusaha wajib memberikan THR bagi Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih. Bahkan untuk Pekerja/Buruh yang kurang dari 1 (satu) tahun masa kerjanya juga akan mendapatkan secara proporsional THR hari raya. Namun, yang menjadi permasalahan adalah terkait dengan ketentuan Pasal 7 ayat (1) Permenaker 6/2016, yang berbunyi "*Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR Keagamaan.*" Maka berdasarkan pasal tersebut ada 2 (dua) hal yang dapat disoroti, pertama terkait dengan subjek dan jenis hubungan kerjanya yang memperoleh THR dalam hal di PHK sebelum hari raya keagamaan adalah Pekerja/Buruh dengan hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang secara *a contrario* tidak berlaku bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana yang ditegaskan dalam ayat (3) pasal *a quo*. Lalu yang kedua adalah terkait dengan waktu 30 hari sebelum hari raya keagamaan.

Berdasarkan hal tersebut, jika dianalisis pada kepailitan PT Sritex Group, PHK telah terjadi secara massal pada tanggal 26 Februari 2025 (Han Revanda, 2025). Sedangkan Hari Raya Idul Fitri, perkiraan jatuh pada tanggal 30 atau 31 Maret 2025. Secara normatif memang hak THR seharusnya tidak diperoleh, mengingat Pasal 7 Permenaker 6/2016. Akan tetapi dalam kasus ini PHK baru dilakukan sekitar 2 hingga 3 hari sebelum 30 hari. Maka beberapa dugaan muncul, terutama terkait kurator yang hendak menghindari kewajiban untuk membayar THR dari Pekerja/Buruh (CNN Indonesia, 2025). Terkait dengan THR, dalam *status quo* saat ini tidak diatur terkait dengan konteks kepailitan, baik dari segi berapa yang harus dibayarkan, serta kemungkinan tidak dibayarnya THR karena tidak masuk jangka waktu 30 hari seperti kasus PT Sritex. Adapun pertimbangannya adalah pembacaan putusan pailit PT Sritex sudah dilakukan pada bulan Oktober 2024, sehingga jikalau memang Pekerja/Buruh akan di PHK mengapa momentumnya bertepatan sebelum hari raya keagamaan.

Untuk itu sudah sepatutnya regulasi terkait dengan pemberian THR dikaji kembali, terutama dalam kasus kepailitan. Sejalan dengan hal tersebut, Anggota Komisi IX Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Irma Suryani Chaniago mengusulkan untuk mengadakan perbaikan klausul agar perusahaan tidak boleh menempuh PHK menjelang hari raya keagamaan pada UU Ketenagakerjaan yang akan mendatang (Adil Al Hasan, 205 C.E.). Adapun perbandingan contoh peraturan yang mengatur terkait dengan pemberian pesangon dalam kepailitan, dalam hal ini Pasal 40 ayat (2) PP 35/2021 mengatur pesangon dari perusahaan yang pailit hanya 0,5. Maka hal tersebut jika diaplikasikan di THR setidaknya dapat memberikan rasa keadilan bagi Pekerja/Buruh. Lalu juga perlu diatur terkait dengan hak-hak Pekerja/Buruh dalam kepailitan, apakah tetap bertahan dalam jangka waktu 30 hari sebagaimana Permenaker 6/2016 atau disesuaikan dengan

jangka waktu putusan pailit.

### **Hak Pekerja/Buruh PT Sritex yang Dijamin oleh BPJS Ketenagakerjaan**

BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan hukum publik yang bertujuan untuk memberikan perlindungan jaminan sosial terhadap Pekerja/Buruh (Nurul Khofifah et al., 2023). Dalam kasus kepailitan PT Sritex Group, BPJS Ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam memastikan keberlangsungan hidup Pekerja/Buruh PT Sritex Group beberapa bulan pasca PHK massal. Setidaknya ada beberapa jaminan sosial yang akan diperoleh Pekerja/Buruh PT Sritex Group, yakni Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), dan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Pencairan JHT dan JKP setidaknya dapat meringankan Pekerja/Buruh, terutama mengingat proses PHK massal ini berlangsung sebelum Hari Raya Idul Fitri 1446 Hijriah di bulan April, di mana terkait dengan THR belum ada kejelasan, serta pesangon yang masih harus menunggu proses panjang. Adapun jumlah total JHT dan JKP yang didistribusikan oleh BPJS Ketenagakerjaan hingga target penyelesaian 18 Maret 2025 adalah sebesar Rp 154,6 miliar, dengan komposisi Rp 143,26 miliar untuk JHT, dan Rp 11,34 miliar untuk JKP (Ilyas Istianur Praditya, 2025).

JHT diatur dalam beberapa peraturan, seperti Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (PP 46/2015), dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua (Permenaker 4/2022). Secara definitif dari ketiga peraturan tersebut, JHT pada intinya adalah manfaat yang berbentuk uang tunai dalam keadaan tertentu, seperti memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau cacat total tetap. Besaran yang akan diperoleh peserta adalah sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetorkan yang ditambah dengan hasil pengembangannya (Pasal 22 ayat (2) PP 45/2015. Jika mengacu pada ketentuan PP 46/2015, dalam hal PHK, maka jika usia Pekerja/Buruh yang belum memasuki kriteria pensiun maka JHT baru cair ketika berusia 56 tahun. Tentunya hal tersebut dirasa tidak adil, sedangkan Pekerja/Buruh tentunya memerlukan uang untuk bertahan hidup dalam transisi PHK. Untuk itu Permenaker 4/2022 mengesampingkan pasal tersebut, melalui pasal 10, yang menerangkan bahwa JHT dapat dicairkan setelah melewati masa tunggu 1 bulan terhitung sejak PHK. Maka jika dianalisis dari kepailitan PT Sritex Group, BPJS Ketenagakerjaan bersama dengan para pemangku kepentingan mengambil langkah yang tepat untuk mempercepat proses pencairan JHT mengingat PHK dilakukan menjelang bulan ramadhan dan Hari Raya Idul Fitri (Muhamad Ibrahim, n.d.)

JKP diatur dalam beberapa peraturan, seperti UU SJSN, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP 37/2021), dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 51 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Permenaker 51/2021). Secara definitif dari ketiga peraturan tersebut, JKP pada intinya adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami PHK berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Adapun Pasal 21 PP 37/2021 menjelaskan bahwa manfaat uang tunai diberikan setiap bulan sebesar 45% dari upah untuk 3 bulan pertama dan 25% dari upah untuk 3 bulan berikutnya. Salah satu program manfaat yang ditawarkan JKP sendiri adalah terkait dengan akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja (Kresentia Equilibria Herningtyas, 2023). Hal ini bisa dimanfaatkan oleh Pekerja/Buruh dari PT Sritex Group dalam hal memperoleh pekerjaan kembali.

Jika dilihat dari jumlah penerima JKP pada kasus kepailitan PT Sritex Group, hanya terdapat 7.922 Pekerja/Buruh yang memperoleh JKP (Ferry Sandi, 2025).

Alasan mengapa penerima JKP dalam kasus kepailitan PT Sritex Group lebih sedikit dari penerima JHT ada beberapa kemungkinan. Pertama, terkait pengecualian yang diatur dalam Pasal 20 PP 37/2021, dalam hal ini peserta JKP yang di PHK tidak mendapatkan manfaat JKP jika mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun, atau meninggal dunia. Serta kemungkinan yang kedua, yakni pada Pasal 19 ayat (3) PP 37/2021 yang menegaskan bahwa manfaat JKP baru dapat diajukan peserta yang memiliki masa iur paling sedikit 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan sebelum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau pengakhiran hubungan kerja. Sehingga jika Pekerja/Buruh belum memasuki masa kerja 24 (dua puluh empat) bulan, maka manfaat JKP tidak dapat diperoleh.

Dengan adanya manfaat yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan, maka diharapkan Pekerja/Buruh dapat berdaya dan kembali mendapatkan pekerjaan pasca keputusan PHK dari kurator. Meskipun demikian terdapat setidaknya 1.291 Pekerja/Buruh yang terlebih dahulu mengundurkan diri ketika PT Sritex Group dinyatakan pailit pada 21 Oktober hingga kurun waktu Februari 2025 (Endang Istanti, 2025). Setidaknya secara yuridis, terdapat beberapa implikasi yang dialami oleh Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri dalam kasus kepailitan PT Sritex Group. Pertama, Pekerja/Buruh tidak mendapatkan pesangon, melainkan hanya mendapatkan uang pengganti hak dan uang pisah sebagaimana yang diatur dalam Pasal 50 PP 35/2021. Kedua, secara *mutatis mutandis*, ketika menyatakan mengundurkan diri, maka manajemen PT Sritex akan menonaktifkan akun BPJS Ketenagakerjaan dari Pekerja/Buruh tersebut. Implikasinya adalah tidak diterimanya JKP yang seharusnya diperoleh jika mekanisme yang dikenakan adalah PHK. Sedangkan untuk JHT sendiri, tetap akan diperoleh Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri, dengan masa tunggu 1 bulan sejak diterbitkan surat keterangan pengunduran diri dari pemberi kerja (Pasal 8 Permenaker 4/2022). Maka hal ini dapat menjadi pembelajaran bagi kasus-kasus serupa di kemudian hari, bahwa kepastian status Pekerja/Buruh juga harus dijamin dalam masa transisi kepailitan, mengingat adanya potensi untuk terjadi kasus pengunduran diri dari Pekerja/Buruh karena ketidakpastian tersebut. Adapun peran serikat Pekerja/Buruh juga harus mengedukasi dan mengadvokasi terkait dengan status Pekerja/Buruh dalam hal terjadi kepailitan, termasuk hak-hak yang akan diperoleh.

### **Analisis Pengaruh Kepailitan PT Sritex Group terhadap Pekerja Perempuan, Usia Angkatan Kerja dan Dampak Ekonomi**

PHK memberikan dampak signifikan bagi Pekerja/Buruh yang kehilangan pekerjaan. Hal ini juga berpengaruh terhadap Pekerja/Buruh, baik dari sisi ekonomi, psikologis, keluarga, bahkan pendidikan anak (Rudi Febrianto Wibowo & Ratna Herawati, 2021). Secara luas, dampak dari PHK bisa membuat hubungan keluarga menjadi tidak harmonis, ekonomi sekitar menjadi menurun, dan meningkatkan angka kemiskinan (Mehnaj Ayuda et al., 2024). Mengatasi hal tersebut, diperlukan suatu solusi baik preventif dan juga kuratif dalam menangani adanya PHK. Adapun, berdasarkan paling akhir dari PT Sritex Group terkait dengan Laporan Keberlanjutan PT Sritex Group 2023, memuat data terkait dengan jumlah Pekerja/Buruh yang bekerja. Dalam hal ini terdapat 2 hal yang menurut peneliti akan berdampak untuk Pekerja/Buruh yang di-PHK.

**Tabel 2. Data Pekerja/Buruh PT Sritex Group di Tahun 2023**

<b>Jenis Kelamin</b>	
Laki-laki	5.452
Perempuan	5.452

### **Usia**

>57	288
50-57	1.228
42-49	2.179
34-41	2.234
26-33	2.347
18-25	3.231

**Sumber:** Laporan Keberlanjutan PT Sritex Group 2023 (PT Sri Rejeki Isman Tbk, 2023)

Dari jenis kelamin yang dilaporkan, baik laki-laki maupun perempuan berjumlah sama, yakni 5.452 Pekerja/Buruh, yang totalnya adalah 10.942, artinya tidak berbeda jauh dengan laporan PHK di tahun 2025. Baik laki-laki atau perempuan sama-sama memiliki beban tersendiri pasca terjadinya PHK. Dari sisi Pekerja/Buruh laki-laki, terutama yang berperan sebagai kepala keluarga, tekanannya terletak pada tekanan sosial untuk segera mendapatkan pekerjaan kembali demi mencukupi kebutuhan keluarga. Dampaknya bisa berakibat pada kondisi keluarga Pekerja/Buruh laki-laki baik dari sisi psikologis, ekonomi, dan hubungan keluarga (Careryna Dwi Nurlaila, 2023). Di samping itu, perempuan juga menanggung beban yang berat saat terjadinya PHK, yang diperparah dengan adanya ketidakadilan gender (Srinorindra Rahayu Budiiswanti et al., 2024). Mengingat tidak jarang perempuan yang juga menjadi tulang punggung keluarga dalam mencari nafkah. Hal ini juga ditambah dengan beban pekerjaan domestik (Nursani Sarah, 2022). Selain itu perempuan lebih rentan terhadap akses pekerjaan pasca di PHK, yang umumnya berkaitan dengan permasalahan usia atau keluarga (Libertus Jehani & Editus Adisu, 2006). Hal ini juga berimbas kepada kekerasan rumah tangga yang dialami oleh Pekerja/Buruh perempuan yang di PHK (Srinorindra Rahayu Budiiswanti et al., 2024)

Dari segi usia yang dilaporkan, terdapat dinamika perbedaan permasalahan yang akan dihadapi oleh masing-masing kelompok usia. Bagi kelompok usia 50-57 tahun atau lebih dari 57 tahun, yang berjumlah sekitar 1.400 orang, PHK terjadi menjelang masa pensiun. Pada usia ini, Pekerja/Buruh memang sudah mendekati akhir masa kerja. Selain itu juga dilihat dari segi jumlah masuknya Pekerja/Buruh berusia 50 lebih, hanya berjumlah 5 di tahun 2023 (PT Sri Rejeki Isman Tbk, 2023). Sehingga secara garis besar, kemungkinan JHT dan JKP yang akan diterima lebih besar dari Pekerja/Buruh berusia di bawahnya. Selain itu, hal ini juga berbanding lurus dengan hak-hak pekerja selain upah yang besar, mengingat masa kerjanya. Maka para pihak terkait harus memastikan hak-hak Pekerja/Buruh di usia ini terpenuhi, untuk memastikan hari tua yang lebih terjamin.

Sementara itu, kelompok usia 18-25 dan 26-33 tahun, meskipun jumlahnya cukup besar dalam daftar PHK, yakni 5.500 Pekerja/Buruh. Akan tetapi angkatan usia ini memiliki peluang yang lebih besar untuk kembali bekerja (Sita Dewi et al., 2018). Sebab untuk usia 18-25 tahun masih termasuk dalam kategori produktif, di mana fleksibilitas dan daya adaptasi mereka tinggi, serta persyaratan pengalaman kerja belum menjadi kendala utama dalam mencari pekerjaan baru. Sedangkan usia 26-33 tahun, meskipun mulai terkendala persyaratan usia, yang umumnya tidak menentu, namun masih memiliki peluang yang sangat besar untuk kembali kerja. Sebab usia 26-33 tahun dianggap memiliki pengalaman kerja yang lebih lama, sehingga dapat ditempatkan dalam posisi yang memerlukan pengalaman lebih (Sita Dewi et al., 2018). Sehingga dari angkatan usia ini, industri tekstil sendiri, atau bahkan sektor lain seperti jasa dan manufaktur ringan, masih relatif terbuka. Oleh karena itu, pasca terdampak PHK oleh PT Sritex Group, kelompok ini mempunyai daya bangkit yang lebih cepat dan memiliki kemungkinan besar untuk segera mendapatkan pekerjaan baru.

Namun, tantangan terbesar dihadapi oleh kelompok usia menengah, yakni 34-49 tahun dengan jumlah sekitar 4.300 orang. Kelompok ini berada dalam situasi yang lebih sulit karena di satu sisi, mereka masih dalam usia produktif, tetapi di sisi lain, peluang untuk mendapatkan pekerjaan baru semakin menyempit, yang terkendala persyaratan usia (Nugroho Habibi, 2025). Perusahaan umumnya lebih memilih tenaga kerja yang lebih muda dengan ekspektasi gaji lebih rendah, sementara terdapat stereotip bahwa Pekerja/Buruh usia menengah memiliki upah yang lebih tinggi karena pengalamannya. Selain itu, secara umum tanggungan keluarga yang dimiliki lebih tinggi di usia ini, yang membuat kehilangan pekerjaan menjadi tekanan ekonomi yang lebih berat (Jabbal Apriawal, 2022). Sebab, kebutuhan di usia ini cenderung lebih banyak, misalnya kebutuhan anak, keluarga, kesehatan, serta sandang pangan yang harus dipenuhi. Akibatnya, di usia ini, kemungkinan banyak dari mereka yang terpaksa beralih ke pekerjaan sektor informal atau merintis Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), meskipun dengan tingkat kepastian pendapatan yang lebih rendah. Untuk itu, hak-hak Pekerja/Buruh di usia ini harus dijamin, baik dari JHT dan JKP terpenuhi.

Melihat fenomena di atas, menunjukkan bahwa dampak PHK dapat sangat signifikan dari segi jenis kelamin dan juga usia dari Pekerja/Buruh yang di PHK. Untuk itu, dalam kasus kepailitan PT Sritex Group, terdapat beberapa langkah yang harus diambil oleh pemerintah dan instansi terkait:

1. Kementerian Ketenagakerjaan harus secara aktif memastikan perkembangan kasus kepailitan PT Sritex Group untuk memastikan hak-hak Pekerja/Buruh dapat terpenuhi, selain itu juga berupaya untuk memastikan Pekerja/Buruh baik tanpa melihat dari jenis kelamin dan usia dapat bekerja kembali.
2. Kementerian Perindustrian mengambil langkah preventif untuk mencegah terjadinya dampak sistemik terhadap industri tekstil nasional, mengingat PT Sritex Group merupakan perusahaan tekstil yang berskala besar dan memiliki banyak hubungan dengan industri tekstil. Selain itu mengkaji kelesuan industri tekstil nasional lainnya, agar mencegah terjadinya hal yang serupa.
3. Kementerian Perdagangan mengkaji kembali terkait dengan Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 8 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 36 Tahun 2023 Tentang Kebijakan Dan Pengaturan Impor (Permendag 8/2024). Dalam hal ini melakukan revisi yang diperlukan dengan melibatkan pengusaha dan pihak-pihak terkait. Hal ini diperlukan untuk mencegah produk impor membanjiri Indonesia, sehingga daya saing perusahaan nasional tidak dapat bersaing dengan baik.
4. Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal mendorong adanya investor untuk melakukan akuisisi aset PT Sritex Group, dengan harapan adanya tenaga kerja sebelumnya yang dilibatkan dalam pengelolaan manajemen baru.
5. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, meskipun dalam tugas pokok dan fungsinya tidak terlibat secara langsung terhadap proses penanganan PHK. Akan tetapi melihat fakta bahwa jumlah Pekerja/Buruh perempuan yang di PHK cukup signifikan, maka perlu adanya intervensi, pendampingan psikologis, serta memastikan bahwa hak-hak Pekerja/Buruh perempuan yang di-PHK terpenuhi. Termasuk memastikan perlindungan terhadap anak yang juga mungkin terdampak atas keadaan orangtuanya.
6. Pemerintah Daerah Kabupaten Sukoharjo dan sekitarnya secara aktif melakukan koordinasi dan antisipasi terhadap dampak lanjutan akibat

PHK terhadap perekonomian di Kabupaten Sukoharjo dan sekitarnya. Dalam hal ini berkoordinasi kepada pusat dan pemerintah provinsi untuk memastikan hak-hak Pekerja/Buruh dapat terpenuhi dan segera mendapatkan pekerjaan kembali.

7. BPJS Ketenagakerjaan memastikan hak-hak jaminan sosial yang dimiliki Pekerja/Buruh PT Sritex Group dipenuhi tepat waktu. Selain itu melalui JKP, mendorong adanya peningkatan kemampuan Pekerja/Buruh sehingga dapat kembali bekerja, baik di industri yang serupa atau berbeda.

Kurator tetap berkomitmen untuk membayarkan hak-hak Pekerja/Buruh yang di-PHK. Dalam hal ini mematuhi ketentuan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.

#### 4. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan penelitian di atas, maka setidaknya terdapat 2 kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian kali ini. Pertama, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 telah mengubah urutan prioritas pembayaran terhadap *boedel* pailit, dalam hal ini upah Pekerja/Buruh di dahulukan dari semua kreditur, sedangkan hak-hak lainnya yang bersifat non-upah diletakkan pembayarannya setelah kreditur separatis. Jika dianalisis dari kasus kepailitan PT Sritex Group, kurator sudah melakukan pembayaran upah, sehingga sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Akan tetapi yang menjadi persoalan selanjutnya adalah terkait bagaimana hak-hak lainnya seperti uang pesangon, dan/atau UPMK, dan uang penggantian hak dapat terpenuhi. Hal ini mengingat UU KPKPU tidak menetapkan batasan waktu bagi pemberesan *boedel* pailit, yang menyebabkan prosesnya menjadi lama. Selain itu, terdapat permasalahan terkait dengan PHK yang dilakukan sebelum Hari Raya Idul Fitri, sehingga sebagaimana Permenaker 6/2016 Pekerja/Buruh PT Sritex Group kemungkinan tidak memperoleh THR.

Keputusan kurator untuk tidak melakukan *going concern* sudah tepat, mengingat bahwa tujuan *going concern* bukan melanjutkan atau menyelamatkan perusahaan pailit seperti sedia kala, namun lebih kepada menjaga nilai *boedel* pailit sebelum dilakukan likuidasi. Sehingga ketika melakukan adanya *going concern*, maka belum tentu menjamin Pekerja/Buruh dapat memperoleh hak-haknya kembali secara utuh. Sedangkan mekanisme penyewaan aset masih dapat dilakukan, yang nantinya dapat merekrut sebagian mantan Pekerja/Buruh PT Sritex Group dengan perjanjian kerja PKWT. Di sisi lain, berdasarkan jenis kelamin dan juga usia, maka terdapat beberapa tantangan sendiri pasca PHK massal PT Sritex Group, baik secara psikologis, ekonomi, dan sosial. Baik laki-laki atau perempuan memiliki tekanannya sendiri. Untuk Pekerja/Buruh laki-laki, terutama yang menjadi kepala keluarga, maka akan ada tekanan untuk memperoleh pekerjaan sesegera mungkin. Sedangkan perempuan, tidak jarang yang menjadi kepala keluarga, ditambah dengan beban domestik yang harus dilakukan. Sehingga berimbas pada kemiskinan, tidak kekerasan rumah tangga, dan psikologis yang tertekan.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Adelia Pramadanty Darmansyah, Mulya Sahrina Auliyanti, & Zulviana Nur Azizah. (2025). Mengungkap Penyebab Kepailitan PT. Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex): Faktor Internal, Eksternal, Manajemen Keuangan dan Proses Hukum. *Jurnal Riset Akuntansi*, 3(1), 330–340.
- Adil Al Hasan. (205 C.E., March 12). Anggota DPR Usul Masukkan Klausul Larangan PHK Menjelang Lebaran dalam UU Ketenagakerjaan. *Tempo*. <https://www.tempo.co/ekonomi/anggota-dpr-usul-masukkan-klausul-larangan-phk-menjelang-lebaran-dalam-uu-ketenagakerjaan-1218624>

- Agus Wijaya, Solechan, & Suhartoyo. (2022). Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja. *Diponegoro Law Journal*, 11(2).
- Amanda Raissa, Avira Rizkiana Yuniar, & Anita Gladina Ayu Nurhayati. (2020). Kelemahan Kurator dalam Pemberesan Harta Pailit. *Jurnal Hukum Magnus Opus*, 3(2), 213–222.
- Arbendi. (2019). Perlindungan Hukum Hak-hak Lainnya Non Upah Pekerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. *Jurnal Wacana Hukum*, 24(2), 55–71.
- Asian Insolvency Systems: Closing the Implementation Gap*. (2007). OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264038332-en>
- Atang Hidayat. (2017). Hak Tenaga Kerja pada Perusahaan yang Dinyatakan Pailit. *Wacana Paramarta: Jurnal Ilmu Hukum*, 16(1), 23–32.
- Bagas Dika Anggiat, Wira Franciska, & Marni Mustafa. (2023). Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja atas Suatu Perusahaan yang Dinyatakan Pailit yang Berimplikasi Pemutusan Hubungan Kerja yang Tidak Diberikan Pesangon. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(9), 3804–3813.
- Bernard Nainggolan. (2023). *Peranan Kurator dalam Pemberesan Boedel Pailit*. Penerbit Alumni.
- Careryna Dwi Nurlaila. (2023). *Studi Fenomenologis tentang Resiliensi Pada Karyawan PHK Perusahaan X Di Jawa Tengah* [Skripsi Sarjana]. Universitas Walisongo.
- Choi, Y., Barden, J., Arthurs, J., & Cho, S. Y. (2023). The impact of a competitor's Chapter 11 bankruptcy on firm risk-taking. *Australian Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/03128962231205461>
- CNN Indonesia. (2025, March 5). *Kena PHK Jelang Lebaran, Karyawan Sritex Curiga Kurator Hindari THR*. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20250305111439-92-1205254/kena-phk-jelang-lebaran-karyawan-sritex-curiga-kurator-hindari-thr>
- Delycia Anwar Rannu & Rasji. (2023). Analisis Hukum Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja. *Journal of Social Science Research*, 3(5), 564–570.
- Dias Andalan, Fauziah, & Muhammad Fahrudin. (2022). Legal Protection for Employee From Bankrupted Company Lay Off According To Law No. 13/2003 of Employment Power Jo Law No. 11/2020 of Work Creation. *Jurnal Hukum Jurisdiction*, 4(1), 1–14.
- Dimitria Pawestri Kusumadewi. (2024). Peranan Kurator dalam Permasalahan Kepailitan Perseoran Terbatas (Studi Kasus PT Ny. Meneer). *Jurnal Hukum Statuta*, 3(3), 175–185.
- Dina Fiddaniah & Arief Suryono. (2024). Penerapan Pelaksanaan Going Concern Oleh Tim Kurator PT Star Prima (Dalam Pailit). *Amandemen: Jurnal Ilmu pertahanan, Politik dan Hukum Indonesia*, 1(2), 107–114.
- Dyah Ochtorina Susanti & A'an Efendi. (2022). *Penelitian Hukum: Legal Research*. Sinar Grafika.
- Edy Sony & Nugrah Gables Manery. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Hak-Hak Tenaga Kerja Dalam Pembagian Hutang Harta Pailit. *Pattimura Legal*

- Journal*, 2(1), 30–42.
- Elyta Ras Ginting. (2018). *Hukum Kepailitan: Teori Kepailitan*. Bumi Aksara.
- Endang Istanti. (2025, March 9). 1.291 Eks Pekerja Sritex tak Dapat JKP, Ini Alasannya. *inilahJateng*. <https://inilahjateng.com/1-291-eks-pekerja-sritex-tak-dapat-jkp-ini-alasannya/>
- Faisal, Saprudin, & Yulia Qamariyanti. (2023). Kedudukan Pekerja untuk Mendapatkan Hak Pada Perusahaan yang Dinyatakan Pailit. *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), 1889–1900.
- Fathiya Achmad, Permata N. Daulay, & Nurwidiatmo. (2017). Pelaksanaan Eksekusi Hak Tanggungan Yang Dilakukan Kreditur Separatis Dalam Keadaan Insolvensi. *Jurnal Nuanasa Kenotariatan*, 3(1), 43–54.
- Ferry Sandi. (2025, March 11). Bos BPJS Ketenagakerjaan Ungkap Data Pencairan JHT-JKP Buruh Sritex. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20250311153856-4-617637/bos-bpjs-ketenagakerjaan-ungkap-data-pencairan-jht-jkp-buruh-sritex>
- Fitri Nova Heriani. (2025, February 3). Menurun di Tahun Lalu, PKPU dan Kepailitan Diprediksi Meningkatkan di 2025. *Hukum Online*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/menurun-di-tahun-lalu--pkpu-dan-kepailitan-diprediksi-meningkat-di-2025-lt67a099fbc1fe4/>
- Grace Iskandar Darmawan. (2020). Pelaksanaan Eksekusi Kreditor Separatis dalam Kepailitan. *Law Review*, 20(1), 87–110.
- Han Revanda. (2025, March 13). Gelombang PHK di Awal Pemerintahan Prabowo: Sritex, Yamaha, hingga Nike. *Tempo*. <https://www.tempo.co/ekonomi/gelombang-phk-di-awal-pemerintahan-prabowo-sritex-yamaha-hingga-nike-1218991>
- Hendrik Khoirul Muhid. (2025, March 3). Kisah PT Sritex yang Pailit Dililit Utang Setelah 58 Tahun Berjaya. *Tempo*. <https://www.tempo.co/ekonomi/kisah-pt-sritex-yang-pailit-dililit-utang-setelah-58-tahun-berjaya-1214544>
- I. Nyoman Yatna Dwipayana Genta & I Nyoman Suyatna. (2020). Penerapan Konsep Going Concern Bagi Perseroan Terbatas Yang Telah Dinyatakan Pailit. *Acta Comitatus: Jurnal Hukum Kenotariatan*, 5(2), 252–260.
- Ilyas Istianur Praditya. (2025, March 11). BPJS Ketenagakerjaan Bayar Rp 90,8 Miliar JHT dan JKP Korban PHK Sritex. *Liputan6*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5955885/bpjs-ketenagakerjaan-bayar-rp-908-miliar-jht-dan-jkp-korban-phk-sritex?page=2>
- Immanuel Citra Senjaya. (n.d.). Tagihan utang PT Sritex capai Rp29,8 triliun. *AntaraNews*. Retrieved March 12, 2025, from <https://www.antaraneews.com/berita/4619614/tagihan-utang-pt-sritex-capai-rp298-triliun>
- Imran Eka Saputra. (2020). Kedudukan Hukum Kreditor Preferen Pajak dan Kreditor Preferen Buruh dalam Proses Kepailitan. *Al-Ishlah: Jurnal Ilmiah Hukum*, 23(2), 155–166.
- Jabbal Apriawal. (2022). Resiliensi Pada Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 1(1), 27–38.
- Joenaedi Efendi & Johnny Ibrahim. (2018). *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*. Prenada Media.
- Kamran Dikarma. (2025, March 8). 1.291 Buruh Sritex tak Dapat JKP karena

- Akun BPJS Dinonaktifkan. *Republik Jogja-Jatim*.  
<https://rejogja.republika.co.id/berita/ssrj4c282/1291-buruh-sritex-tak-dapat-jkp-karena-akun-bpjs-dinonaktifkan>
- Kresentia Equilibria Herningtyas. (2023). *Praktik Pemenuhan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Bagi Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja, Studi di BPJS Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta* [Skripsi Sarjana]. Universitas Atma Jaya.
- Libertus Jehani & Editus Adisu. (2006). *Hak-hak Pekerja Perempuan*. Visimedia.
- Luthvi Febryka Nola. (2019). Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Terkait Kedudukan Upah Pekerja dalam Kepailitan. *Jurnal Negara Hukum: Membangun Hukum Untuk Keadilan Dan Kesejahteraan*, 10(2), 149–166.
- M. Hadi Subhan. (2015). *Hukum Kepailitan*. Prenada Media.
- Mehnaj Ayuda, Dinda Nurul Amalia, Maulana Sutan Hasibuan, Zulfirriansyah Rimbun, & Rachel Sabina Azzahra. (2024). Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan. *Jurnal Cendikia ISNU SU*, 1(2), 124–131.
- Mohamad Final Daeng. (2025, March 5). Kurator Sritex Bayarkan Gaji Karyawan, Pesangon Masih Tunggu Penjualan Aset. *Kompas*.  
<https://www.kompas.id/artikel/kurator-sritex-bayarkan-gaji-karyawan-pesangon-masih-tunggu-penjualan-aset>
- Muhamad Ibrahim. (n.d.). Jelang Lebaran, BPJS Ketenagakerjaan Percepat Pencairan JHT bagi Eks Karyawan Sritex. *InfoBankNews*. Retrieved October 3, 2025, from <https://infobanknews.com/jelang-lebaran-bpjs-ketenagakerjaan-percepat-pencairan-jht-bagi-eks-karyawan-sritex/>
- Nabiyla Risfa Izzati. (2021). Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah-masalah Hukum*, 50(3), 290–303.
- Nata Sundari, Fasya Zahra Luthfiyah, & Windi Rahmawati. (2024). Peran Hukum sebagai Alat Rekayasa Masyarakat Menurut Roscoe Pound. *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum dan Masyarakat*, 2(1), 12–23.
- Nugroho Habibi. (2025). Transfer Kebijakan dalam Jaminan Kehilangan Pekerjaan di Indoensia. *Journal Publicuho*, 8(1), 221–232.
- Nur Jamal Shaid. (2025, March 12). Daftar 9 Perusahaan yang PHK Massal di Awal 2025. *Kompas*.  
<https://money.kompas.com/read/2025/03/12/162838926/daftar-9-perusahaan-yang-phk-massal-di-awal-2025>
- Nursani Sarah. (2022). Perubahan Sosial Buruh Perempuan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi: Perspektif Talcott Parsons. *Jurnal Neo Societal*, 4(4).
- Nurul Khofifah, Saiful Bakhri, & Wahyudi. (2023). Peran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam Kesejahteraan Pekerja di Masa Mendatang pada Program BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 9(3), 328–334.
- PT Sri Rejeki Isman Tbk. (2023). *Laporan Keberlanjutan PT Sritex 2023*.
- PT Sri Rejeki Isman Tbk. (2024). *Laporan Keuangan Konsolidasian Interim*. PT Sri Rejeki Isman Tbk.

- Rahel Narda Catherine & Bagus Santosa. (2024, November 21). Klarifikasi Jaksa Jovi soal Foto Nella Marsela di Mobil Kajari Tapsel. *Kompas*. <https://nasional.kompas.com/read/2024/11/21/17350141/klarifikasi-jaksa-jovi-soal-foto-nella-marsela-di-mobil-kajari-tapsel?page=all>
- Rangga Zulfikar Bahar. (2024). *Urgensi Peran Kurator pada Kasus Kepailitan PT. Nyonya Meneer Semarang* [Tesis Magister]. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Riky Rizkian Harahap. (2023). Implementasi Pembagian Harta Debitur Pailit Oleh Kurator Atas Upah Pekerja Yang Terhutang Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/Puu-XI/2013. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 7(1), 268–280.
- Rizki Amanda & Yuana Tri Utomo. (2025). Mencari Solusi Problem Perindustrian Indonesia: Studi Kasus PT. Sritex Tahun 2024. *Journal of Economics Business Ethic and Science Histories*, 3(5), 55–66.
- Romensy Augustino & Ihsanuddin. (2025, March 5). Tiga Perusahaan Berminat Sewa Aset PT Sritex. *Kompas*. <https://regional.kompas.com/read/2025/03/05/193319578/tiga-perusahaan-berminat-sewa-aset-pt-sritex>
- Rudi Febrianto Wibowo & Ratna Herawati. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120.
- Sadath M. Nur. (2022). Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja atas Perusahaan yang Dinyatakan Pailit karena Pandemi Covid-19. *Journal of Science and Economics Research*, 4(1), 081–092.
- Sita Dewi, Dwi Listyowati, & Bertha Elvy Napitupulu. (2018). Bonus Demografi Di Indonesia: Suatu Anugerah Atau Petaka. *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting And Research*, 2(3), 17–23.
- Srinorindra Rahayu Budiiswanti, Fence M. Wantu, & Avelia Rahma Y. Mantali. (2024). Perlindungan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Perempuan. *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik Dan Humaniora*, 1(4), 117–132.
- Suciati & Endjelin Amapoli. (2023). Mengenal Kantor Jasa Penilai Publik: Indonesia. *Jurnal Pijar*, 1(2), 179–190.
- Suhaimi. (2018). Problem Hukum dan Pendekatan dalam Penelitian Hukum Normatif. *Jurnal Yustisia*, 19(2), 202–210.
- Susanti Adi Nugroho. (2018). *Hukum Kepailitan di Indonesia: Dalam Teori dan Praktik Serta Penerapan*. Kencana.
- Tarasova, T., & Krivtsov, A. (2023). *Risk Management in the System of Economic Security of the Enterprise* (pp. 173–188). [https://doi.org/10.1007/978-3-031-34329-2\\_18](https://doi.org/10.1007/978-3-031-34329-2_18)
- Utami Argawati. (2024, December 17). MA: Limitasi Waktu Penyelesaian Harta Pailit Cukup Rasional. *Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=21969&menu=2>
- Wike Nopianti, Imam Budi Santoso, & Muhamad Abas. (2024). Pemenuhan Hak Pesangon Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dalam Kepailitan Perusahaan Perspektif Pancasila. *Jurnal Hukum Mimbar Justisia*, 10(1), 1–14.

Wuri Widyasti. (2019). *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Tugas Kurator dalam Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit* [Tesis Magister]. Universitas Islam Sultan Agung.