

Gagalnya Homologasi dan Kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex): Analisis Yuridis Pembatalan Perdamaian PKPU dalam Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-Homologasi/2024/PN Niaga Smg

Arya Tirta Kembara

Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Indonesia

E-mail: aryatirtakembara@mail.ugm.ac.id

Article History:

Received: 20 Juni 2026

Revised: 16 Juli 2026

Accepted: 30 Juli 2026

Keywords: *Kepailitan, Homologasi, PKPU, Sritex, Perlindungan Pekerja.*

Abstrak: *Penelitian ini menganalisis kegagalan homologasi dan kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex) melalui pendekatan yuridis normatif terhadap Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-Homologasi/2024/PN Niaga Semarang. Fokus kajian terletak pada pemenuhan syarat pembatalan perjanjian perdamaian dalam proses Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) serta implikasinya terhadap para pihak, khususnya pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembatalan homologasi terjadi karena debitur tidak memenuhi kewajiban sebagaimana disepakati dalam perjanjian perdamaian yang telah disahkan pengadilan. Secara yuridis, putusan pailit yang dijatuhkan telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004, namun masih terdapat kelemahan dalam aspek pengawasan pasca-homologasi dan perlindungan hak pekerja. Dampak sosial kepailitan ini sangat signifikan, ditandai dengan pemutusan hubungan kerja massal dan ketidakpastian pemenuhan hak normatif pekerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya reformasi regulasi kepailitan untuk menjamin keseimbangan kepentingan antara kreditur, debitur, dan pekerja.*

PENDAHULUAN

Kepailitan merupakan instrumen hukum yang dirancang untuk menyelesaikan persoalan utang-piutang secara kolektif, adil, dan efisien. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU KPKPU) mendefinisikan kepailitan sebagai sita umum atas seluruh kekayaan debitur pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas.¹

Salah satu perkara kepailitan paling fenomenal dalam tiga tahun terakhir adalah kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex), perusahaan tekstil raksasa yang beroperasi di Sukoharjo, Jawa Tengah. Perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 1966 ini memiliki luas lahan produksi sekitar 70 hektar dan mempekerjakan lebih dari 17.000 karyawan. Pada tanggal 21 Oktober 2024,

¹Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU KPKPU), Pasal 1 angka 1.

Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang menjatuhkan putusan pailit terhadap PT Sritex Group melalui Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-Homologasi/2024/PN.Niaga.Smg juncto Nomor 12/Pdt.Sus/PKPU/2021/PN.Niaga.Smg.²

Putusan tersebut kemudian dikuatkan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia melalui Putusan Kasasi Nomor 1345/K/Pdt.Sus-Pailit/2024 yang dibacakan pada 18 Desember 2024.³ Status kepailitan ini menjadi berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) dan mendorong tim kurator yang ditunjuk untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal terhadap 11.025 pekerja/buruh dari PT Sritex dan tiga anak perusahaannya, yaitu PT Sinar Pantja Djaja, PT Bitratex Industries, dan PT Primayudha Mandijaya.⁴

Kasus ini menarik untuk dianalisis karena setidaknya dua alasan. Pertama homologasi merupakan mekanisme jalur masuk kepailitan yang selama ini kurang mendapat perhatian akademis namun semakin sering digunakan dalam praktik.⁵

Kedua, skala dan dampak sosial perkara ini sangat besar. Kepailitan Sritex mencakup total utang kepada kreditur mencapai Rp29,8 triliun dengan 94 kreditur konkuren, 349 kreditur preferen, dan 22 kreditur separatis.⁶ Di tengah besarnya kewajiban keuangan tersebut, ribuan pekerja menghadapi ketidakpastian atas hak-haknya, mencakup upah yang belum dibayar, pesangon, Tunjangan Hari Raya (THR), dan hak-hak normatif lainnya.

Beberapa fakta penting yang melatarbelakangi perkara kepailitan Sritex antara lain: (1) PT Sritex mengalami kerugian besar selama dan pasca pandemi COVID-19, dengan kerugian pada tahun 2021 mencapai US\$1,08 miliar atau sekitar Rp15,4 triliun; (2) pada Januari 2022, CV Prima Karya mengajukan permohonan PKPU terhadap Sritex; (3) rencana perdamaian yang dihasilkan melalui proses PKPU berhasil dihomologasi oleh Pengadilan Niaga Semarang pada akhir tahun 2023; namun (4) Sritex gagal memenuhi kewajiban dalam perjanjian perdamaian tersebut, sehingga PT Indo Bharat Rayon mengajukan permohonan pembatalan homologasi; dan (5) Pengadilan Niaga Semarang mengabulkan permohonan tersebut dan menyatakan pailit pada Oktober 2024.⁷

METODE PENELITIAN

Penelitian dalam Jurnal ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*doctrinal legal research*), yaitu penelitian yang berfokus pada norma hukum positif sebagai objek kajian utama, dengan menempatkan peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan sebagai sumber primer untuk dianalisis secara sistematis.¹ Tipe penelitian ini dipilih karena isu yang dikaji bersifat doktrinal, yakni menyangkut penerapan norma UU KPKPU dalam suatu peristiwa hukum konkret, bukan kajian empiris terhadap perilaku sosial pelaku usaha.

Pendekatan Penelitian

Jurnal ini menggunakan tiga pendekatan secara kumulatif:

a. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu menelaah ketentuan-ketentuan UU

²Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 2/Pdt.Sus-Homologasi/2024/PN.Niaga.Smg juncto Nomor 12/Pdt.Sus/PKPU/2021/PN.Niaga.Smg, tanggal 21 Oktober 2024.

³Putusan Mahkamah Agung Nomor 1345/K/Pdt.Sus-Pailit/2024, tanggal 18 Desember 2024.

⁴Laura Aulia Rosaline, 'Analisis Faktor Penyebab Kepailitan dan Dampak Penutupan PT Sritex', Birokrasi: Jurnal Ilmu Hukum dan Tata Negara, Vol. 3, No. 1 (Maret 2025), hlm. 41.

⁵Ferio Ivan Mulyono, Sugeng Santoso PN, dan Alivia Hasnanda SM, 'Studi Kasus Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Pada Kasus Kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (SRITEX)', Gorontalo Law Review, Vol. 8, No. 1 (April 2025), hlm. 140.

⁶Safa Manohara dkk., 'Analisis Yuridis Putusan Pailit PT Sritex dan Implikasi Hukumnya terhadap Perlindungan Karyawan Serta Keberlangsungan Usaha', Media Hukum Indonesia, Vol. 4, No. 1 (Desember 2025), hlm. 467.

⁷Rosaline, loc. cit., hlm. 41-42.

Nomor 37 Tahun 2004 tentang KPKPU, UU Ketenagakerjaan, serta regulasi terkait (PP 35/2021, Permenaker 6/2016) yang relevan dengan mekanisme pembatalan homologasi dan perlindungan hak pekerja dalam kepailitan;

- b. Pendekatan kasus (*case approach*), yaitu menganalisis Putusan Pengadilan Niaga Semarang Nomor 2/Pdt.Sus-Homologasi/2024/PN.Niaga.Smg dan Putusan Kasasi MA Nomor 1345/K/Pdt.Sus-Pailit/2024 sebagai studi kasus tunggal (*single case study*) untuk melihat penerapan norma dalam praktik peradilan;
- c. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu merujuk pada doktrin dan teori hukum kepailitan, khususnya konsep going concern dan hierarki kreditur, sebagaimana dikembangkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 dan literatur hukum kepailitan.

Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas:

- a. Bahan hukum primer: UU KPKPU, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, PP 35/2021, PP 37/2021, Permenaker 6/2016, Putusan Pengadilan Niaga Semarang Nomor 2/Pdt.Sus-Homologasi/2024/PN.Niaga.Smg, Putusan MA Nomor 1345/K/Pdt.Sus-Pailit/2024, dan Putusan MK Nomor 67/PUU-XI/2013;
- b. Bahan hukum sekunder: buku-buku hukum kepailitan, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu mengenai kasus Sritex sebagaimana tercantum dalam daftar pustaka;
- c. Bahan hukum tersier: kamus hukum dan pemberitaan media yang digunakan sebatas pelengkap data faktual kronologi perkara.

Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yakni penelusuran, pengumpulan, dan penelaahan terhadap peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta literatur akademik yang relevan dengan objek kajian, tanpa melalui penelitian lapangan.

Teknik Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang terkumpul dianalisis secara deskriptif-kualitatif dengan sifat preskriptif, yaitu tidak sekadar memaparkan fakta dan norma hukum yang berlaku (*das sollen*), tetapi juga memberikan penilaian dan rekomendasi (*das sollen* yang seharusnya) atas kesenjangan antara norma dan praktik yang ditemukan dalam perkara Sritex.² Analisis dilakukan dengan menghubungkan kronologi fakta perkara dengan ketentuan UU KPKPU secara sistematis, untuk kemudian menarik kesimpulan dan rekomendasi reformasi hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Isu Hukum

Fase Awal: Krisis Keuangan (2019–2021)

Sebelum pandemi COVID-19 melanda, kinerja keuangan Sritex tergolong solid. Pada 2019, penjualan perusahaan mencapai US\$1,3 miliar dengan laba bersih US\$85,32 juta. Namun, pandemi COVID-19 yang dimulai pada 2020 mengakibatkan guncangan hebat. Penjualan anjlok menjadi US\$847,5 juta pada 2020, sementara beban pokok penjualan justru meningkat dari US\$1,05 miliar menjadi US\$1,22 miliar. Akibatnya, Sritex mencatat kerugian untuk pertama kalinya. Pada 2021, kerugian bersih mencapai US\$1,08 miliar (sekitar Rp15,4 triliun). Kewajiban perusahaan pun

membengkak dari Rp13,43 triliun pada 2019 menjadi Rp26,2 triliun pada pertengahan 2024.⁸

Fase PKPU: Permohonan dan Perdamaian (Januari 2022 – Desember 2023)

Pada Januari 2022, CV Prima Karya mengajukan permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) terhadap PT Sritex ke Pengadilan Niaga Semarang. Pengadilan mengabulkan permohonan ini sebagaimana diatur dalam Pasal 222 ayat (3) UU KPKPU.⁹ Selama masa PKPU, dengan bantuan pengurus yang ditunjuk pengadilan, PT Sritex mengajukan rencana perdamaian berisi restrukturisasi utang agar perusahaan dapat tetap beroperasi sebagai *going concern* dan menghindari kepailitan.

Menjelang akhir 2023, rencana perdamaian PT Sritex disetujui oleh mayoritas kreditur sesuai persyaratan Pasal 281 ayat (1) UU KPKPU.¹⁰ Selanjutnya, rencana perdamaian tersebut disahkan (dihomologasi) oleh Pengadilan Niaga Semarang sehingga mengikat secara hukum bagi seluruh pihak, termasuk kreditur yang tidak menyetujuinya.

Fase Wanprestasi dan Pembatalan Homologasi (2024)

Meskipun perjanjian perdamaian telah berhasil dihomologasi, PT Sritex ternyata tidak mampu memenuhi kewajiban-kewajiban yang telah disepakati. Kondisi keuangan yang terus memburuk menyebabkan PT Sritex wanprestasi atas isi perjanjian perdamaian tersebut.¹¹

Atas dasar wanprestasi tersebut, PT Indo Bharat Rayon mengajukan permohonan pembatalan homologasi kepada Pengadilan Niaga Semarang. Mekanisme pembatalan homologasi ini diatur dalam Pasal 170 ayat (1) UU KPKPU yang menyatakan bahwa apabila debitur lalai dalam melaksanakan isi perjanjian perdamaian, setiap kreditur dapat menuntut pembatalan perjanjian di muka pengadilan.¹²

Pada 21 Oktober 2024, Pengadilan Niaga Semarang mengabulkan permohonan pembatalan homologasi tersebut melalui Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-Homologasi/2024/PN.Niaga.Smg juncto Nomor 12/Pdt.Sus/PKPU/2021/PN.Niaga.Smg, sekaligus menyatakan pailit PT Sritex beserta tiga anak perusahaannya. Hakim pengawas ditunjuk, dan tim kurator ditetapkan untuk mengelola boedel pailit.

Fase Kasasi dan Inkracht (Oktober – Desember 2024)

PT Sritex mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Namun, Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 1345/K/Pdt.Sus-Pailit/2024 yang dibacakan pada 18 Desember 2024 menolak kasasi tersebut. Status kepailitan Sritex pun resmi berkekuatan hukum tetap.¹³

Fase Pasca-Pailit: PHK Massal dan Pemberesan Boedel (2025)

Setelah kepailitan berkekuatan hukum tetap, tim kurator mengambil serangkaian langkah penting. Pada 26 Februari 2025, kurator melakukan PHK massal terhadap 11.025 pekerja/buruh PT Sritex Group. Operasional Sritex dinyatakan tutup total per 1 Maret 2025. Kurator membayarkan upah pokok kepada 5.074 karyawan pada 28 Februari 2025 sejumlah Rp23,1 miliar,

⁸Rosaline, loc. cit., hlm. 41-42.

⁹UU KPKPU, Pasal 222 ayat (2) dan (3).

¹⁰UU KPKPU, Pasal 281 ayat (1): Rencana perdamaian diterima apabila disetujui oleh lebih dari 1/2 jumlah kreditur konkuren yang mewakili paling sedikit 2/3 bagian dari seluruh tagihan.

¹¹Rosaline, op. cit., hlm. 43.

¹²UU KPKPU, Pasal 170 ayat (1): Debitur pailit berhak mengajukan rencana perdamaian kepada kreditur. Pembatalan homologasi diatur dalam Pasal 170 ayat (1) UU KPKPU.

¹³Putusan Mahkamah Agung Nomor 1345/K/Pdt.Sus-Pailit/2024, tanggal 18 Desember 2024.

serta mengalokasikan iuran BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan untuk pekerja yang terdampak. BPJS Ketenagakerjaan mendistribusikan Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) senilai total Rp154,6 miliar.¹⁴

Pada Mei 2025, perkembangan baru terjadi ketika Iwan Setiawan Lukminto, mantan Direktur Utama sekaligus Komisaris Utama Sritex, ditetapkan sebagai tersangka oleh Kejaksaan Agung atas dugaan korupsi dalam penerimaan fasilitas kredit dari bank pemerintah. Dana kredit tersebut diduga disalahgunakan tidak sesuai tujuan pemberian kredit sebagai modal kerja, menyebabkan kerugian negara sekitar Rp692 miliar.¹⁵

Analisis dan Pendapat

Gagalnya Perdamaian sebagai Pintu Masuk Kepailitan: Telaah atas Mekanisme Pembatalan Homologasi

Perkara Sritex menawarkan preseden yang menarik mengenai mekanisme pembatalan homologasi sebagai jalan masuk kepailitan. Secara normatif, PKPU dirancang sebagai pranata hukum yang memberikan waktu kepada debitur untuk merestrukturisasi utang dan menghindari kepailitan. Pasal 222 UU KPKPU menentukan bahwa PKPU dapat diajukan oleh debitur maupun kreditur ketika debitur diperkirakan tidak dapat melanjutkan pembayaran utang yang telah jatuh tempo.¹⁶

Ketika rencana perdamaian berhasil dihomologasi, perjanjian tersebut menjadi mengikat secara hukum layaknya putusan pengadilan. Namun, UU KPKPU mengakui bahwa debitur bisa saja kembali gagal memenuhi kewajiban dalam perjanjian perdamaian yang telah dihomologasi. Dalam kondisi inilah Pasal 170 ayat (1) UU KPKPU memberikan hak kepada setiap kreditur untuk mengajukan permohonan pembatalan perjanjian perdamaian ke pengadilan.¹⁷

Dalam perkara Sritex, mekanisme ini berjalan sebagaimana mestinya: PT Indo Bharat Rayon sebagai kreditur yang dirugikan mengajukan pembatalan homologasi karena Sritex wanprestasi, dan pengadilan mengabulkannya sekaligus menjatuhkan putusan pailit. Dari perspektif prosedural, langkah ini telah sesuai dengan ketentuan UU KPKPU.¹⁸

Namun, yang perlu dikritisi adalah bagaimana pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian perdamaian yang telah dihomologasi dilakukan. UU KPKPU tidak mengatur mekanisme pengawasan yang ketat terhadap implementasi perjanjian perdamaian pasca-homologasi. Tidak ada kewajiban bagi debitur untuk secara berkala melaporkan kemajuan pemenuhan perjanjian perdamaian kepada pengadilan atau pengurus. Absennya mekanisme pengawasan ini menciptakan celah di mana debitur dapat menunda pengakuan wanprestasi, berpotensi merugikan kreditur.¹⁹

Penulis berpendapat bahwa diperlukan reformasi dalam ketentuan UU KPKPU mengenai mekanisme pemantauan pelaksanaan perjanjian perdamaian. Setidaknya perlu diatur: (1) kewajiban debitur untuk menyampaikan laporan perkembangan pelaksanaan perjanjian secara periodik kepada hakim pengawas atau pengurus; (2) mekanisme *early warning system* yang memungkinkan deteksi dini tanda-tanda wanprestasi; dan (3) prosedur mediasi atau renegosiasi

¹⁴Ferio Ivan Mulyono, Sugeng Santoso PN, dan Alivia Hasnanda SM, 'Studi Kasus Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Pada Kasus Kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (SRITEX)', *Gorontalo Law Review*, Vol. 8, No. 1 (April 2025), hlm. 140.

¹⁵Ety Isworo, Wiwik Yulianti, dan Femmy Silaswaty Faried, 'Antara Hak dan Utang: Kajian Hukum terhadap Dampak Kepailitan Sritex terhadap Buruh dan Pemilik', *Pemuliaan Keadilan*, Vol. 2, No. 3 (Juli 2025), hlm. 20.

¹⁶UU KPKPU, Pasal 222 ayat (2) dan (3).

¹⁷UU KPKPU, Pasal 170 ayat (1): Debitur pailit berhak mengajukan rencana perdamaian kepada kreditur. Pembatalan homologasi diatur dalam Pasal 170 ayat (1) UU KPKPU.

¹⁸Rosaline, op. cit., hlm. 43.

¹⁹Elviana Sagala, 'Efektifitas Lembaga Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) untuk Menghindarkan Debitur dari Pailit', *Jurnal Ilmiah Advokasi*, Vol. 3, No. 1 (Maret 2015), hlm. 44.

sebelum permohonan pembatalan homologasi diajukan ke pengadilan, guna memberikan kesempatan bagi para pihak untuk menyesuaikan isi perjanjian dengan kondisi debitur yang aktual.

Kedudukan Hak Pekerja dalam Boedel Pailit: Antara Norma dan Praktik

Salah satu dimensi paling krusial dari perkara Sritex adalah perlindungan hak-hak lebih dari 11.000 pekerja/buruh yang terdampak PHK massal. Persoalan ini bermuara pada pertanyaan mendasar: di mana sesungguhnya kedudukan hak pekerja dalam hierarki pembagian boedel pailit?²⁰

Sebelum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, terjadi tarik-menarik normatif antara beberapa peraturan perundang-undangan. Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyatakan upah dan hak-hak pekerja didahulukan pembayarannya dalam kepailitan, namun tidak merinci urutan prioritasnya secara tegas. Di sisi lain, UU KPKPU menempatkan pekerja sebagai kreditur preferen, sementara UU Perpajakan menempatkan tagihan pajak di urutan teratas. Konflik norma ini menimbulkan ketidakpastian hukum yang merugikan pekerja.²¹

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 hadir sebagai solusi dengan menegaskan hierarki sebagai berikut: (1) *upah pokok* pekerja/buruh didahulukan dari *semua jenis kreditur*, termasuk kreditur separatis, tagihan negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk pemerintah; (2) *hak-hak lainnya* pekerja/buruh (selain upah) didahulukan dari semua tagihan kecuali tagihan kreditur separatis.²²

Dalam perkara Sritex, tim kurator telah mengambil langkah-langkah yang pada prinsipnya selaras dengan Putusan MK Nomor 67/PUU-XI/2013 dengan membayarkan upah yang tertunggak. Namun demikian, terdapat beberapa permasalahan yang belum sepenuhnya terselesaikan.²³

Pertama, ketidakpastian pembayaran pesangon dan hak-hak non-upah lainnya. PT Sritex Group memiliki total utang Rp29,8 triliun, di antaranya kepada 22 kreditur separatis sebesar Rp716,7 miliar dan 94 kreditur konkuren sebesar Rp25,3 triliun. Nilai aset yang tersedia diperkirakan sekitar Rp9,7 triliun. Berdasarkan hierarki Putusan MK, setelah pembayaran upah pokok, kreditur separatis harus dipenuhi haknya terlebih dahulu sebelum hak-hak non-upah pekerja dapat dibayarkan. Proses pemberesan boedel pailit yang membutuhkan waktu panjang menciptakan ketidakpastian bagi pekerja.²⁴

Kedua, persoalan THR yang tidak dibayarkan. PHK massal dilakukan pada 26 Februari 2025, sementara Hari Raya Idul Fitri diperkirakan jatuh pada 30–31 Maret 2025. Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 menetapkan bahwa pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang di-PHK dalam 30 hari sebelum hari raya berhak atas THR. Namun PHK dilakukan sekitar 32–33 hari sebelum hari raya, sehingga pekerja secara normatif tidak memperoleh THR. Sejumlah kalangan menduga timing PHK ini dilakukan secara sengaja untuk menghindari kewajiban pembayaran THR.²⁵

Ketiga, 1.291 pekerja yang mengundurkan diri sebelum PHK resmi dilakukan kehilangan haknya atas pesangon dan JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan). Pengunduran diri menyebabkan

²⁰Mulyono, Santoso, dan Hasnanda, op. cit., hlm. 142-143.

²¹UU KPKPU, Pasal 55 ayat (1) dan Pasal 60 ayat (2); Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta), Pasal 1149.

²²Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, Amar Putusan angka 1 dan 2.

²³Mulyono, Santoso, dan Hasnanda, op. cit., hlm. 143, mengutip Tabel Perbandingan Urutan Kreditur berdasarkan Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013.

²⁴Manohara dkk., op. cit., hlm. 469-470.

²⁵Mulyono, Santoso, dan Hasnanda, op. cit., hlm. 144-145; lihat juga Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, Pasal 7 ayat (1).

mereka hanya berhak atas uang pengganti hak dan uang pisah sebagaimana Pasal 50 PP 35/2021, tanpa pesangon dan tanpa JKP.²⁶

Penulis berpendapat bahwa terdapat dua celah hukum yang perlu segera diatasi. Pertama, UU KPKPU tidak mengatur batas waktu pemberesan boedel pailit, yang mengakibatkan ketidakpastian kapan hak-hak non-upah pekerja dapat dibayarkan. Sebagai perbandingan, beberapa yurisdiksi lain seperti Amerika Serikat dalam Chapter 7 Bankruptcy Code mengatur tenggat waktu pemberesan yang lebih jelas. Kedua, regulasi THR dalam Permenaker 6/2016 tidak mengakomodasi secara khusus konteks kepailitan, sehingga membuka potensi penyalahgunaan *timing* PHK untuk menghindari kewajiban THR.²⁷

Prinsip Going Concern dan Keputusan Likuidasi: Sudah Tepatkah?

Setelah kepailitan ditetapkan, timbul pertanyaan tentang apakah kegiatan usaha Sritex akan dilanjutkan (*going concern*) ataukah langsung dilikuidasi. Prinsip *going concern* dalam hukum kepailitan Indonesia diatur dalam Pasal 104 jo. Pasal 179 ayat (1) UU KPKPU, yang memberikan kewenangan kepada kurator untuk meneruskan kegiatan usaha debitur pailit apabila memperoleh persetujuan dari panitia kreditur sementara atau hakim pengawas.²⁸

Dalam rapat kreditur PT Sritex, kreditur menyepakati untuk *tidak* melaksanakan keberlanjutan usaha. Pertimbangan yang menjadi dasar keputusan ini antara lain: ketiadaan modal kerja yang memadai untuk membiayai operasional, kebutuhan tenaga kerja yang besar, tingginya biaya produksi, serta kekhawatiran bahwa operasional yang dilanjutkan justru akan menggerus nilai boedel pailit dan merugikan kreditur.²⁹

Dari perspektif hukum kepailitan, penulis menilai keputusan ini dapat dipertahankan secara yuridis. Mekanisme *going concern* bukanlah instrumen untuk menyelamatkan perusahaan pailit kembali menjadi perusahaan yang sehat, melainkan bertujuan untuk memaksimalkan nilai boedel pailit sebelum likuidasi. Apabila operasional tidak viable secara ekonomi (*tidak ada modal kerja, pasar yang terpuruk, dan biaya tinggi*), maka memaksakan *going concern* justru akan berpotensi merugikan kreditur.³⁰

Meskipun demikian, keputusan tidak menerapkan *going concern* memiliki konsekuensi langsung terhadap pekerja yang kehilangan pekerjaan secara massal dan seketika. Sebagai alternatif, mekanisme penyewaan aset (*asset leasing*) kepada investor baru dapat menjadi solusi jangka pendek yang memungkinkan sebagian mantan pekerja Sritex dipekerjakan kembali dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Opsi ini tidak bertentangan dengan prinsip pemberesan boedel pailit dan sekaligus dapat memberikan jembatan transisi bagi pekerja terdampak.³¹

Kritik terhadap Sistem Hukum Kepailitan dan Rekomendasi Reformasi

Perkara Sritex mengungkap beberapa kelemahan struktural dalam sistem hukum kepailitan Indonesia yang perlu mendapat perhatian serius.

Pertama, lemahnya mekanisme pengawasan terhadap kinerja kurator. Kurator memegang kewenangan yang sangat besar dalam pengelolaan dan pemberesan boedel pailit. Namun, UU KPKPU tidak mengatur prosedur standar yang memadai dalam pengawasan kurator, sehingga membuka potensi benturan kepentingan dan kurangnya akuntabilitas. Dalam praktik pemberesan

²⁶Mulyono, Santoso, dan Hasnanda, op. cit., hlm. 143-144.

²⁷Isworo, Yulianti, dan Faried, op. cit., hlm. 21.

²⁸UU KPKPU, Pasal 104 jo. Pasal 179 ayat (1).

²⁹Manohara dkk., op. cit., hlm. 470.

³⁰Manohara dkk., op. cit., hlm. 471.

³¹Isworo, Yulianti, dan Faried, op. cit., hlm. 22-23.

boedel pailit, terdapat berbagai hambatan yang dapat bersumber dari faktor debitur maupun faktor teknis pemberesan itu sendiri, termasuk besarnya jumlah aset, status hukum aset yang bermasalah, dan kondisi pasar yang tidak mendukung.³²

Kedua, ketiadaan batas waktu pemberesan boedel pailit. UU KPKPU tidak menetapkan batasan yang pasti terkait berapa lama boedel pailit harus diberesan. Hal ini memungkinkan proses yang berlarut-larut, menciptakan ketidakpastian hukum bagi para kreditur, khususnya pekerja yang bergantung pada pembayaran hak-haknya. Terkait hal ini, terdapat upaya pengujian materiil atas Pasal 74 ayat (1) dan Pasal 185 ayat (3) UU KPKPU terhadap Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 yang menekankan perlunya limitasi waktu pemberesan boedel pailit.³³

Ketiga, kesenjangan antara norma dan implementasi dalam perlindungan hak pekerja. Meskipun Putusan MK Nomor 67/PUU-XI/2013 telah memperkuat kedudukan pekerja sebagai kreditur super-preferen untuk upah, implementasinya di lapangan masih belum seragam. Terdapat kasus-kasus di mana pengadilan tingkat pertama masih meletakkan sita jaminan atas boedel pailit yang berpotensi merugikan hak upah pekerja, meskipun kemudian dibatalkan di tingkat kasasi. Ini menunjukkan masih diperlukannya sosialisasi dan konsistensi penerapan Putusan MK di semua tingkatan pengadilan.³⁴

Berdasarkan analisis di atas, penulis merumuskan beberapa rekomendasi reformasi hukum. Pertama, perlu diamandemennya UU KPKPU untuk mengatur kewajiban pelaporan berkala oleh debitur kepada hakim pengawas atas pelaksanaan perjanjian perdamaian pasca-homologasi. Kedua, perlu ditetapkan batas waktu maksimum pemberesan boedel pailit disertai mekanisme sanksi bagi kurator yang lalai. Ketiga, perlu direvisi Permenaker 6/2016 untuk mengatur secara khusus pemberian THR dalam konteks kepailitan, agar tidak mudah disiasati melalui rekayasa *timing* PHK. Keempat, perlu diperkuat mekanisme pengawasan terhadap kurator, termasuk kewajiban laporan transparan kepada hakim pengawas dan komite kreditur secara berkala.³⁵

KESIMPULAN

Perkara kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex) merupakan salah satu perkara kepailitan terbesar dan paling kompleks dalam sejarah hukum bisnis Indonesia kontemporer. Perkara ini tidak hanya merefleksikan persoalan internal perusahaan, tetapi juga mengungkap keterbatasan dan celah dalam sistem hukum kepailitan Indonesia.

Secara kronologis, kepailitan Sritex berawal dari krisis keuangan yang diperparah pandemi COVID-19, berlanjut dengan proses PKPU dan perdamaian yang pada akhirnya gagal dilaksanakan, dan berujung pada putusan pailit yang menjadi berkekuatan hukum tetap setelah kasasi ditolak Mahkamah Agung. Jalur pembatalan homologasi sebagai pintu masuk kepailitan ini merupakan mekanisme yang sah secara hukum namun membutuhkan penguatan regulasi dalam hal pengawasan pasca-homologasi.³⁶

Dari segi perlindungan hak pekerja, Putusan MK Nomor 67/PUU-XI/2013 telah memberikan landasan hukum yang kuat, namun implementasinya masih menghadapi sejumlah tantangan nyata, mulai dari ketidakpastian pembayaran hak non-upah, persoalan THR, hingga nasib pekerja yang mengundurkan diri sebelum PHK resmi. Ketiadaan batas waktu pemberesan

³²Mulyono, Santoso, dan Hasnanda, op. cit., hlm. 151.

³³Manohara dkk., op. cit., hlm. 471-472.

³⁵Isworo, Yulianti, dan Faried, op. cit., hlm. 23.

³⁶UU KPKPU, Pasal 170 ayat (1): Debitur pailit berhak mengajukan rencana perdamaian kepada kreditur. Pembatalan homologasi diatur dalam Pasal 170 ayat (1) UU KPKPU.

boedel pailit dalam UU KPKPU menjadi sumber utama ketidakpastian tersebut.³⁷

Adapun keputusan kurator untuk tidak menerapkan prinsip *going concern* dinilai dapat dipertahankan secara yuridis mengingat kondisi keuangan dan pasar yang tidak mendukung kelangsungan usaha. Namun, opsi penyewaan aset sebagai jembatan transisi bagi pekerja perlu dipertimbangkan lebih serius sebagai bagian dari tanggung jawab sosial proses kepailitan.

Pada akhirnya, perkara Sritex memberikan pelajaran berharga bahwa hukum kepailitan yang baik bukan semata instrumen penyelesaian utang, melainkan juga instrumen keadilan yang harus mampu menyeimbangkan kepentingan kreditur, debitur, dan pihak-pihak rentan yang terdampak, terutama para pekerja. Reformasi sistematis atas UU KPKPU menjadi kebutuhan yang mendesak.

DAFTAR REFERENSI

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 131.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

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

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 122 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan Lelang.

Putusan Pengadilan

Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 2/Pdt.Sus-Homologasi/2024/PN.Niaga.Smg juncto Nomor 12/Pdt.Sus/PKPU/2021/PN.Niaga.Smg, tanggal 21 Oktober 2024.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 1345/K/Pdt.Sus-Pailit/2024, tanggal 18 Desember 2024.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Buku

Nainggolan, Bernard. *Peranan Kurator dalam Pemberesan Boedel Pailit*. Bandung: Penerbit Alumni, 2023.

Ginting, Elyta Ras. *Hukum Kepailitan: Teori Kepailitan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.

Subhan, M. Hadi. *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan*. Jakarta: Kencana, 2015.

³⁷Mulyono, Santoso, dan Hasnanda, op. cit., hlm. 150-151.

Lubis, Solly. *Paradigma Kebijakan Hukum Pasca Reformasi*. Medan: Sofmedia, 2010.
Sunarmi. *Hukum Kepailitan*. Medan: Sofmedia, 2010.

Jurnal dan Artikel Ilmiah

- Isworo, Ety, Wiwik Yulianti, dan Femmy Silaswaty Faried. “Antara Hak dan Utang: Kajian Hukum terhadap Dampak Kepailitan Sritex terhadap Buruh dan Pemilik.” *Pemuliaan Keadilan*, Vol. 2, No. 3 (Juli 2025): 20–24.
- Manohara, Safa, Sally Hania, Keisha Zevanya, dan Dwi Desi Yayi Tarina. “Analisis Yuridis Putusan Pailit PT Sritex dan Implikasi Hukumnya terhadap Perlindungan Karyawan Serta Keberlangsungan Usaha.” *Media Hukum Indonesia*, Vol. 4, No. 1 (Desember 2025): 466–475.
- Mulyono, Ferio Ivan, Sugeng Santoso PN, dan Alivia Hasnanda SM. “Studi Kasus Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Pada Kasus Kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (SRITEX).” *Gorontalo Law Review*, Vol. 8, No. 1 (April 2025): 139–156.
- Rosaline, Laura Aulia. “Analisis Faktor Penyebab Kepailitan dan Dampak Penutupan PT Sritex.” *Birokrasi: Jurnal Ilmu Hukum dan Tata Negara*, Vol. 3, No. 1 (Maret 2025): 40–47.
- Sagala, Elviana. “Efektifitas Lembaga Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) untuk Menghindarkan Debitur dari Pailit.” *Jurnal Ilmiah Advokasi*, Vol. 3, No. 1 (Maret 2015): 38–47.
- Saputra, Imran Eka. “Kedudukan Hukum Kreditor Preferen Pajak dan Kreditor Preferen Buruh dalam Proses Kepailitan.” *Al-Ishlah: Jurnal Ilmiah Hukum*, Vol. 23, No. 2 (2020): 155–166.
- Harahap, Riky Rizkian. “Analisis Putusan MK Nomor 67/PUU-XI/2013 terhadap Urutan Prioritas Pembayaran Upah Pekerja dalam Boedel Pailit.” *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Vol. 6, No. 1 (2023).
- Anggiat, Bagas Dika, Wira Franciska, dan Marni Mustafa. “Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja atas Suatu Perusahaan yang Dinyatakan Pailit yang Berimplikasi Pemutusan Hubungan Kerja yang Tidak Diberikan Pesangon.” *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, Vol. 2, No. 9 (2023): 3804–3813.
- Darmawan, Grace Iskandar. “Pelaksanaan Eksekusi Kreditor Separatis dalam Kepailitan.” *Law Review*, Vol. 20, No. 1 (2020): 87–110.
- Sambiri, Glevano, Hendri Jayadi, dan Yuni Artha Manalu. “Tinjauan Yuridis Terhadap Gagalnya Penerapan Asas Kelangsungan Usaha (On Going Concern) Dalam Perkara Kepailitan.” *TORA: Jurnal Hukum untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat*, Vol. 9 (2023): 135–148.
- Maulana, Muhammad Irfan. “Penerapan Asas Keberlangsungan Usaha Dalam Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Untuk Mencegah Pailit (Studi Putusan No. 446/PDT.SUS-PKPU/2021/PN Niaga JKT PST).” *Media Hukum Indonesia*, Vol. 2, No. 7 (2025).
- Nola, Luthvi Febryka. “Perlindungan Hak Pekerja dalam Proses Kepailitan.” *Jurnal Negara Hukum*, Vol. 10, No. 2 (2019).
- Darmansyah, Adelia Pramadanty, Mulya Sahrina Auliyanti, dan Zulviana Nur Azizah. “Mengungkap Penyebab Kepailitan PT. Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex): Faktor Internal, Eksternal, Manajemen Keuangan dan Proses Hukum.” *Jurnal Riset Akuntansi*, Vol. 3, No. 1 (2025): 330–340.
- Wibowo, Rudi Febrianto, dan Ratna Herawati. “Dampak PHK terhadap Kondisi Psikologis dan Ekonomi Pekerja dan Keluarganya.” *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 10, No. 1 (2021).
- Faisal, Saprudin, dan Yulia Qamariyanti. “Kedudukan Pekerja untuk Mendapatkan Hak Pada

Perusahaan yang Dinyatakan Pailit.” *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, Vol. 8, No. 3 (2023): 1889–1900.