

## Tanggungjawab Perusahaan PT. Sritex terhadap Pemenuhan Hak Pesangon Karyawan yang di PHK

Deby Fatria Ntobuo<sup>1\*</sup>, Weny Almoravid Dungga<sup>2</sup>, Mohamad Hidayat Muhtar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Hukum, Universitas Negeri Gorontalo, Jl. Jend. Sudirman No.6, Dulalowo Tim., Kota Gorontalo, Gorontalo  
debyfntobuo@gmail.com

### Abstract

This study aims to analyze the legal responsibility of PT Sritex in fulfilling severance pay for employees who experience termination of employment (PHK) due to the company's bankruptcy. The method used is the normative legal research method, namely a method that relies on the analysis of laws and regulations, legal doctrine, and literature relevant to the subject matter. Data sources were obtained from primary legal materials such as the Civil Code, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, and Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation, as well as secondary legal materials in the form of books, scientific journals, and other academic writings. The analysis was carried out qualitatively to examine and formulate legal arguments regarding the company's obligations in guaranteeing workers' normative rights. The results of the study show that PT Sritex is legally obliged to provide severance pay to workers who are laid off, as regulated in the principles of contract law, the principle of justice, and national statutory provisions. This obligation remains in effect even though the company is bankrupt. In addition, international norms such as the UN Guiding Principles and ILO conventions reinforce the importance of corporate commitment to fulfilling basic workers' rights ethically and sustainably. This study has limitations because it has not explored empirical realities in the field. Therefore, further research is recommended to explore aspects of the implementation of corporate responsibility directly and form a more adaptive legal protection system in situations of economic crisis.

**Keywords:** Severance Pay, Bankruptcy, PT Sritex, Corporate Responsibility, Job Creation Law

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tanggung jawab hukum PT Sritex dalam memenuhi hak pesangon bagi karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kondisi kepailitan perusahaan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif, yakni metode yang bertumpu pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan literatur yang relevan dengan pokok persoalan. Sumber data diperoleh dari bahan hukum primer seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan tulisan akademik lainnya. Analisis dilakukan secara kualitatif untuk menelaah dan merumuskan argumen hukum terhadap kewajiban perusahaan dalam menjamin hak normatif pekerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa PT Sritex secara hukum berkewajiban untuk memberikan pesangon kepada pekerja yang di-PHK, sebagaimana diatur dalam prinsip-prinsip hukum kontrak, asas keadilan, dan ketentuan perundang-undangan nasional. Kewajiban ini tetap berlaku meskipun perusahaan dalam keadaan pailit. Selain itu, norma internasional seperti Prinsip-Prinsip Panduan PBB dan konvensi-konvensi ILO menguatkan pentingnya komitmen perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak dasar pekerja secara etis dan berkelanjutan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena belum mengeksplorasi realitas empirik di lapangan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan agar dapat menggali aspek penerapan tanggung jawab perusahaan secara langsung dan membentuk sistem perlindungan hukum yang lebih adaptif dalam situasi krisis ekonomi.

**Kata kunci:** Hak Pesangon, Kepailitan, PT Sritex, Tanggung Jawab Perusahaan, UU Cipta Kerja.

Copyright (c) 2025 Deby Fatria Ntobuo, Weny Almoravid Dungga, Mohamad Hidayat Muhtar

✉Corresponding author: Deby Fatria Ntobuo

Email Address: debyfntobuo@gmail.com (Jl. Jend. Sudirman No.6, Dulalowo Tim., Kota Gorontalo, Gorontalo)

Received 05 June 2025, Accepted 11 June 2025, Published 17 June 2025

## PENDAHULUAN

Permasalahan tenaga kerja merupakan masalah yang tak kunjung berkesudahan, terutama terkait dengan pemenuhan hak-hak normatif pekerja seperti upah, jaminan sosial, dan pesangon. Situasi ini semakin kompleks ketika perusahaan mengalami krisis keuangan atau kepailitan, di mana pekerja

sering kali menjadi pihak yang paling dirugikan. Ketidakseimbangan relasi industrial antara pengusaha dan pekerja kerap memicu pelanggaran hak, termasuk dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa kompensasi yang layak. Padahal, hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan landasan normatif yang kuat untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja. Dalam perkembangan dunia ketenagakerjaan di Indonesia, relasi antara pelaku usaha dan tenaga kerja merupakan fondasi utama yang mendukung terciptanya keseimbangan sosial serta mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Pengembangan sektor ini dijalankan dengan mengacu pada prinsip-prinsip dasar pembangunan nasional seperti demokrasi, kesetaraan, dan keadilan (Arsyad, 2025), mengingat pembangunan ketenagakerjaan bersifat multidimensional dan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, yaitu pemerintah, perusahaan, dan pekerja.

Oleh karena itu, strategi pembangunan ketenagakerjaan perlu dirancang secara komprehensif dan saling melengkapi antar unsur terkait. Salah satu konsekuensinya adalah tanggung jawab korporasi dalam memenuhi hak-hak fundamental pekerja, termasuk pemberian pesangon kepada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), menjadi isu krusial dalam rangka menegakkan keadilan dalam sistem hubungan industrial (Prameswari & Handayani, 2018). Hal ini tidak dapat dilepaskan dari kenyataan bahwa tenaga kerja memegang peranan sentral dalam menjaga keberlangsungan bisnis dan meningkatkan efisiensi operasional. Sejalan dengan itu, Butarbutar et al., (2021) menekankan bahwa pekerja bukan sekadar instrumen produksi, melainkan aset strategis yang secara langsung berperan dalam pencapaian target dan keberhasilan perusahaan.

Dalam ranah ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan antara pekerja dan perusahaan tidak jarang menghadapi ketidakseimbangan yang menciptakan potensi konflik. Situasi seperti ini dapat terjadi baik dalam hubungan vertikal antara manajemen dan pekerja maupun di antara sesama pekerja itu sendiri, seringkali disebabkan oleh struktur kekuasaan yang tidak adil dan budaya kerja yang tidak inklusif (Dotutinggi et al., 2024)). Ketegangan ini, dalam banyak kasus, berakar pada kegagalan para pihak dalam menunaikan hak dan tanggung jawab secara setara dan proporsional, yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpastian hukum dalam lingkungan kerja (Sinaga & Zaluchu, 2021). Oleh karena itu, komitmen aktif dari pihak perusahaan dalam membangun relasi kerja yang adil menjadi sangat krusial. Komitmen ini tidak hanya mencerminkan bentuk tanggung jawab sosial korporasi, tetapi juga menjadi pondasi penting bagi terciptanya suasana kerja yang kondusif, produktif, dan berkelanjutan.

Lebih lanjut, tantangan terbesar dalam sektor ketenagakerjaan adalah bagaimana memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlindungan dan kesejahteraan yang layak. Salah satu permasalahan yang paling berdampak langsung terhadap stabilitas ekonomi pekerja adalah pemutusan hubungan kerja atau PHK. Dalam konteks ini Hasibuan et al., (2023) menekankan bahwa PHK merupakan faktor signifikan yang dapat mengganggu ketenangan sosial, terutama ketika perusahaan tidak memenuhi kewajiban pemberian kompensasi sebagaimana yang telah dijamin dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Krisis ekonomi yang melanda dunia usaha selama masa pandemi COVID-19 pada tahun 2019 telah menimbulkan tekanan berat terhadap stabilitas keuangan banyak perusahaan.

Dalam kondisi tersebut, sejumlah pekerja merasa hak-hak mereka tidak terpenuhi sebagaimana mestinya, sementara pengusaha pun menghadapi dilema antara menjaga kelangsungan usaha atau merumahkan pekerja. Sayangnya, pemutusan hubungan kerja (PHK) kerap dilakukan tanpa disertai dengan pemenuhan kewajiban pemberian pesangon secara layak, sehingga menimbulkan pelanggaran terhadap hak normatif tenaga kerja. (Mulyati & Wulansari, 2024).

Secara yuridis, PHK dipahami sebagai bentuk pengakhiran hubungan kerja karena alasan tertentu yang menyebabkan putusnya hak dan kewajiban antara karyawan dan pemberi kerja (Widiastiani, 2021). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada Pasal 151 ayat (1) menegaskan bahwa seluruh elemen dalam hubungan industrial termasuk pengusaha, pekerja, serikat buruh, dan pemerintah harus bersama-sama mengupayakan pencegahan terhadap PHK. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, PHK termasuk ke dalam bentuk perselisihan hubungan industrial yang paling kompleks.

Walaupun peran tenaga kerja sangat krusial dalam kelangsungan operasional perusahaan, dalam praktiknya posisi pekerja kerap kali tidak mendapatkan perlakuan yang adil. Beberapa pengusaha bahkan bertindak sewenang-wenang terhadap karyawannya, menyebabkan banyak hak pekerja yang diabaikan atau tidak diberikan sebagaimana mestinya (Amilia & Yusa, 2018). Padahal, perlindungan terhadap pekerja yang mengalami PHK telah secara eksplisit diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menyatakan: *“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”* Meski demikian, implementasi dari regulasi tersebut di lapangan masih jauh dari ideal. Banyak perusahaan tidak memenuhi ketentuan tersebut, sehingga pekerja kerap kehilangan hak-haknya tanpa ada jaminan perlindungan. Oleh karena itu, urgensi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK menjadi semakin besar, guna memastikan tercapainya keadilan sosial dan kepastian hukum dalam hubungan industrial.

PT Sri Rejeki Isman Tbk, atau yang lebih dikenal dengan Sritex, merupakan salah satu perusahaan tekstil terkemuka di Indonesia yang sebelumnya menunjukkan pertumbuhan yang cukup pesat. Namun, memasuki awal tahun 2021, perusahaan ini mulai mengalami tekanan finansial yang signifikan. Stabilitas usaha yang semula terjaga mulai terganggu akibat kombinasi dari berbagai faktor eksternal dan internal. Salah satu pemicu utamanya adalah pandemi COVID-19, yang menyebabkan penurunan tajam permintaan global terhadap produk tekstil, sehingga secara langsung berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Puncak dari krisis ini terjadi ketika Pengadilan Niaga Semarang, melalui putusan Nomor 2/Pdt.Sus Homologis/2024/PN.Niaga Sng tanggal 21 Oktober 2024, resmi menyatakan bahwa PT Sritex dalam keadaan pailit. Status kepailitan ini diputuskan setelah perusahaan dianggap gagal memenuhi kewajiban pembayarannya kepada para kreditur, termasuk PT Indo Bharta Rayon yang mengajukan pembatalan perjanjian perdamaian dalam skema penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU). Melihat situasi tersebut, urgensi untuk melakukan kajian hukum terhadap tanggung jawab

perusahaan dalam konteks pemenuhan hak pesangon pekerja menjadi sangat penting. Kepailitan perusahaan besar seperti Sritex memunculkan pertanyaan mendesak mengenai efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK dalam kerangka hukum yang berlaku. Penelitian ini tidak hanya relevan dalam konteks akademik, tetapi juga sangat krusial dalam praktik hukum ketenagakerjaan, guna memastikan bahwa hak-hak normatif pekerja tetap terlindungi meskipun perusahaan berada dalam kondisi keuangan yang kolaps. Oleh karena itu, peneliti memandang perlu untuk menelaah secara yuridis bentuk pertanggungjawaban PT Sritex dalam memenuhi kewajiban pesangon kepada karyawan yang terkena dampak PHK akibat kepailitan.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam pembahasan ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang mengkaji norma atau ketentuan hukum yang berlaku berdasarkan studi kepustakaan, seperti buku, undang-undang, dokumen, dan literatur terkait (Soekanto & Mamuji, 2013). Pendekatan yuridis normatif difokuskan pada analisis peraturan perundang-undangan, pendapat ahli, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan isu pembuktian dalam perkara, khususnya mengenai tanggung jawab PT Sritex dalam pemenuhan hak pesangon karyawan yang di-PHK. Data penelitian diperoleh melalui metode kepustakaan dengan mengkaji bahan hukum primer, antara lain Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan literatur hukum lainnya. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan mengintegrasikan bahan hukum dan teori-teori hukum untuk merumuskan argumentasi dalam menjawab permasalahan hukum yang diteliti.

## **HASIL DAN DISKUSI**

### ***Disposisi Kasus PT. SRITEX***

PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex), yang dibangun oleh H. Muhammad Lukminto sejak awal sebagai pedagang tekstil kecil di Pasar Klewer, Solo, mengalami transformasi besar menjadi perusahaan tekstil-garmen terintegrasi berskala internasional. Sejak resmi berdiri pada 1966 dan mulai memproduksi kain pada 1968, Sritex berkembang pesat dengan memanfaatkan teknologi mutakhir dan memperluas kapasitas produksinya hingga mencakup pemintalan, penununan, serta produk-produk militer untuk pasar global. Di balik prestasi bisnis dan penghargaan yang diraihnya, Sritex tidak luput dari tantangan. Sejak awal 2021, kondisi keuangannya memburuk akibat tekanan eksternal seperti pandemi COVID-19 yang menurunkan permintaan pasar, serta persoalan internal manajerial. Permasalahan ini berujung pada permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) oleh CV Prima Karya yang kemudian dikabulkan Pengadilan Niaga Semarang pada Mei 2021. Saham Sritex sempat disuspensi, dan proses restrukturisasi pun dijalankan untuk menangani utang sebesar Rp 26 triliun. Restrukturisasi ini mencakup perjanjian damai (homologasi) dan penyusunan skema pelunasan

jangka panjang. Meski utilitas produksi masih terjaga, Sritex kembali digugat pada 2024 dan akhirnya dinyatakan pailit oleh pengadilan. Kondisi ini berdampak langsung pada ribuan pekerja yang terkena PHK dan belum menerima seluruh hak normatif mereka seperti pesangon dan upah tertunda.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, kepailitan tidak menghapus kewajiban perusahaan terhadap pekerja. Pasal 95 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa hak pekerja harus didahulukan dalam proses penyelesaian utang. Oleh karena itu, pekerja Sritex secara hukum berhak atas prioritas pembayaran hak-haknya. Sementara itu, UU Nomor 37 Tahun 2004 mendefinisikan kepailitan sebagai penyitaan umum atas kekayaan debitur, yang pengelolaannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim. Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan, memainkan peran penting dengan menjalin komunikasi aktif dengan seluruh pemangku kepentingan, memastikan hak-hak pekerja tetap diperjuangkan. Strategi nasional seperti restrukturisasi kredit menjadi pendekatan untuk merespons krisis, termasuk melalui PKPU yang memberi ruang bagi debitur menyusun rencana pelunasan yang disepakati bersama kreditur.

Terkait tanggung jawab pasca-kepailitan, Sritex mengambil beberapa langkah seperti mengubah utang menjadi pinjaman jangka panjang, menjalin kesepakatan homologasi, menjaga arus kas tanpa aksi korporasi baru, serta melibatkan pemerintah dan asosiasi industri dalam proses pemulihan. Semua langkah tersebut mencerminkan tanggung jawab hukum dan sosial korporasi dalam melindungi hak pekerja. Dalam perspektif normatif, tanggung jawab perusahaan terhadap pesangon PHK seharusnya berpijak pada prinsip kepatuhan terhadap peraturan, transparansi proses, keadilan relasi kerja, kesiapan manajerial, serta etika kemanusiaan. Pemutusan hubungan kerja idealnya bukan tindakan sepihak, melainkan keputusan yang diambil secara profesional, terbuka, dan menjadi opsi terakhir setelah seluruh alternatif dipertimbangkan. Dengan demikian, pesangon bukan semata kewajiban administratif, tetapi bagian dari penghormatan terhadap harkat pekerja yang kehilangan mata pencahariannya.

### ***Pertanggungjawaban Perusahaan terhadap Hak-hak dalam Hukum Perusahaan***

Dalam perspektif hukum perdata, tanggung jawab perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak karyawan merupakan bagian dari hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja yang berlandaskan pada prinsip keadilan serta asas perjanjian, sebagaimana diatur dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), khususnya Pasal 1601a hingga 1603r. Ketentuan-ketentuan ini menegaskan bahwa perjanjian kerja adalah suatu ikatan di mana pekerja bersedia menjalankan tugas di bawah perintah majikan dengan imbalan berupa upah, yang menjadi kewajiban utama perusahaan. Asas kebebasan berkontrak (*pacta sunt servanda*) sebagaimana termuat dalam Pasal 1338 memperkuat posisi hukum pekerja dengan mewajibkan perusahaan untuk menaati seluruh isi perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Apabila perusahaan gagal memenuhi kewajibannya, seperti tidak membayar upah atau pesangon, maka berdasarkan Pasal 1243, perusahaan dianggap melakukan wanprestasi dan berkewajiban memberikan ganti kerugian kepada pekerja.

Selain itu, jika terjadi pelanggaran yang menimbulkan kerugian kepada pekerja, maka Pasal 1365 tentang perbuatan melawan hukum dapat menjadi dasar hukum bagi pekerja untuk menuntut

pertanggungjawaban. Dalam hal perusahaan mengalami kepailitan, seperti yang terjadi dalam kasus PT Sritex, penyelesaian hak-hak pekerja tetap dapat dilakukan melalui mekanisme pengajuan klaim kepada kurator atau Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), dan hak pekerja atas pesangon maupun hak lainnya tetap harus diutamakan sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1602 dan didukung oleh ketentuan dalam Undang-Undang Kepailitan Nomor 37 Tahun 2004. Lebih lanjut, ketentuan Pasal 1603 dan 1603r menggarisbawahi pentingnya perlakuan adil terhadap pekerja serta pemenuhan seluruh isi perjanjian kerja sebagai tanggung jawab hukum perusahaan. Sementara itu, pengaturan mengenai perlindungan pekerja semakin diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang, yang mencakup berbagai aspek penting, mulai dari jaminan atas upah layak yang ditetapkan berdasarkan standar kehidupan yang manusiawi, termasuk upah minimum, tunjangan, dan upah lembur, hingga hak atas istirahat dan cuti tahunan minimal 12 hari kerja, serta cuti melahirkan dan cuti-cuti khusus lainnya yang diatur dalam Pasal 79. Undang-undang ini juga memberikan jaminan atas perlindungan sosial yang mencakup jaminan hari tua, pensiun, kecelakaan kerja, dan kesehatan, yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan didanai bersama antara pekerja dan perusahaan sesuai dengan Pasal 99 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 24 Tahun 2011.

Selain itu, perusahaan diwajibkan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat sebagaimana diatur dalam Pasal 86–87, serta menjamin tidak adanya diskriminasi berdasarkan suku, agama, ras, jenis kelamin, atau pandangan politik sebagaimana dijamin dalam Pasal 5 dan 6. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, yang dalam prinsipnya harus menjadi langkah terakhir sebagaimana diatur dalam Pasal 151, perusahaan diwajibkan memberikan kompensasi kepada pekerja berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lain sebagaimana ketentuan Pasal 156. Dalam konteks kepailitan sekalipun, ketentuan ini tetap berlaku dan menjadi dasar hukum perlindungan terhadap pekerja agar tidak kehilangan hak-haknya secara sepihak. Oleh karena itu, keseluruhan ketentuan baik dari KUH Perdata maupun undang-undang ketenagakerjaan yang terbaru memperlihatkan bahwa negara memberikan perlindungan hukum yang sistematis, menyeluruh, dan progresif terhadap hak-hak pekerja, serta menegaskan tanggung jawab moral dan yuridis perusahaan dalam menciptakan hubungan kerja yang adil, manusiawi, dan berkelanjutan bahkan dalam kondisi krisis sekalipun.

### ***Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Hak-Hak Karyawan dalam Perspektif Hukum Internasional***

Tanggung jawab perusahaan dalam menjamin hak-hak karyawan di tingkat global berakar pada nilai-nilai universal yang menekankan pentingnya perlindungan terhadap martabat manusia, pemenuhan kesejahteraan tenaga kerja, serta terciptanya tatanan sosial yang adil dan berkelanjutan. Prinsip-prinsip tersebut menjadi dasar bagi terbentuknya praktik bisnis yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga menjunjung tinggi etika dan kemanusiaan. Dalam kerangka konstitusional Indonesia, komitmen terhadap penghormatan dan perlindungan hak asasi manusia tercantum secara eksplisit dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang mewajibkan

negara untuk tidak hanya memenuhi HAM dalam lingkup nasional, tetapi juga menindaklanjuti kewajiban internasional yang telah diratifikasi melalui berbagai perjanjian multilateral. Implementasi dari tanggung jawab ini terlihat dalam dukungan terhadap instrumen hukum internasional, baik yang bersifat mengikat seperti konvensi, maupun yang tidak mengikat tetapi memiliki otoritas moral dan normatif yang tinggi, seperti Prinsip-Prinsip Panduan Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Bisnis dan HAM (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* atau UNGPs).

UNGPs telah menjadi rujukan global dalam merumuskan kerangka tanggung jawab dunia usaha agar tidak melakukan pelanggaran HAM dalam kegiatan operasionalnya. Indonesia sendiri menjadikan prinsip-prinsip tersebut sebagai dasar pembentukan Strategi Nasional Bisnis dan HAM, yang menekankan pentingnya kolaborasi antara pemerintah, pelaku bisnis, dan masyarakat sipil untuk membentuk tata kelola perusahaan yang akuntabel dan manusiawi. Strategi ini mendorong perusahaan untuk menerapkan prinsip-prinsip sosial dan lingkungan dalam kebijakan internal mereka serta memastikan bahwa terdapat mekanisme penyelesaian konflik atau pelanggaran yang inklusif, transparan, dan berorientasi pada pemulihan hak-hak korban. Dengan pendekatan ini, tanggung jawab perusahaan dalam perspektif internasional tidak hanya menjadi bentuk kepatuhan hukum, tetapi juga bagian dari komitmen moral untuk menciptakan iklim usaha yang berkeadilan, berkelanjutan, dan berwawasan hak asasi manusia. (Gaol & Simamora, 2025)

Sebagai langkah konkret untuk memperkuat pelaksanaan Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (UNGPs), Pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2023 yang mengatur tentang Strategi Nasional Bisnis dan HAM. Regulasi ini menjadi wujud komitmen negara dalam memastikan bahwa arah pembangunan nasional berjalan seiring dengan prinsip keberlanjutan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia sebagai landasan utama. Isi dari peraturan tersebut secara substantif mencerminkan tiga pilar utama UNGPs, yaitu kewajiban negara dalam menjamin perlindungan HAM, tanggung jawab entitas bisnis untuk menghormati HAM dalam seluruh aktivitas usahanya, serta pentingnya menyediakan akses pemulihan yang efektif bagi pihak-pihak yang menjadi korban pelanggaran hak. Ketiga pilar ini menjadi acuan global dalam membentuk standar etis dan operasional yang harus dipatuhi oleh korporasi untuk mencegah serta memitigasi potensi pelanggaran HAM dalam praktik bisnisnya. Walaupun prinsip-prinsip tersebut belum sepenuhnya diintegrasikan ke dalam sistem hukum nasional, kehadiran strategi ini menunjukkan adanya komitmen progresif dalam mendorong pembentukan tata kelola bisnis yang lebih adil, bertanggung jawab, dan berorientasi pada penghormatan terhadap nilai-nilai hak asasi. (Kasim, 2016).

Di samping regulasi nasional, tanggung jawab korporasi dalam menjamin hak-hak pekerja juga merujuk pada prinsip-prinsip yang dirumuskan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), yakni lembaga khusus di bawah Perserikatan Bangsa-Bangsa yang terdiri dari unsur pemerintah, pengusaha, dan perwakilan pekerja. Lembaga ini memiliki peran strategis dalam menetapkan norma ketenagakerjaan global yang bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang adil dan layak. Salah satu bentuk komitmen tersebut diwujudkan melalui *Core Conventions*, yaitu kumpulan konvensi inti yang

menjadi dasar perlindungan hak-hak mendasar tenaga kerja. Empat aspek yang ditekankan dalam konvensi ini mencakup jaminan kebebasan berserikat dan hak untuk melakukan perundingan kolektif, penghapusan kerja paksa dalam segala bentuk, larangan terhadap pekerja anak, serta penghapusan diskriminasi dalam kesempatan dan perlakuan kerja. Melalui Deklarasi ILO tahun 1998, seluruh negara anggota ditegaskan memiliki tanggung jawab moral maupun hukum untuk menjunjung dan mengimplementasikan prinsip-prinsip pokok tersebut, tanpa memandang apakah mereka telah meratifikasi konvensinya atau belum. Ketentuan ini menjadi landasan etis bagi pembentukan sistem ketenagakerjaan yang berorientasi pada keadilan sosial dan penghormatan terhadap martabat pekerja. (Gunawan et al., 2025)

Komitmen terhadap prinsip keadilan dalam dunia kerja juga tercermin dalam Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 yang menegaskan bahwa setiap individu, baik laki-laki maupun perempuan, berhak memperoleh imbalan yang adil dan setara untuk pekerjaan yang memiliki bobot serta nilai yang sebanding. Ketentuan ini dirancang tidak sekadar sebagai aturan teknis pengupahan, melainkan sebagai bagian dari upaya sistemik untuk menghapuskan ketimpangan gender di lingkungan kerja. Pandangan ILO secara umum menempatkan pekerja sebagai subjek yang memiliki hak dan martabat, bukan sekadar alat produksi yang dapat dieksploitasi. Keadilan sosial, dalam perspektif ini, diposisikan sebagai elemen krusial dalam menciptakan tatanan global yang damai dan sejahtera. Dalam kerangka yang lebih luas, baik prinsip-prinsip ILO maupun panduan UNGPs menjadi rujukan etis sekaligus instrumen normatif yang dapat digunakan oleh negara dan pelaku usaha dalam memastikan bahwa tanggung jawab terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dijalankan secara konsisten dan berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kewajiban PT Sritex dalam memberikan pesangon kepada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja memiliki legitimasi yang kuat dalam kerangka hukum nasional maupun internasional. Secara hukum privat, hubungan ketenagakerjaan dibangun atas dasar kesepakatan bersama yang sah, dengan prinsip keadilan yang mengikat perusahaan dan pekerja untuk melaksanakan seluruh isi perjanjian, termasuk pemenuhan hak-hak normatif. Dalam konteks peraturan perundang-undangan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja secara tegas mewajibkan perusahaan tetap memenuhi hak pekerja, bahkan dalam kondisi bangkrut sekalipun. Di sisi lain, tanggung jawab sosial perusahaan terhadap tenaga kerja juga dikuatkan oleh instrumen internasional seperti Prinsip-Prinsip Panduan PBB (UNGP) dan konvensi ILO, yang mendorong setiap entitas usaha untuk menjamin hak dasar karyawan dengan pendekatan yang etis dan berkelanjutan. Meski demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena pendekatan yang digunakan bersifat normatif, sehingga belum menggambarkan kondisi nyata di lapangan maupun persepsi dari para pekerja yang terdampak. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengkaji penerapan tanggung jawab korporasi secara empiris, serta mengembangkan bentuk

perlindungan hukum yang lebih responsif terhadap dinamika hubungan kerja di masa-masa krisis atau ketidakstabilan ekonomi.

## REFERENSI

- Amilia, N. K. S. I., & Yusa, I. G. (2018). Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Ditinjau Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 01(10), 1–5.
- Arsyad, R. R. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Pada Perusahaan Alihdaya (Outsourcing) Di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Dan Ukm Kota Gorontalo. *Perspektif Administrasi Publik Dan Hukum*, 2(1).
- Butarbutar, M., Kato, I., Nainggolan, S. H. S. N. T., Weya, I., Purba, S. S. S., Sisca, Butarbutar, N., Lie, D., Gandasari, M. D., Sugiarto, M., & Munthe, R. N. (2021). *Teori Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Djumadi. (2006). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Dotutinggi, S. J., Piola, R., & Mozin, N. (2024). Tinjauan Yuridis Atas Faktor Penyebab Penolakan Isbat Nikah Dan Konsekuensinya Terhadap Hak Istri Dan Anak. *Lex Veritatis*, 3(3), 89–99.
- Fuady, M. (2017). *Asas-Asas Hukum Perjanjian*. Rajawali Pers.
- Gaol, E. L., & Simamora, J. (2025). Tinjauan Yuridis Strategi Nasional Bisnis Dan Hak Asasi Manusia Berdasarkan Peraturan Presiden No 60 Tahun. *Jurnal Media Informatika [Jumin]*, 6(2), 1002–1007.
- Gunawan, R., Susanto, A. F., Kurniawan, A., Safitri, R. D., & Saputri, A. (2025). *Hubungan Industri Dan Hukum Perburuhan*. Takaza Innovatix Labs.
- Hasibuan, E. F. D., Dotulong, L. O. H., & Uhing, Y. (2023). Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1399–1407.
- Kasim. (2016). *Menjangkau Tanggung Jawab Korporasi: Memetakan Kepatuhan Korporasi Pada Hak Asasi Manusia' In Atip Latipulhayat (Ed), Menjangkau Tanggung Jawab Korporasi: Eksplorasi Hubungan Bisnis Dan Hak Asasi Manusia*.
- Mulyati, & Wulansari, R. (2024). Dampak Phk (Pemutusan Hubungan Kerja) Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 01(04), 967–971.
- Prameswari, K., & Handayani, E. P. (2018). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1).
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 19(8), 159–170.
- Soekanto, S., & Mamuji, S. (2013). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Raja Grafindo Persada, 2013, Halaman 13.
- Soepomo, I. (1993). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan.

Widiastiani, N. S. (2021). Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 Dan Relevansinya Dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/Puu-Ix/2011. *Jurnal Konstitusi*, 18(2), 437.