

## Politik Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia)

**Halimah**

*Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia*

 [haalimah880@gmail.com](mailto:haalimah880@gmail.com)

### Abstrak

#### ARTICLE INFO

Received  
October 01  
2025  
Revised  
November 02,  
2025  
Accepted  
December 30,  
2025.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu strategis dalam hukum ketenagakerjaan yang berdampak langsung terhadap pekerja dan pengusaha. Politik hukum dalam pembentukan regulasi PHK mencerminkan arah kebijakan negara dalam menyeimbangkan perlindungan terhadap tenaga kerja dan kepentingan investasi. Melalui pendekatan yuridis normatif, penelitian ini menganalisis politik hukum perundang-undangan PHK, mekanisme penyelesaian perselisihan PHK, serta implikasi UU Cipta Kerja terhadap stabilitas politik, sosial dan pengaturan PHK. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa regulasi PHK telah diatur secara rinci melalui UU No.6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021, dengan berbagai mekanisme penyelesaian seperti bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitase, hingga pengadilan hubungan industrial. Disisi lain, perubahan hukum ketenagakerjaan melalui UU Cipta Kerja menimbulkan pro dan kontra, seperti pada kasus PHK massal PT Sritex, sehingga diperlukan sosialisasi yang efektif dan dialog terbuka antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja guna menciptakan iklim ketenagakerjaan yang berkeadilan dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** Politik Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Hukum Ketenagakerjaan

Diterbitkan oleh  
ISSN

Fakultas Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Furqan Makassar  
2622-5212

Website

<https://ojs.staialfurqan.ac.id/jtm/>

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY SA

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



### PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara hukum yang berasaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Di dalam UUD 1945 ditegaskan bahwa arah pembangunan nasional bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. Tujuan tersebut hanya dapat diwujudkan melalui pembangunan yang berkesinambungan dan demokratis, termasuk dengan memperkuat sektor ekonomi. Dalam praktiknya, aktivitas ekonomi melibatkan hubungan hukum antar pihak yang didasarkan pada kesepakatan kontraktual, sebagaimana diatur dalam sistem hukum perdata Indonesia, termasuk hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Sebagai negara hukum, Indonesia memiliki komitmen untuk menegakkan keadilan bagi seluruh masyarakat di berbagai bidang kehidupan, termasuk bidang ketenagakerjaan. Komitmen ini tercermin dalam berbagai regulasi yang diterbitkan oleh pemerintah, salah satunya adalah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja),<sup>1</sup> oleh Presiden Joko Widodo pada tahun 2020, yang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022, dan telah disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.<sup>2</sup> Undang-Undang Cipta Kerja memiliki tujuan untuk menciptakan lingkungan investasi yang lebih menarik, mempermudah proses berusaha, serta meningkatkan peluang kerja. Dalam bidang ketenagakerjaan, undang-undang ini melakukan penyesuaian terhadap sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk pengaturan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK),

<sup>1</sup> Indonesia, Undang-Undang Tentang Cipta Kerja, UU No. 11 Tahun 2020.

<sup>2</sup> Indonesia, Undang-Undang Tentang Cipta Kerja, UU No. 6 Tahun 2023.

hak pekerja atas pesangon, bentuk kompensasi, serta jaminan perlindungan hukum bagi para pekerja.<sup>3</sup>

Selain itu, pekerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia, karena melalui pekerjaan seseorang dapat memperoleh penghasilan berupa gaji serta peluang pengembangan karier. Penghasilan dan jenjang karier tersebut menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meraih kesejahteraan yang lebih baik..<sup>4</sup> Di Indonesia, hubungan industrial adalah relasi antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang melibatkan unsur pengusaha serta pekerja atau buruh, dan dibangun berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.<sup>5</sup> Salah satu bentuk perselisihan dalam hubungan industrial yang tergolong sangat sensitif adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK merupakan tindakan mengakhiri hubungan kerja karena alasan tertentu, yang berakibat pada terputusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Secara umum, PHK juga dapat dipahami sebagai penghentian sumber penghasilan bagi pekerja dan keluarganya. Dalam praktiknya, posisi pekerja sering kali lebih lemah dibandingkan pengusaha, yang cenderung lebih mengedepankan kepentingan bisnis, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakadilan bagi pihak pekerja.<sup>6</sup>

Hubungan kerja terbentuk melalui adanya perjanjian kerja antara para pihak. Namun, hukum ketenagakerjaan memiliki karakter ganda, yaitu bersifat *privat* sekaligus publik. Oleh karena itu, hak dan kewajiban dalam hubungan kerja tidak hanya muncul dari kesepakatan para pihak, tetapi juga dapat ditetapkan langsung oleh undang-undang. Dalam konteks ini, pihak-pihak yang terlibat Dalam hubungan kerja, para pihak tidak semata-mata terikat pada isi perjanjian kerja, tetapi juga harus mematuhi ketentuan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Undang-undang yang dimaksud bersifat memaksa (*dwingend recht*), bukan sekadar bersifat pelengkap (*aanvullend recht*).<sup>7</sup>

Hukum ketenagakerjaan mengatur berbagai aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja. Pembentukan hukum ini bertujuan untuk memberdayakan serta memanfaatkan tenaga kerja secara maksimal dengan tetap menjunjung prinsip kemanusiaan, menciptakan pemerataan dalam kesempatan kerja, serta menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan keperluan pembangunan di tingkat nasional maupun daerah. Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja guna mencapai kesejahteraan, serta menaikkan kualitas hidup para pekerja beserta keluarganya.<sup>8</sup> Hukum ketenagakerjaan di Indonesia memegang peranan penting untuk memastikan bahwa setiap warga negara memperoleh kesempatan kerja serta jaminan atas hak dan kewajibannya. Di samping itu, perlindungan bagi tenaga kerja sangat diperlukan agar proses kerja berlangsung dengan nyaman dan produktif. Hal ini sejalan dengan amanat Pembukaan UUD 1945 pada alinea keempat

---

<sup>3</sup> Ahlan Sihabillah, Deny Guntara, Muhamad Abas, "Menakar Keadilan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja", *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, Volume 6 Nomor 5, Mei 2025, hal 2.

<sup>4</sup> Rizki Maulana Efendi, Enjum Jumhana, dkk, "Penerapan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jembatan Hukum: Kajian Ilmu Hukum, Sosial dan Administrasi Negara*, Volume 2 Nomor 1, Februari 2025, hal. 1.

<sup>5</sup> Agung Prasetyo Wibowo, Amad Sudiro, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19", *Jurnal Hukum: Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat*, Volume 7 Nomor 1, April 2021, hal. 137.

<sup>6</sup> Iip Novitasari, Indra Yulawan, "Analisis Terhadap Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Peradilan Hubungan Industrial)", *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)*, Volume 2 Nomor 1, Mei 2025, hal. 2.

<sup>7</sup> Ari Hermawan, "Makna Dan Penerapan Uang Pisah Pada Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia", *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Volume 3 Nomor 30, September 2023, hal. 481.

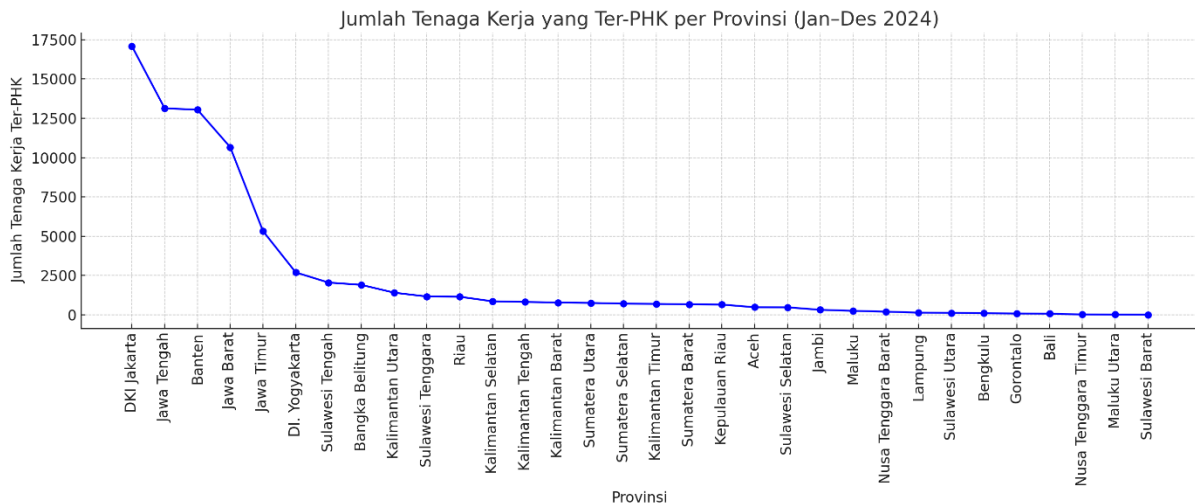
<sup>8</sup> Yoyon Setiawan, Andi Muhammad Asrun, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Klaster Ketenagakerjaan", *YUSTISI: Jurnal Hukum & Hukum Islam*, Volume 12 Nomor 1, Februari 2025, hal. 14.

yang menyatakan bahwa “Pemerintah Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia”, serta Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”

Berdasarkan data yang diinput oleh Kementerian Tenaga Kerja (Kemanker), Sepanjang periode Januari hingga Desember 2024, tercatat sebanyak 77.965 pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Berikut tabel rincian data tenaga kerja yang ter-PHK sebagai berikut:  
Tabel rincian data pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepanjang Januari-Desember 2024

| No.    | Provinsi         | Pekerja Yang Mengalami PHK | No.    | Provinsi            | Pekerja Yang Mengalami PHK |
|--------|------------------|----------------------------|--------|---------------------|----------------------------|
| 1      | Aceh             | 486                        | 18     | Nusa Tenggara Barat | 205                        |
| 2      | Sumatera Utara   | 761                        | 19     | Nusa Tenggara Timur | 27                         |
| 3      | Sumatera Barat   | 671                        | 20     | Kalimantan Barat    | 786                        |
| 4      | Riau             | 1.153                      | 21     | Kalimantan Tengah   | 825                        |
| 5      | Jambi            | 323                        | 22     | Kalimantan Selatan  | 864                        |
| 6      | Sumatera Selatan | 715                        | 23     | Kalimantan Timur    | 699                        |
| 7      | Bengkulu         | 109                        | 24     | Kalimantan Utara    | 1.413                      |
| 8      | Lampung          | 143                        | 25     | Sulawesi Utara      | 126                        |
| 9      | Bangka Belitung  | 1.908                      | 26     | Sulawesi Tengah     | 2.055                      |
| 10     | Kepulauan Riau   | 654                        | 27     | Sulawesi Selatan    | 482                        |
| 11     | DKI Jakarta      | 17.085                     | 28     | Sulawesi Tenggara   | 1.168                      |
| 12     | Jawa Barat       | 10.661                     | 29     | Gorontalo           | 87                         |
| 13     | Jawa Tengah      | 13.130                     | 30     | Sulawesi Barat      | 14                         |
| 14     | DI. Yogyakarta   | 2.699                      | 31     | Maluku              | 257                        |
| 15     | Jawa Timur       | 5.327                      | 32     | Maluku Utara        | 17                         |
| 16     | Banten           | 13.042                     | 33     | Papua Barat         | -                          |
| 17     | Bali             | 73                         | 34     | Papua               | -                          |
| Jumlah |                  |                            | 77.965 |                     |                            |

Sumber : Kemnaker RI (Laporan Bulanan Ditjen PHI & Jamsostek)  
Grafik Jumlah Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Tiap Provinsi (Januari-Desember 2024):



Sumber : Kemnaker RI (Laporan Bulanan Ditjen PHI & Jamsostek)

Dari data yang telah disampaikan, diketahui bahwa Provinsi DKI Jakarta menempati posisi tertinggi sebagai daerah dengan total pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK), yakni sekitar 21,91 persen dari total laporan PHK secara nasional.<sup>9</sup> Dalam satu dekade terakhir, pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi tantangan serius dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia, dengan jumlah kasus yang cenderung fluktuatif setiap tahunnya. Adapun data jumlah pekerja yang terkena PHK per tahun adalah sebagai berikut: tahun 2014 sebanyak 77.700 orang, 2015 sebanyak 48.800 orang, 2016 sebanyak 12.800 orang, 2017 sebanyak 9.800 orang, 2018 sebanyak 3.400 orang, 2019 sebanyak 45.000 orang, 2020 (hingga Juli) melonjak tajam menjadi 3.600.000 orang, 2021 (hingga Agustus) sebanyak 538.305 orang, 2022 tercatat 25.114 orang, dan pada 2023 (hingga Juli) mencapai 26.400 orang.<sup>10</sup>

Bhima Yudhistira Adinegara, selaku *Direktur Eksekutif Center of Economic and Law Studies*, mengidentifikasi sejumlah faktor utama yang berkontribusi terhadap meningkatnya angka pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia. Faktor-faktor tersebut meliputi: kebijakan investasi yang belum optimal dalam mendukung industri yang telah ada, penurunan daya beli masyarakat, keterlambatan dalam modernisasi peralatan dan teknologi, khususnya di bidang tekstil, pakaian jadi, alas kaki, industri otomotif, serta elektronik serta kebijakan impor yang berdampak pada menurunnya kompetitivitas produk domestik. Selain itu, lambatnya penyaluran kredit untuk pengadaan peralatan dan mesin dengan bunga rendah turut menjadi kendala. Di sisi lain, skema teknis Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dinilai masih belum mampu memberikan solusi jangka panjang bagi pekerja yang terdampak PHK.

Menurut Timboel Siregar, seorang pengamat ketenagakerjaan, salah satu kebijakan yang menjadi pemicu terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Melalui peraturan tersebut, perusahaan atau pengusaha diberikan kewenangan untuk melakukan PHK dengan 26 alasan yang dibenarkan secara hukum, salah satunya adalah alasan efisiensi.<sup>11</sup> Dengan adanya ketentuan tersebut, perusahaan berpotensi melakukan PHK secara sewenang-wenang, misalnya dengan mengganti pekerja lama dengan tenaga kerja baru. Selain itu, regulasi terkait impor seperti yang telah disinggung sebelumnya juga turut memberikan dampak negatif, di antaranya melemahnya daya saing produk lokal, kegagalan produk Indonesia menembus pasar internasional, serta

<sup>9</sup> Hubungan Industrial dan Jamsostek, Tenaga Kerja ter-PHK Tahun 2024, Satu Data Kemnaker. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2342>, diakses 21 Mei 2025

<sup>10</sup> Sofarul Wildan Akhmad, Simak Tren Jumlah PHK Selama 10 Tahun Terakhir, GoodStats, <https://data.goodstats.id/statistic/simak-tren-jumlah-phk-selama-10-tahun-terakhir-PxXQL>, diakses 21 Mei 2025.

<sup>11</sup> Susanto, V.Y. Jumlah PHK naik di tahun 2024, apa penyebabnya? *Kontan.co.id*. <https://nasional.kontan.co.id/news/jumlah-phk-naik-ditahun-2024-apa-penyebabnya>, diakses 21 Mei 2025.

pengaruh dari dinamika geopolitik global. Faktor-faktor ini sering dijadikan dasar oleh perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal di PT Sritex menjadi bukti konkret bahwa PHK yang disebabkan oleh tekanan finansial perusahaan tidak hanya berdampak pada pekerja yang secara langsung kehilangan pekerjaan, tetapi juga memengaruhi stabilitas ekonomi di tingkat daerah. Bahkan, dampak dari PHK semacam ini dapat meluas hingga memengaruhi kondisi makroekonomi secara keseluruhan.<sup>12</sup> PT Sritex adalah perusahaan tekstil dan garmen terintegrasi yang berlokasi di Sukoharjo, Jawa Tengah. Dengan jumlah karyawan lebih dari 17 ribu orang, perusahaan ini mengelola fasilitas produksi berskala besar yang mencakup area seluas 70 hektar, menjadikannya salah satu pelaku utama dalam industri tekstil, baik di tingkat nasional maupun internasional.<sup>13</sup>

Pemerintah Indonesia terus melakukan pembaruan terhadap regulasi di bidang ketenagakerjaan, salah satunya melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Perppu Cipta Kerja sebagai undang-undang. Ketentuan ini memberikan pengaruh langsung terhadap prosedur dan aturan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK), termasuk hak-hak pekerja serta tanggung jawab pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji beberapa isu utama, antara lain: bagaimana arah politik hukum dalam proses pembentukan regulasi PHK, bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa PHK, serta apa dampak dari UU Cipta Kerja terhadap stabilitas politik dan sosial, khususnya dalam pengaturan PHK dalam hukum ketenagakerjaan.

#### **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu metode penelitian hukum yang berfokus pada studi kepustakaan, yaitu dengan menelaah berbagai sumber literatur atau data sekunder yang relevan.<sup>14</sup> Penelitian ini menerapkan dua jenis pendekatan. Pertama, pendekatan peraturan perundang-undangan, yaitu dengan menelaah berbagai ketentuan hukum yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Kedua, pendekatan konseptual, yakni dengan memanfaatkan teori-teori dan konsep dalam politik hukum serta prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan untuk menganalisis kebijakan hukum terkait PHK. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data sekunder, yang mencakup bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, serta bahan hukum sekunder seperti buku, artikel ilmiah, dan pendapat para pakar.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Politik Hukum Pembentukan Regulasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Hukum dan politik merupakan dua elemen yang tidak dapat dipisahkan karena keduanya saling melengkapi. Hukum membutuhkan dukungan kekuasaan politik agar dapat ditegakkan secara efektif melalui daya paksa, sementara kekuasaan politik memerlukan hukum sebagai landasan legitimasi dalam menjalankan pemerintahan. Oleh karena itu, politik hukum pada dasarnya merupakan bentuk kebijakan hukum (*legal policy*) yang diterapkan atau dirancang untuk menggantikan aturan sebelumnya demi mencapai tujuan negara. Secara ideal, hukum berfungsi untuk mengatur dan melindungi kepentingan masyarakat guna menciptakan keteraturan dalam kehidupan sosial. Ketika fungsi tersebut berjalan sebagaimana mestinya, maka hukum dapat memenuhi tiga tujuan utamanya yang dikenal dengan rumusan Radbruch, yakni keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.<sup>15</sup>

Menurut Padmo Wahjono, politik hukum merupakan suatu kebijakan mendasar yang menetapkan arah, bentuk, serta substansi dari hukum yang akan dirumuskan dan

---

<sup>12</sup> Afifah Damayanti, Esha Siti Khodimah, dkk, “Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pola Investasi”, *Journal of Innovative and Creativity*, Volume 5 Nomor 2, April 2025, hal. 2.

<sup>13</sup> Profil PT Sritex, Pabrik Seragam Militer di Sukoharjo Dinyatakan Pailit, <https://www.detik.com/jateng/bisnis/d-7603853/profil-pt-sritex-pabrik-seragam-militer-di-sukoharjo-yang-dinyatakan-pailit>, diakses 21 Mei 2025.

<sup>14</sup> Soerjono Soekanto, Sri Mahmudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 13.

<sup>15</sup> Ahmad Fadli Fauzi, “Politik Hukum Undang-Undang Cipta Kerja Pada Aspek Hubungan Industrial”, *LEX Renaissance*, Volume 1 Nomor 8, Juni 2023, hal. 28.

<sup>15</sup> Padmo Wahjono, *Indonesia Negara Berdasarkan Atas Hukum*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986), hal. 160.

diberlakukan.<sup>16</sup> Satjipto Rahardjo mengemukakan bahwa politik hukum adalah suatu aktivitas yang melibatkan proses pemilihan serta penentuan cara atau metode yang dianggap paling tepat untuk mencapai tujuan-tujuan sosial tertentu dengan memanfaatkan instrumen hukum dalam kehidupan masyarakat. Ruang lingkup politik hukum mencakup sejumlah pertanyaan mendasar, seperti: tujuan apa yang dituju melalui sistem hukum yang tersedia, pendekatan mana yang paling tepat untuk digunakan dalam mewujudkan tujuan tersebut, kapan saat yang sesuai serta dengan cara hukum itu sebaiknya diubah, serta apakah memungkinkan untuk merumuskan suatu pola yang stabil dan sistematis guna membantu proses penetapan tujuan dan cara terbaik untuk mencapainya.<sup>17</sup>

Dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), politik hukum di Indonesia menunjukkan adanya pergeseran yang cukup signifikan. Saat ini, ketentuan mengenai kewenangan perusahaan maupun pihak pemberi kerja dalam rangka melakukan PHK telah diatur secara lebih terperinci dalam Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021. Regulasi tersebut juga mencakup alasan-alasan PHK (Pasal 36 PP No. 35/2021), prosedur pelaksanaan PHK (Pasal 37 hingga Pasal 39), serta hak pekerja atas pesangon akibat PHK (Pasal 40 sampai Pasal 59). Selain dari pihak pemberi kerja, pekerja juga memiliki hak untuk mengakhiri hubungan kerja, yaitu melalui pengunduran diri dari perusahaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 50 PP No. 35/2021 dan Pasal 151A UU No. 6 Tahun 2023, pekerja yang mengundurkan diri berhak memperoleh uang pengganti hak. Uang ini mencakup kompensasi cuti tahunan yang belum dimanfaatkan dan belum hangus, ongkos atau biaya kepulangan pekerja beserta keluarganya ke tempat asal saat diterima bekerja, serta hak-hak lain yang telah disepakati dalam kontrak kerja, ketentuan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama. Di samping itu, pekerja juga memiliki hak atas kompensasi pemisahan yang besarnya ditetapkan dalam kesepakatan kerja atau ketentuan internal Perusahaan. Namun, untuk dapat mengundurkan diri secara sah, pekerja harus memenuhi sejumlah syarat, yakni menyampaikan surat permohonan secara tertulis paling lambat 30 hari sebelum tanggal efektif pengunduran diri, sepanjang tidak sedang terikat kontrak dinas, serta tetap menjalankan tanggung jawabnya hingga hari dimulainya pengunduran diri berlaku. Perhitungan uang pisah sendiri mengikuti ketentuan dalam Pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021.<sup>18</sup>

#### **Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Di tengah era industrialisasi yang ditopang oleh kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi informasi, sengketa dalam hubungan industrial menjadi semakin rumit. Oleh karena itu, diperlukan keberadaan lembaga yang mampu menyediakan mekanisme penyelesaian yang efisien, adil, cepat, dan terjangkau. Konflik hubungan industrial umumnya muncul akibat adanya perbedaan kepentingan dan kurangnya kesepakatan antara pihak pengusaha dan pekerja. Dalam konteks yang lebih luas, tanggung jawab atas kesejahteraan pekerja juga berada di tangan pemerintah. Di samping itu, penyebab utama terjadinya konflik antara pekerja dan pengusaha sering kali berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja.<sup>19</sup>

Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) beserta seluruh tahapan yang terkait telah diatur dalam Pasal 150 hingga Pasal 154A, Pasal 156, 157, 157A, dan Pasal 160 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Namun demikian, apabila timbul perselisihan terkait PHK, maka penyelesaiannya dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun

---

<sup>16</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1991), hal. 352.

<sup>18</sup> Hendry Frand Tia, Sufiarina, “Analisis Konsekuensi Pengunduran Diri Pekerja Profesional Dalam Perspektif Regulasi Ketenagakerjaan”, *KRTHA BHAYANGKARA*, Volume 17 Nomor 2, Agustus 2023, hal. 309.

<sup>19</sup> Yudin Yunus, A. ST. Kumala Ilyas, dkk, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial”, *Jurnal Kewarganegaraan*, Volume 7 Nomor 1, Juni 2023, hal. 2.

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>20</sup> Berikut proses penanganan PHI dalam PHK sebagai berikut:

1. Proses Bipartit

Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), langkah awal yang perlu dilakukan adalah mengadakan negosiasi secara bipartit antara pemberi kerja dan karyawan. Tujuan dari negosiasi ini adalah untuk mencapai kesepakatan bersama serta menemukan solusi terbaik bagi kedua belah pihak. Proses bipartit ini berlangsung selama maksimal 30 hari, dan apabila berhasil, kesepakatan dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama. Namun, apabila apabila tidak ditemukan kesepakatan, pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan penyelesaian melalui jalur hukum atau mekanisme penyelesaian perselisihan yang tersedia dengan Para pihak harus melampirkan bukti bahwa perundingan bipartit telah dilaksanakan. Jika salah satu pihak kemudian ingkar terhadap isi kesepakatan tersebut, pihak yang dirugikan berhak mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh penetapan pelaksanaan.

2. Proses Mediasi/Tripartit

Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka langkah berikutnya adalah melibatkan pihak ketiga, yakni mediator oleh instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) di wilayah terkait. Proses mediasi ini dapat berlangsung hingga 30 hari kerja, sampai mediator mengeluarkan suatu anjuran. Mekanisme mediasi digunakan untuk menyelesaikan berbagai jenis perselisihan, seperti perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun konflik antar organisasi serikat pekerja yang berada dalam lingkungan perusahaan yang sama. Proses ini dilakukan melalui musyawarah yang dipandu oleh satu atau lebih mediator yang bersifat netral.<sup>21</sup>

Proses mediasi diatur dalam Pasal 8 hingga Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang dilaksanakan oleh mediator di kantor instansi ketenagakerjaan di tingkat kabupaten atau kota. Dalam pelaksanaannya, mediator berwenang untuk memperoleh informasi melalui pemanggilan saksi maupun saksi ahli jika dianggap perlu. Jika mediasi berhasil mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani di hadapan mediator dan segera didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Namun, apabila mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, mediator akan menyampaikan rekomendasi secara tertulis yang diberikan untuk kedua belah pihak, yakni pemberi kerja dan karyawan. Kedua belah pihak wajib memberikan tanggapan terhadap usulan tersebut wajib dijawab dalam waktu sepuluh hari kerja sejak diterimanya usulan. Apabila tidak ada tanggapan dalam jangka waktu tersebut, maka pihak tersebut dianggap menolak usulan tersebut.

3. Konsiliasi

Ketentuan mengenai konsiliasi tercantum dalam Pasal 17 hingga Pasal 28 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam prosesnya, konsiliator berhak mengundang saksi maupun ahli untuk dimintai penjelasan selama proses persidangan konsiliasi. Konsiliasi merupakan metode penyelesaian sengketa yang mencakup konflik kepentingan, sengketa hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan dapat diselesaikan melalui bantuan konsiliator yang memenuhi kualifikasi sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh menteri. Konsiliator berwenang menyampaikan saran tertulis kepada pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan. Jika para pihak berhasil mencapai mufakat selama proses konsiliasi, maka disusun kesepakatan bersama yang disahkan melalui tanda tangan oleh kedua pihak dan disaksikan oleh konsiliator, lalu didaftarkan ke PHI setempat. Namun, bila tidak tercapai persetujuan, konsiliator wajib menyampaikan anjuran tertulis kepada para pihak paling lambat sepuluh hari kerja dari sidang konsiliasi pertama. Para pihak wajib

---

<sup>20</sup> Indonesia, Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan, UU No. 2 Tahun 2004.

<sup>21</sup> Aditya Tri Wijaya, Rahayu Subekti, "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator", *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, Volume 9 Nomor 2, Mei 2021, hal. 5.

memberi jawaban tertulis atas anjuran tersebut dalam waktu maksimal sepuluh hari kerja setelah menerimanya. Jika tidak ada tanggapan, maka dianggap pihak tersebut menolak anjuran tersebut.<sup>22</sup>

Jika kedua belah pihak menerima saran tersebut yang diberikan, maka konsiliator wajib segera menyusun kesepakatan bersama yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Perjanjian tersebut akan disertai dengan akta pendaftaran yang menjadi bagian tak terpisahkan dari dokumen perjanjian bersama. Tujuannya adalah untuk mengantisipasi apabila salah satu pihak tidak menjalankan kewajibannya, sehingga pihak yang merasa dirugikan dapat meminta pelaksanaan perjanjian tersebut melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam pelaksanaannya, konsiliator harus menyelesaikan seluruh proses ini maksimal dalam waktu 30 hari kerja sejak laporan mengenai perselisihan diterima.

#### 4. Arbitrase

Institusi yang memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan mengenai kepentingan maupun konflik antar serikat pekerja/buruh adalah arbiter. Pemilihan arbiter dilakukan oleh kedua belah pihak yang bersengketa dalam daftar arbiter yang telah diatur oleh menteri. Proses penyelesaian melalui jalur arbitrase diatur dalam Pasal 29 hingga Pasal 54 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>23</sup> Keputusan yang dikeluarkan oleh arbiter bersifat final dan mengikat para pihak yang bersangkutan. Kesepakatan antara pihak-pihak tersebut dituangkan dalam bentuk tertulis melalui kesepakatan arbitrase yang dibuat dalam tiga rangkap, di mana masing-masing pihak menerima satu salinan yang memiliki kedudukan hukum yang setara. Arbiter wajib menyelesaikan tugasnya dalam jangka waktu 30 hari kerja terhitung sejak tanggal perjanjian penunjukan ditandatangani. Dalam menjalankan tugasnya, arbiter harus mengutamakan upaya perdamaian antara pihak yang bersengketa. Jika perdamaian berhasil dicapai, maka dibuat naskah perdamaian yang disahkan melalui tanda tangan oleh kedua belah pihak, serta naskah ini harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah tempat perdamaian dilakukan. Setelah itu, akta perdamaian akan diberikan bukti pendaftaran yang menjadi bagian tidak terpisahkan dari dokumen tersebut, dan berdasarkan itu, Pihak yang merasa memiliki kepentingan berhak mengajukan permohonan pelaksanaan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah yang bersangkutan.

#### 5. Proses Pengadilan Hubungan Industrial Tingkat Pertama

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan bagian dari pengadilan negeri yang berkedudukan di ibu kota setiap provinsi. Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, lembaga ini memiliki wewenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus pada tingkat pertama perkara perselisihan hak; pada tingkat pertama dan terakhir untuk sengketa kepentingan pada tahap awal penyelesaian untuk sengketa mengenai PHK; serta tahap awal sekaligus final untuk sengketa antara organisasi serikat pekerja atau pekerja yang berada di lingkungan perusahaan yang sama. Susunan hakim dalam PHI meliputi satu orang hakim ketua majelis serta perwakilan dari perkumpulan buruh dan asosiasi pengusaha. Apabila proses mediasi tidak berhasil mengatasi konflik, maka langkah selanjutnya adalah mengajukan permohonan secara tertulis ke Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial dengan melampirkan dokumen anjuran tertulis dari mediator. Tahapan selanjutnya penyelesaian perkara di pengadilan ini memerlukan waktu cukup lama, yaitu sekitar 50 hari kerja sampai terbitnya putusan, ditambah 14 hari kerja untuk penyusunan dan pengeluaran keputusan oleh panitera muda, dan 7 hari kerja lagi untuk penyerahan salinan keputusan kepada kedua belah pihak yang bersengketa.

#### 6. Proses Pengadilan Tingkat Kasasi

---

<sup>22</sup> Nuryansyah Irawan, "Analisis Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial", *J-naker: Jurnal Ketenagakerjaan*, Volume 18 Nomor 1, April 2023, hal. 53.

<sup>23</sup> Revival Yeremia Runturambi, Sarah D. L. Roeroe, Kathleen Catherina Pontoh, "Kajian Yuridis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 4/PDT.SUS-PHI/2024/PN MND)", *LEX ADMINISTRATUM*, Volume 13 Nomor 1, Maret 2025, hal. 4.

Adapun dalam penanganan konflik hubungan industrial belum dikenal mekanisme banding. Oleh karena itu, langkah hukum lanjutan sesudah putusan tingkat pertama di Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di pengadilan negeri adalah langsung mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Tahapan ini memerlukan jangka waktu dua minggu untuk menanti pengajuan kasasi dari satu dari kedua belah pihak, serta sekitar 30 hari kerja untuk tahapan penyelesaian perkara di Mahkamah Agung.

Dalam konteks PHK, pekerja berhak atas beberapa bentuk kompensasi, sebagaimana termuat dalam Pasal 40 PP No. 35/2021, yaitu sebagai berikut:<sup>24</sup>

1. Uang pesangon, yang besarnya ditentukan berdasarkan masa kerja. Sebagai contoh, pekerja yang memiliki Pekerja dengan masa kerja di bawah satu tahun berhak memperoleh kompensasi sebesar satu bulan gaji, sedangkan mereka yang telah bekerja selama dua puluh empat tahun atau lebih berhak mendapatkan paling banyak gaji selama sembilan bulan.
2. Uang penghargaan masa kerja, diberikan kepada pekerja yang telah memiliki masa kerja paling sedikit tiga tahun dengan ketentuan yang juga meningkat proporsional terhadap lama masa kerja.
3. Uang penggantian hak, yang merupakan kompensasi atas hak-hak pekerja yang belum dinikmati atau diterima, seperti cuti tahunan yang belum dimanfaatkan, biaya kepulangan pekerja beserta keluarganya ke lokasi awal saat diterima bekerja, serta hal-hal lain yang diatur dalam kontrak kerja, ketentuan perusahaan, atau kesepakatan bersama.

Di samping hal tersebut, karyawan yang mengajukan pengunduran diri secara sah sesuai ketentuan hukum berhak menerima uang penggantian hak dan uang pisah, sebagaimana diatur dalam Pasal 50 PP No. 35 Tahun 2021, selama hal tersebut telah disepakati dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Dalam rangka memperbarui perlindungan sosial di bidang ketenagakerjaan, pemerintah juga menetapkan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) melalui Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021. Perlindungan ini bertujuan untuk menjamin kesesuaian dalam perjanjian kerja, melindungi hak-hak mendasar pekerja, serta mencegah terjadinya diskriminasi. Perlindungan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga agar sistem hubungan industrial tetap aman dari pengaruh eksternal. Dengan demikian, pemberi kerja berkewajiban untuk menetapkan langkah-langkah pengamanan yang selaras dengan ketentuan hukum yang berlaku.<sup>25</sup>

### **Implikasi UU Cipta Kerja Bagi Stabilitas Politik Dan Sosial serta Pengaturan PHK Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Undang-Undang Cipta Kerja turut membawa dampak terhadap stabilitas sosial dan politik di Indonesia. Perubahan regulasi investasi yang dilakukan secara cepat sering kali memicu beragam tanggapan masyarakat, baik yang mendukung maupun menolak terhadap kebijakan tersebut. Ketidakepahaman atau minimnya informasi mengenai tujuan dari peraturan ini kerap menjadi pemicu resistensi. Oleh karena itu, pemerintah perlu meningkatkan upaya dalam menyampaikan dampak positif dan negatif dari implementasi Undang-Undang Cipta Kerja kepada publik secara luas. Sosialisasi yang menyeluruh dan efektif diperlukan agar masyarakat memahami bahwa kebijakan ini bertujuan untuk mendorong daya saing serta pertumbuhan ekonomi nasional, bukan untuk mengorbankan kepentingan mereka. Komunikasi terbuka antara pemerintah, pelaku usaha, serikat pekerja, dan masyarakat menjadi kunci untuk mengurangi potensi ketegangan sosial yang dapat timbul akibat perubahan besar di bidang regulasi investasi. Dengan demikian, meskipun pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja menghadapi berbagai tantangan, peran strategisnya dalam mendorong reformasi hukum investasi di Indonesia tetap signifikan. Pemerintah harus

---

<sup>24</sup> Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 40.

<sup>25</sup> Mochammad Tegar Fadillah, Fenny Fatriani "Perlindungan Hak Bagi Pekerja Yang Di PHK Oleh Perusahaan", *Themis: Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 3 Nomor 1, Maret 2025, hal. 9.

memastikan bahwa kebijakan ini mampu mengakomodasi kepentingan seluruh elemen masyarakat dan pelaku usaha, dan mendorong perkembangan ekonomi yang merata dan terus-menerus.<sup>26</sup>

Agar pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja dapat berjalan optimal, terdapat sejumlah rekomendasi penting yang patut diperhatikan, seperti peningkatan edukasi dan kesadaran publik, penguatan penegakan hukum, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara rutin. Pemerintah perlu secara proaktif memberikan pemahaman kepada para pekerja dan pelaku usaha mengenai dampak dan ketentuan dalam UU Cipta Kerja di sektor ketenagakerjaan guna mencegah kesalahpahaman serta potensi konflik. Selain itu, penerapan hukum yang tegas dan adil menjadi faktor krusial agar perlindungan serta ketentuan yang tertuang dalam undang-undang tersebut benar-benar dapat dijalankan. Pemerintah juga perlu melakukan pengawasan dan penilaian secara berkala atas pelaksanaan UU Cipta Kerja untuk menjamin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan tanpa menimbulkan ketimpangan. Melalui langkah-langkah tersebut, UU Cipta Kerja berpotensi menjadi instrumen yang efektif dalam memperkuat sektor ketenagakerjaan dan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.<sup>27</sup>

Sedangkan pengaturan PHK dalam UU ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. UU 6/2023 secara formal menetapkan Perppu 2/2022 sebagai Undang-Undang, dengan tetap mempertahankan substansi perubahan dari UU Ciptaker
2. PP 35/2021 mengatur lebih teknis tentang PKWT, alih daya, waktu kerja dan PHK, termasuk hak pekerja yang terkena PHK, jenis kompensasi dan prosedur pelaksanaannya
3. Program JKP yang diatur dalam PP 37/2021 menjadi instrumen baru sebagai bentuk perlindungan negara terhadap pekerja yang terkena PHK.

#### **Contoh Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal Pada PT Sritex Sukoharjo**

PT Sri Rejeki Isman Tbk (PT Sritex) merupakan salah satu perusahaan tekstil terintegrasi terbesar di kawasan Asia Tenggara, dengan lini produksi yang mencakup pembuatan benang, kain mentah, kain jadi, hingga pakaian jadi. Perusahaan ini telah mengantongi sertifikasi dari militer Jerman dan organisasi pertahanan NATO. Berkantor pusat di Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah, Indonesia, PT Sritex memulai usahanya pada tahun 1966 sebagai pedagang tekstil tradisional di Pasar Klewer, Solo. Perusahaan ini kemudian bertransformasi menjadi perseroan terbatas yang tercatat secara resmi di Kementerian Perdagangan pada tahun 1978. Pada tahun 2013, PT Sritex resmi melantai di Bursa Efek Indonesia (BEI), dan dua tahun setelahnya, yaitu pada 2015, berhasil meraih penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai “Pemakarsa dan Penyelenggara Penciptaan Investor Saham terbanyak dalam satu perusahaan”. Selain itu, perusahaan ini juga telah menerima berbagai penghargaan lainnya atas kontribusinya dalam industri tekstil dan pasar modal di Indonesia.<sup>28</sup> Setelah 58 tahun beroperasi, PT Sritex mengalami kegagalan dalam memenuhi kewajiban utangnya terhadap sejumlah kreditur. Akibatnya, pada Oktober 2024, pengadilan menetapkan status pailit bagi PT Sritex. Upaya kasasi yang diajukan perusahaan ditolak, sehingga status kepailitan PT Sritex semakin diperkuat. Ada beberapa faktor yang menyebabkan pailitnya PT Sritex, yaitu sebagai berikut:<sup>29</sup>

##### **1) Utang Yang Tidak Dikelola**

Menurut catatan kurator dalam proses kepailitan PT Sritex, total kewajiban utang kepada para kreditur hingga Februari 2025 mencapai sekitar Rp 29,8 triliun. Dari jumlah tersebut, utang kepada Citicorp Investment Bank (Singapore) Limited tercatat sebesar Rp 2,89 triliun. Kewajiban ini melibatkan 94 kreditur biasa, 349 kreditur yang memiliki hak istimewa, dan 22 kreditur dengan jaminan khusus. Namun, angka lain adalah total tagihan yang diajukan kreditur dalam proses kepailitan yang mungkin belum semuanya diakui atau diselesaikan. Secara garis besar, total utang PT Sritex diperkirakan berkisaran antara RP

---

<sup>26</sup> M. Arif Florisadeg, “Peran Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Reformasi Hukum Investasi Di Indonesia”, *Jurnal Hukum: Administrasi Publik dan Negara*, Volume 2 Nomor 1, November 2025, hal. 18.

<sup>27</sup> Delycia Anwar Rannu, Rasji, “Analisis Hukum Ketenagakerjaan Dalam UU Cipta Kerja”, *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, Volume 3 Nomor 5, Oktober 2023, hal. 7.

<sup>28</sup> Asep Sunandar, “Analisis Trend Kinerja Keuangan Pada PT Sritex Rejeki Isman Tbk Tahun 2013-2019”, *Manajemen Kreatif Jurnal*, Volume 3 Nomor 1, Januari 2025, hal. 2.

<sup>29</sup> Laura Aulia Rosaline, Analisis Faktor Penyebab Kepailitan Dan Dampak Penutupan PT Sritex”, *Birokrasi: Jurnal Ilmu Hukum dan Tata Negara*, Volume 3 Nomor 1, Maret 2025, hal. 4.

25 triliun hingga RP 29,8 triliun, tergantung pada konteks laporan keuangan atau tagihan kepailitan. Besarnya jumlah utang tersebut menunjukkan tekanan keuangan yang luar biasa berat, yang pada akhirnya membuat Pengadilan Niaga Semarang menetapkan status pailit bagi perusahaan pada Oktober 2024, dan secara permanen menghentikan operasionalnya sejak 1 Maret 2025.

2) Gagalnya Perjanjian Perdamaian

Pada Januari 2022, CV Prima Karya mengajukan permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) terhadap PT Sritex melalui jalur hukum.<sup>30</sup> Selanjutnya, Pengadilan Niaga Semarang memutuskan untuk mengabulkan permohonan PKPU yang diajukan terhadap PT Sritex beserta tiga entitas tekstil lainnya. Setelah masuk PKPU dengan dibantu oleh pengurus PKPU yang ditunjuk pengadilan, PT Sritex mengajukan rencana perdamaian dengan tujuan merestrukturisasi utang agar perusahaan tetap bisa beroperasi sebagai *going concern* dan menghindari likuidasi melalui kepailitan. Menjelang akhir 2023, rencana perdamaian PT Sritex disetujui oleh mayoritas kreditor sesuai syarat dalam Pasal 281 ayat (1) UU tentang Kepailitan dan PKPU. Setelah disetujui oleh kreditor, rencana perdamaian diajukan dan disahkan oleh Pengadilan Niaga Semarang (Homologasi) pada akhir 2023 dan menjadikannya mengikat secara hukum bagi semua pihak termasuk kreditor yang tidak setuju. Meskipun perjanjian perdamaian berhasil di homologasi pada akhir 2023, PT Sritex tidak mampu memenuhi kewajiban yang disepakati (wanprestasi). Situasi tersebut mendorong PT Indo Bharat Rayon untuk mengajukan permohonan pembatalan homologasi, yang kemudian dikabulkan oleh Pengadilan Niaga Semarang pada Oktober 2024, sekaligus menetapkan status pailit bagi PT Sritex.

3) Pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 membawa dampak besar terhadap kinerja perusahaan,<sup>31</sup> menghambat operasional dan menurunkan permintaan di pasar global. Ketidakmampuan untuk bertahan dalam persaingan yang ketat, ditambah kondisi pasar yang fluktuatif serta tuntutan untuk memenuhi regulasi lingkungan, semakin memperberat posisi perusahaan. Akumulasi dari berbagai tekanan ini akhirnya mendorong Sritex ke ambang krisis yang berujung pada putusan pailit.

Kasus kepailitan yang dialami PT Sritex menjadi ilustrasi nyata bahwa kegagalan memenuhi kewajiban keuangan dapat menimbulkan dampak mencakup berbagai aspek, bukan sekadar terhadap perusahaan itu sendiri, tetapi juga terhadap ribuan tenaga kerja yang kehilangan mata pencaharian. Berdasarkan putusan Pengadilan Niaga Semarang, PT Sritex dinyatakan pailit akibat ketidakmampuannya melunasi utang kepada para kreditor, termasuk salah satunya PT Indo Bharat Rayon. Dampak dari putusan tersebut adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 8.504 karyawan yang terjadi pada Februari 2025. Dalam perkara kepailitan, pekerja memiliki hak istimewa dalam urusan pembayaran sebagaimana tercantum dalam Pasal 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana gaji yang belum dibayarkan harus menjadi prioritas sebelum pelunasan utang ke seluruh kreditor, termasuk kreditor separatis. Adapun berbagai hak lainnya, termasuk kompensasi pemutusan kerja dan imbalan atas masa pengabdian dan kompensasi atas hak-hak yang seharusnya diterima juga mendapat prioritas dibandingkan kreditor konkuren, meskipun tetap berada di bawah kreditor yang memiliki jaminan kebendaan. Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan komitmennya untuk mengawal pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk pencairan manfaat dari program jaminan sosial ketenagakerjaan seperti Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Meski demikian, proses pencairan hak-hak tersebut tidak selalu berjalan cepat karena kerumitan tahapan pailit yang mencakup banyak pihak, termasuk kurator dan para pihak yang memberikan pinjaman.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Ibid, 5

<sup>31</sup> Adelia Pramadanty Darmansyah, Mulya Sahrina Auliyanti, Wafiq Zulviana Nur Azizah, “Mengungkap Penyebab Kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex): Faktor Internal, Eksternal, Manajemen Keuangan Dan Proses Hukum”, *Jurnal Riset Akuntansi*, Volume 3 Nomor 1, Februari 2025, hal. 11.

<sup>32</sup> Dampak Kepailitan Sritex Terhadap Karyawan: Hak, Kewajiban, Dan Solusi Hukum, <https://www.miplawfirm.com/dampak-kepailitan-sritex-terhadap-karyawan-hak-kewajiban-dan-solusi-hukum/>, diakses 22 Mei 2025.

Dalam rangka mengurangi dampak dari kepailitan Sritex, para pekerja perlu mengambil peran aktif dalam memastikan pemenuhan hak-haknya, antara lain dengan menjalin koordinasi bersama serikat pekerja serta lembaga yang berwenang seperti instansi Dinas Tenaga Kerja dan lembaga Pengadilan Hubungan Industrial. Di sisi lain, lembaga pemerintah bersama kurator memiliki tanggung jawab untuk menjamin bahwa proses pemutusan hubungan kerja dilaksanakan berlandaskan peraturan perundang-undangan yang berlaku, di antaranya pelunasan uang pesangon serta berbagai hak normatif lainnya. Di samping itu, dibutuhkan langkah kebijakan yang diambil oleh pemerintah berupa kegiatan pembinaan dan bimbingan keterampilan, serta pengarahan dan penempatan kerja bagi para tenaga kerja yang terkena imbas, untuk mempercepat jalannya proses transisi yang bersangkutan ke dunia kerja yang semakin bersaing.

## KESIMPULAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu esensial dalam kerangka hukum ketenagakerjaan yang memerlukan keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dan fleksibilitas bagi pengusaha. Politik hukum dalam pembentukan regulasi PHK di Indonesia menunjukkan adanya pergeseran kebijakan yang mengedepankan efisiensi pasar kerja sejalan dengan kepentingan investasi, sebagaimana tercermin dalam pemberlakuan UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021. Regulasi ini secara rinci mengatur dasar, prosedur, dan bentuk kompensasi dalam kasus PHK. Mekanisme untuk penanganan perselisihan PHK yang tersedia melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga pengadilan hubungan industrial, menyediakan kerangka hukum lumayan cukup lengkap. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan hambatan seperti keterlambatan penyelesaian dan rendahnya pemahaman hukum oleh para pihak.

Implikasi dari UU Cipta Kerja menciptakan dinamika sosial dan politik baru. Meski bertujuan mendorong investasi dan efisiensi, kurangnya sosialisasi dan perubahan mendadak menimbulkan resistensi dari pekerja dan masyarakat sipil. Contoh konkret seperti kasus PHK massal PT Sritex menegaskan bahwa perubahan regulasi dapat berdampak sangat besar dari segi sosial maupun ekonomi. Maka tentu dibutuhkan dialog tripartit yang berkelanjutan antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja, sosialisasi regulasi yang komprehensif, penguatan akan jaminan sosial ketenagakerjaan seperti JKP dan jaminan lainnya, Dan komitmen negara untuk menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang berkeadilan, inklusif, dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Rahardjo Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1991.
- Soekanto Soerjono, Sri Mahmudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Wahjono Padmo, *Indonesia Negara Berdasarkan Atas Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986.
- Damayanti Afifah, Esha Siti Khodimah, dkk, "Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pola Investasi", *Journal of Innovative and Creativity*, Volume 5 Nomor 2, April 2025, hal. 2.
- Darmansyah Adelia Pramadanty, Mulya Sahrina Auliyanti, Wafiq Zulviana Nur Azizah, "Mengungkap Penyebab Kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex): Faktor Internal, Eksternal, Manajemen Keuangan Dan Proses Hukum", *Jurnal Riset Akuntansi*, Volume 3 Nomor 1, Februari 2025, hal. 11.
- Efendi Rizki Maulana, Enjum Jumhana, dkk, "Penerapan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jembatan Hukum: Kajian Ilmu Hukum, Sosial dan Administrasi Negara*, Volume 2 Nomor 1, Febuari 2025, hal. 1.
- Fadillah Mochammad Tegar, Fenny Fatriani "Perlindungan Hak Bagi Pekerja Yang Di PHK Oleh Perusahaan", *Themis: Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 3 Nomor 1, Maret 2025, hal. 9.
- Fauzi Ahmad Fadli, "Politik Hukum Undang-Undang Cipta Kerja Pada Aspek Hubungan Industrial", *LEX Renaissance*, Volume 1 Nomor 8, Juni 2023, hal. 28.
- Florisadeg M. Arif, "Peran Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Reformasi Hukum Investasi Di Indonesia", *Jurnal Hukum: Administrasi Publik dan Negara*, Volume 2 Nomor 1, November 2025, hal. 18.
- Hermawan Ari, "Makna Dan Penerapan Uang Pisah Pada Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia", *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Volume 3 Nomor 30, September 2023, hal. 481.

- Irawan Nuryansyah, "Analisis Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial", *J-naker: Jurnal Ketenagakerjaan*, Volume 18 Nomor 1, April 2023, hal. 53.
- Novitasari Iip, Indra Yuliawan, "Analisis Terhadap Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Peradilan Hubungan Industrial)", *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)*, Volume 2 Nomor 1, Mei 2025, hal. 2.
- Rosaline Laura Aulia, Analisis Faktor Penyebab Kepailitan Dan Dampak Penutupan PT Sritex", *Birokrasi: Jurnal Ilmu Hukum dan Tata Negara*, Volume 3 Nomor 1, Maret 2025, hal. 4.
- Runturambi Revival Yeremia, Sarah D. L. Roeroe, Kathleen Catherina Pontoh, "Kajian Yuridis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 4/PDT.SUS-PHI/2024/PN MND)", *LEX ADMINISTRATUM*, Volume 13 Nomor 1, Maret 2025, hal. 4.
- Setiawan Yoyon, Andi Muhammad Asrun, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Klaster Ketenagakerjaan", *YUSTISI: Jurnal Hukum & Hukum Islam*, Volume 12 Nomor 1, Februari 2025, hal. 14.
- Sihabillah Ahlan, Deny Guntara, Muhammad Abas, "Menakar Keadilan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja", *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, Volume 6 Nomor 5, Mei 2025, hal. 2.
- Sunandar Asep, "Analisis Trend Kinerja Keuangan Pada PT Sritex Rejeki Isman Tbk Tahun 2013-2019", *Manajemen Kreatif Jurnal*, Volume 3 Nomor 1, Januari 2025, hal. 2.
- Tia Hendry Frand, Sufiarina, "Analisis Konsekuensi Pengunduran Diri Pekerja Profesional Dalam Perspektif Regulasi Ketenagakerjaan", *KRTHA BHAYANGKARA*, Volume 17 Nomor 2, Agustus 2023, hal. 309.
- Wibowo Agung Prasetyo, Amad Sudiro, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19", *Jurnal Hukum: Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat*, Volume 7 Nomor 1, April 2021, hal. 137.
- Wijaya Aditya Tri, Rahayu Subekti, " Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator", *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, Volume 9 Nomor 2, Mei 2021, hal. 5.
- Yunus Yudin, A. ST. Kumala Ilyas, dkk, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial", *Jurnal Kewarganegaraan*, Volume 7 Nomor 1, Juni 2023, hal. 2.

#### Internet

- Dampak Kepailitan Sritex Terhadap Karyawan: Hak, Kewajiban, Dan Solusi Hukum, <https://www.miplawfirm.com/dampak-kepailitan-sritex-terhadap-karyawan-hak-kewajiban-dan-solusi-hukum/>, diakses 22 Mei 2025.
- Hubungan Industrial dan Jamsostek, Tenaga Kerja ter-PHK Tahun 2024, Satu Data Kemnaker. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2342>, diakses 21 Mei 2025
- Profil PT Sritex, Pabrik Seragam Militer di Sukoharjo Dinyatakan Pailit, <https://www.detik.com/jateng/bisnis/d-7603853/profil-pt-sritex-pabrik-seragam-militer-di-sukoharjo-yang-dinyatakan-pailit>, diakses 21 Mei 2025.
- Sofarul Wildan Akhmad, Simak Tren Jumlah PHK Selama 10 Tahun Terakhir, GoodStats, <https://data.goodstats.id/statistic/simak-tren-jumlah-phk-selama-10-tahun-terakhir-PxXQl>, diakses 21 Mei 2025.
- Susanto, V.Y. Jumlah PHK naik di tahun 2024, apa penyebabnya? *Kontan.co.id*. <https://nasional.kontan.co.id/news/jumlah-phk-naik-ditahun-2024-apa-penyebabnya>, diakses 21 Mei 2025.

#### Peraturan

- Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*. PP No. 35 Tahun 2021.
- Indonesia, *Undang-Undang Tentang Cipta Kerja*, UU No. 11 Tahun 2020.
- Indonesia, *Undang-Undang Tentang Cipta Kerja*, UU No. 6 Tahun 2023.
- Indonesia, *Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan*, UU No. 2 Tahun 2004.