

## Pemutusan Hubungan Kerja Mendekati Hari Raya Idul Fitri untuk Menghindari Kewajiban Tunjangan Hari Raya: Study Kasus Sritex (PT Sri Rejeki Isman Tbk)

<sup>1</sup>Syafrizal Aldi Tursandi, <sup>2</sup>Siska Habibah, <sup>3</sup>Anida Ayu Aminati  
Hukum, Universitas Tidar, Magelang<sup>1,2,3</sup>

E-mail : <sup>1</sup>[syafrizalalditursandi@gmail.com](mailto:syafrizalalditursandi@gmail.com), <sup>2</sup>[siskahabibah2@gmail.com](mailto:siskahabibah2@gmail.com),  
<sup>3</sup>[anida.ad20@gmail.com](mailto:anida.ad20@gmail.com),

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis legalitas pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan menjelang hari raya yang diduga bertujuan menghindari kewajiban pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR). THR merupakan hak normatif pekerja yang wajib dipenuhi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga tindakan PHK yang dilakukan dalam waktu dekat dengan hari raya menimbulkan dugaan kuat adanya motif untuk menghindari kewajiban tersebut. Melalui pendekatan yuridis normatif yang didukung analisis terhadap peraturan ketenagakerjaan serta putusan-putusan pengadilan, penelitian ini menemukan bahwa PHK yang dilakukan dengan motif menghindari pembayaran THR bertentangan dengan asas perlindungan, kepastian hukum, dan itikad baik dalam hubungan kerja. Selain itu, tindakan tersebut berpotensi dikualifikasikan sebagai PHK tidak sah dan dapat menimbulkan kewajiban bagi perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja serta konsekuensi hukum lainnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, memperkuat pengawasan pemerintah terhadap praktik PHK, serta meningkatkan pemahaman pekerja dan praktisi hukum mengenai perlindungan hak normatif menjelang hari raya.

**Kata Kunci :** *PHK; Tunjangan Hari Raya (THR); Hak Normatif Pekerja; Hukum Ketenagakerjaan; Itikad Baik; Perlindungan Pekerja.*

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the legality of employment termination (PHK) conducted by companies shortly before religious holidays, which is suspected to be motivated by an attempt to avoid the mandatory payment of the Religious Holiday Allowance (THR). The THR constitutes a normative right of workers, mandated by Indonesian labor regulations, and must be granted regardless of the company's internal considerations. Therefore, termination occurring in close proximity to the holiday period raises a strong presumption of bad faith and deliberate avoidance of employer obligations. Using a normative juridical approach supported by analyses of statutory provisions and relevant court decisions, this research finds that termination motivated by the avoidance of THR payments contravenes the principles of legal certainty, good faith, and worker protection embedded in Indonesian labor law. Such termination may be classified as unlawful and may subject employers to legal consequences, including the obligation to fulfill workers' rights and additional compensation. The findings of this study are expected to contribute to the development of labor law scholarship, strengthen government oversight of termination practices, and enhance the understanding of workers and legal practitioners regarding the protection of normative rights during the holiday period.*

**Key Word :** *Employment Termination; Religious Holiday Allowance; Workers' Normative Rights; Good Faith Principle; Labor Law; Worker Protection.*

## 1. PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan kegiatan yang didasarkan pada perjanjian untuk melakukan suatu perbuatan dengan imbalan berupa upah dan terdapat unsur perintah dari pemberi kerja terhadap pekerjanya, sebagaimana bunyi Pasal 1 angka 15 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tersebut menjadi dasar bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam masa kontrak kerja harus dilakukan atas kesepakatan. Namun, masih terdapat Perusahaan yang melakukan keputusan sepihak tanpa melibatkan pekerjanya. Seperti dalam melakukan Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan yang masih dalam kontrak. Masalah semakin meningkat Ketika PHK dilakukan menjelang hari raya yang memunculkan dugaan – dugaan dari para pekerja yang ter PHK. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjelang hari raya dianggap sebagai cara Perusahaan untuk menghindari kewajiban pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR). THR sendiri merupakan hak dari pekerja yang diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Akan tetapi, masih ada Perusahaan yang melakukan PHK untuk menghindari kewajibannya. Padahal PHK yang terjadi tidak hanya berdampak secara ekonomi tapi juga secara fungsi sosial (Ginting, et al., 2025).

Pada kasus PT SRITEX tentang PHK dua hari menjelang Ramadhan, menimbulkan dugaan dari para pekerja adanya motif menghindari kewajiban memberikan THR dari perusahaan. Dugaan tersebut semakin menguat dengan adanya putusan Pengadilan Niaga Semarang yang menjadi dasar kurator menangani proses pailit menyampaikan bahwa keuangan Perusahaan terbatas. Putusan pengadilan juga yang menjadi dasar kurator untuk memprioritaskan pembayaran kepada kreditur. Sedangkan, hak – hak dari para pekerjanya seperti

gaji dan THR tidak jelas. Keadaan ini membuat pekerja merasa dirugikan karena mereka masih bekerja penuh bahkan sampai lembur, tapi justru kehilangan status juga hak mereka sebagai pekerja menjelang hari raya.

Dengan demikian, rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sebelum Hari Raya Diduga Dimotivasi Untuk Menghindari Pembayaran THR Bertentangan Dengan Hukum Ketenagakerjaan?
2. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja Dapat Terjadi Pada Saat Mendekati Hari Raya Keagamaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis legalitas pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan menjelang hari raya yang diduga bertujuan menghindari kewajiban pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR). Penelitian ini berupaya mengungkap sejauh mana tindakan tersebut bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, termasuk asas itikad baik dan prinsip perlindungan hak normatif pekerja. Selain itu, penelitian ini bertujuan memahami motif dan pola tindakan perusahaan dalam melakukan PHK menjelang hari raya, serta merumuskan argumentasi hukum yang dapat digunakan untuk menilai apakah PHK tersebut dapat dikualifikasikan sebagai PHK tidak sah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai korelasi antara tindakan PHK dan kewajiban pemberian THR dalam perspektif hukum positif Indonesia.

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, terutama dalam penguatan konsep perlindungan hak normatif pekerja dan pencegahan praktik-praktik penyalahgunaan kewenangan oleh perusahaan. Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi pekerja sebagai sumber pemahaman mengenai hak-hak mereka atas THR dan posisi hukum dalam menghadapi PHK yang dilakukan secara tiba-tiba menjelang hari raya. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk memastikan setiap tindakan PHK dilakukan sesuai prosedur dan tidak menimbulkan pelanggaran hukum. Penelitian ini juga memberikan manfaat bagi praktisi hukum dengan menyediakan dasar analitis yang dapat digunakan dalam advokasi, pendampingan hukum, maupun dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam memperkuat kebijakan pengawasan ketenagakerjaan, khususnya terkait pencegahan praktik PHK yang bermotif menghindari pemberian THR.

## 2. LANDASAN TEORI

### Konsep dan Definisi Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan salah satu instrumen kesejahteraan pekerja yang telah menjadi bagian dari sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Konsep THR pada dasarnya ditempatkan sebagai pendapatan non-upah yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja menjelang hari raya keagamaan. Ketentuan ini tercantum Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang

Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, yang mendefinisikan THR sebagai “pendapatan non-upah” yang harus dibayarkan kepada pekerja atau keluarganya pada saat hari raya keagamaan. Melalui pengaturan ini, THR dilegalisasi sebagai bagian dari perlindungan normatif yang melekat pada hubungan kerja, sehingga sifatnya wajib, bukan kebijakan opsional perusahaan.

Secara normatif, keberadaan THR memiliki dua tujuan utama. Pertama, memberikan jaminan pemenuhan kebutuhan pekerja menjelang perayaan keagamaan dimana momen tersebut merupakan suatu fase yang secara sosiologis menuntut peningkatan pengeluaran rumah tangga. THR merupakan sarana perlindungan sosial dalam rangka menjaga kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan. Kedua, THR berfungsi sebagai mekanisme penyeimbang hubungan industrial, karena menunjukkan tanggung jawab sosial pengusaha kepada pekerja sebagai pihak yang berkontribusi pada produktivitas perusahaan.<sup>1</sup>

Banyak artikel yang menyoroti bahwa pengaturan THR menjadi elemen penting dalam menjaga stabilitas sosial-ekonomi Indonesia, khususnya pada momentum hari raya ketika kebutuhan konsumsi meningkat. Hanifah (2021), dalam studinya mengenai problematika THR di masa pandemi COVID-19, menegaskan bahwa THR memiliki makna lebih dari sekadar kompensasi finansial, tetapi juga merupakan instrumen jaminan keberlanjutan hidup pekerja serta penghormatan terhadap nilai-nilai keagamaan. Dengan demikian, konsep THR mengandung dimensi hukum, ekonomi, dan sosial secara sekaligus. Dilihat dari sisi regulasi, Kemnaker telah memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai cakupan penerima, bentuk pembayaran, dan perhitungan.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. [https://poskothr.kemnaker.go.id/uploads/SE\\_THR\\_PKERJA\\_2025.pdf](https://poskothr.kemnaker.go.id/uploads/SE_THR_PKERJA_2025.pdf) (2025). *Buku saku pelaksanaan THR Keagamaan*



Penjelasan ini mempertegas bahwa THR harus dipahami sebagai kebijakan nasional berbasis HAM ekonomi, karena memberikan perlindungan minimal kepada pekerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar pada momen hari raya.<sup>3</sup>

Menurut teori hukum ketenagakerjaan, definisi THR yang diletakkan sebagai pendapatan non-upah mencerminkan prinsip “minimum standard” dalam hubungan kerja. Negara menetapkan standar minimum tertentu, termasuk THR agar tidak seluruh urusan kesejahteraan diserahkan pada mekanisme pasar atau kebijakan internal perusahaan. Oleh karena itu, konsep THR dalam hukum Indonesia memuat karakteristik: wajib, preventif, dan protektif, karena bertujuan mencegah kerentanan pekerja menjelang hari raya sekaligus melindungi hak dasar atas kesejahteraan.<sup>4</sup>

Dengan demikian, secara konseptual THR dapat didefinisikan sebagai kewajiban finansial pengusaha yang bersifat non-upah, diberikan kepada pekerja menjelang hari raya keagamaan sebagai bentuk perlindungan kesejahteraan dan penghargaan atas kontribusi pekerja dalam hubungan kerja, yang keberlakuannya dilandasi baik oleh norma hukum ketenagakerjaan maupun praktik hubungan industrial di Indonesia.

#### 1. Definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan hukum yang mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha karena alasan tertentu yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan. Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan PHK sebagai pengakhiran hubungan kerja yang berakibat pada berakhirnya hak dan

kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Definisi ini menegaskan bahwa PHK tidak sekadar keputusan administratif perusahaan, tetapi tindakan hukum yang membawa konsekuensi yuridis langsung terhadap pekerja. Dalam penelitian Sinaga (2017), PHK dipandang sebagai *ultimum remedium* dalam hubungan industrial, yang berarti hanya boleh dilakukan ketika upaya penyelesaian perselisihan hubungan kerja tidak menghasilkan solusi terbaik. Pandangan ini penting karena menunjukkan bahwa regulasi ketenagakerjaan Indonesia mendorong penyelesaian perselisihan secara damai daripada langsung menempuh pemutusan hubungan kerja.<sup>5</sup>

PHK dapat dibedakan menjadi beberapa kategori bergantung pada alasan yang melatarbelakanginya. Jenis-jenis PHK antara lain: PHK karena efisiensi atau pengurangan beban biaya produksi; PHK karena pelanggaran berat; PHK karena pekerja mangkir selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan; PHK karena perusahaan pailit; PHK karena pekerja memasuki usia pensiun; PHK karena habisnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT); dan PHK berdasarkan putusan pengadilan. Jurnal-jurnal nasional menunjukkan bahwa dasar-dasar PHK tersebut sering menjadi objek sengketa, terutama ketika alasan efisiensi atau pelanggaran dipakai tanpa bukti yang cukup. Alasan efisiensi seringkali disalahgunakan oleh perusahaan untuk mengurangi beban biaya, terutama pada situasi krisis ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukannya pengawasan ketat agar

Neliti.

<https://media.neliti.com/media/publications/495312-problema-hukum-seputar-tunjangan-hari-ra-64092f0d.pdf>

<sup>3</sup> Hukumonline. (2024). *Perusahaan tak beri THR karyawan, apa sanksinya?*

<https://www.hukumonline.com/berita/a/perusahaan-tak-beri-thr-karyawan-apa-sanksinya-64092f0d.pdf>

[tak-beri-thr-karyawan--apa-sanksinya-64092f0d.pdf](https://www.hukumonline.com/berita/a/perusahaan-tak-beri-thr-karyawan-apa-sanksinya-64092f0d.pdf)

<sup>4</sup> Yuliana, J., & Suhardi, A. (2023). *Hukum ketenagakerjaan*. Universitas Sriwijaya.

<sup>5</sup> Sinaga, R. (2017). *Analisis prosedur pemutusan hubungan kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003*.

<https://www.hukumonline.com/berita/a/perusahaan-tak-beri-thr-karyawan-apa-sanksinya-64092f0d.pdf>

perusahaan tidak menjadikan efisiensi sebagai alasan untuk menghindari kewajiban kepada pekerja.<sup>6</sup>

Prosedur PHK menerapkan prinsip *due process of law*, sehingga pekerja tidak dapat di PHK secara sepihak tanpa melalui mekanisme hukum yang telah ditentukan. Berdasarkan UU 13/2003 tindakan PHK dapat dinyatakan sah apabila dilakukan sesuai dengan mekanisme sebagai berikut:<sup>7</sup>

- Perundingan bipartit sebagai upaya awal penyelesaian perselisihan
- Apabila bipartit gagal, dilanjutkan dengan tripartit yang melibatkan instansi ketenagakerjaan yaitu Dinas Ketenagakerjaan.
- Jika proses tersebut tetap tidak berhasil, maka PHK harus diputus melalui penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.

UU13/2003 juga memuat sejumlah larangan yang membatasi tindakan PHK. Pengusaha tidak diperkenankan melakukan PHK terhadap pekerja yang sedang sakit dalam waktu kurang dari 12 bulan; sedang menjalankan kewajiban negara; sedang menjalankan ibadah keagamaan; sedang cuti melahirkan; mengalami kondisi fisik tertentu yang dilindungi oleh undang-undang.<sup>8</sup> Adanya larangan PHK terhadap beberapa kriteria pekerja bertujuan untuk memastikan perlindungan khusus terhadap

kelompok pekerja yang berada dalam kondisi rentan. Ketentuan larangan PHK merupakan bentuk kepastian hukum untuk melindungi pekerja akan diskriminasi dan tindak sewenang-wenang perusahaan. Ketika PHK terjadi, maka perusahaan wajib memenuhi hak-hak pekerja berupa uang pesangon; uang penghargaan masa kerja; uang penggantian upah. Besaran dari ketiga hal tersebut bergantung pada alasan PHK dan ketentuan pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Struktur kompensasi pesangon Indonesia merupakan salah satu yang paling protektif di kawasan Asia Tenggara. Hal ini mencerminkan upaya negara untuk menyeimbangkan posisi tawar pekerja relatif lebih lemah dibanding pengusaha.<sup>9</sup>

PHK sepihak merupakan tindakan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui prosedur formal yang ditetapkan oleh UU Ketenagakerjaan. PHK sepihak merupakan bentuk *unfair dismissal* dan dapat dinyatakan tidak sah oleh hakim. Sehingga pengusaha wajib untuk mempekerjakan kembali pekerja atau membayarkan kompensasi yang lebih besar apabila perselisihan masuk sampai ke meja pengadilan hubungan industrial. Negara harus menyediakan mekanisme hukum yang efektif agar PHK sepihak dapat dicegah dan pekerja memperoleh keadilan melalui proses penyelesaian perselisihan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.<sup>10</sup>

<sup>6</sup> Harahap, D. (2020). *Efisiensi sebagai alasan PHK dan penyalahgunaannya*.

<https://media.neliti.com/media/publications/333496-efisiensi-sebagai-alasan-phk.pdf>

<sup>7</sup> Siregar, M. (2019). *Proses PHK dan perlindungan hukum pekerja dalam sistem hubungan industrial*.

<https://media.neliti.com/media/publications/287432-proses-phk-dan-perlindungan-hukum.pdf>

<https://media.neliti.com/media/publications/352293-kompensasi-phk.pdf>

<sup>9</sup> Lestari, F. (2018). *Larangan PHK dan implementasinya dalam praktik hubungan industrial*.

<https://media.neliti.com/media/publications/269203-larangan-phk.pdf>

<sup>10</sup> Kodek, A. (2020). *Unfair dismissal and worker protection in comparative perspective*. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36(4).

## 2. Teori Perlindungan Hukum dalam Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan mandat konstitusional yang berakar pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, sedangkan Pasal 28D ayat (1) dan (2) menekankan pentingnya jaminan kepastian hukum dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Konstitusi menempatkan negara sebagai pihak yang bertanggung jawab menyediakan perangkat hukum untuk mewujudkan perlindungan tersebut.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berfungsi sebagai kerangka hukum dasar yang mengatur hubungan industrial, hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, upah, waktu kerja, mekanisme PHK, serta jaminan sosial. UU ini menekankan prinsip *lex specialis* dalam perlindungan tenaga kerja yang mengatur berbagai aspek kondisi kerja melalui ketentuan normatif. PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja, dan PHK. PP ini juga mempertegas pengaturan hubungan kerja, termasuk prosedur PHK, hak kompensasi, dan hubungan industrial yang fleksibel.

Selain itu, regulasi teknis berupa Permenaker berperan mendukung perlindungan implementatif, antara lain Permenaker No. 6 Tahun 2016 tentang THR Keagamaan, serta Permenaker mengenai tata cara PHK dan kewajiban pengusaha. Permenaker memberikan detail teknis yang bersifat operasional,

sehingga memastikan bahwa pekerja tidak dirugikan melalui penegasan kewajiban perusahaan dalam praktik ketenagakerjaan.

Secara teoretis, perlindungan tenaga kerja mencakup beberapa prinsip fundamental:<sup>11</sup>

1. Prinsip kepastian hubungan kerja, memastikan bahwa pekerja memiliki kepastian status, durasi, dan dasar hubungan kerja.
2. Prinsip kesejahteraan pekerja, yang mewujudkan jaminan penghasilan layak, THR, cuti, dan jaminan sosial.
3. Prinsip perlindungan upah dan jaminan sosial, mengatur standar minimum kehidupan yang layak.
4. Prinsip keadilan dan kepastian hukum dalam PHK, yang mewajibkan PHK dilakukan melalui mekanisme formal untuk mencegah tindakan sepihak.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui mekanisme bertahap (Ibrahim, Dalimunthe, et al., 2025; Ibrahim, Wulandari, et al., 2025): perundingan bipartit, mediasi pada instansi ketenagakerjaan, dan pada tahap akhir, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Lembaga ini berperan sebagai penjaga keadilan dalam hubungan industrial dengan memberikan putusan terhadap PHK, sengketa hak, dan perselisihan kepentingan.<sup>12</sup>

THR sebagai hak normatif pekerja memiliki kedudukan strategis menjelang hari raya keagamaan. Dalam praktik, terdapat kecenderungan sebagian perusahaan melakukan penundaan pembayaran THR bahkan melakukan PHK



menjelang hari raya sebagai upaya menghindari kewajiban tersebut. Kondisi ini mendorong pemerintah mengeluarkan penegasan regulatif tahunan yang melarang PHK sepihak yang bertujuan menghindari pemenuhan THR. Melalui berbagai Surat Edaran Menaker setiap menjelang hari raya, ditegaskan prinsip *no termination to avoid statutory rights*, yaitu larangan memutus hubungan kerja untuk menghindari kewajiban normatif.<sup>13</sup>

Dalam perspektif perlindungan hukum, praktik PHK yang dilakukan menjelang hari raya merupakan bentuk pelanggaran terhadap perlindungan pekerja karena meniadakan hak normatif yang secara hukum wajib diberikan. Penelitian Sulistyaningsih (2022) menunjukkan bahwa sengketa THR menjadi salah satu kasus yang paling sering diajukan ke PHI, terutama di sektor manufaktur yang rentan terhadap tekanan ekonomi. Selain itu, temuan dari Yuliani (2021) memperlihatkan bahwa pekerja yang terkena PHK mendekati hari raya umumnya tidak menerima pesangon atau THR yang seharusnya.

Kasus-kasus di sektor manufaktur menunjukkan fenomena perusahaan yang menunda atau mencicil THR, hingga melakukan PHK massal menjelang hari raya. Seperti Kasus PT Sritex yang melakukan PHK massal yang dilakukan menjelang bulan ramadan dan lebaran, dimana pada momen tersebut pekerja sangat bergantung pada penghasilan tambahan seperti Tunjangan Hari Raya.<sup>14</sup> Perselisihan semacam ini kemudian berujung

pada penyelesaian di PHI, di mana pengadilan secara konsisten menegaskan bahwa perusahaan tetap wajib membayar THR meskipun terjadi PHK, selama hubungan kerja berakhir setelah mencapai masa kerja minimal satu bulan sebelum hari raya. Penegakan hukum melalui PHI membuktikan bahwa THR merupakan hak yang tidak dapat dikesampingkan, dan PHK tidak dapat dijadikan alasan untuk menghilangkannya.

Dari sudut pandang internasional, perlindungan terhadap hak-hak pekerja menjelang hari raya atau periode khusus diakui dalam prinsip Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mengenai *income security and termination of employment protection*. ILO Convention No. 158 menekankan bahwa PHK harus dilakukan dengan alasan yang sah dan tidak boleh dimanfaatkan untuk menghindari kewajiban normatif.<sup>15</sup> Prinsip ini sejalan dengan konsep perlindungan hukum di Indonesia, yang menempatkan kesejahteraan pekerja sebagai aspek mendasar hubungan industrial.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif yang dilakukan melalui studi kepustakaan dengan fokus pada analisis norma hukum positif serta doktrin yang berkaitan dengan pengaturan Tunjangan Hari Raya (THR) dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pendekatan penelitian yang digunakan meliputi Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menelaah UUD 1945, UU No. 13

<sup>13</sup> Lloyd, P. (2020). Labour protection standards and termination of employment in global perspective. *Australian Journal of Labour Law*, 33(3). <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1035304620942201>

<sup>14</sup> Tempo.co. (2025). Serikat Pekerja Sritex duga PHK massal menjelang lebaran. *Tempo*.  
IKRAITH HUMANIORA Vol.10 No.1 Maret 2026

<https://www.tempo.co/ekonomi/datangi-komisi-ix-dpr-serikat-pekerja-sritex-duga-phk-menjelang-lebaran-untuk-hindari-pembayaran-thr-1215010>

<sup>15</sup> International Labour Organization. (1982). *Termination of Employment Convention (No. 158)*. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX2100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3205303](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX2100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3205303)

Tahun 2003, Permenaker terkait THR dan PHK, serta regulasi pelaksana lainnya; Pendekatan konseptual (conceptual approach) untuk mengkaji konsep perlindungan hukum, hak normatif pekerja, dan prinsip hubungan industrial; Pendekatan kasus (case approach) melalui analisis putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan kasus aktual yang relevan, termasuk sengketa PHK menjelang hari raya. Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer yang digunakan peraturan relevan dan putusan pengadilan, bahan hukum sekunder yaitu buku, artikel jurnal, artikel media massa, serta bahan hukum tersier berupa kamus dan ensiklopedia hukum. Seluruh bahan dianalisis dengan metode deskriptif-kualitatif melalui interpretasi sistematis terhadap norma hukum untuk memperoleh pemahaman dan argumentasi yang komprehensif.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Meskipun meraih kesuksesan komersial dan penghargaan, Sritex menghadapi kesulitan. Akibat masalah administratif internal dan tekanan eksternal seperti pandemi COVID-19 yang mengurangi permintaan pasar, kondisi keuangan perusahaan memburuk sejak awal 2021. Akibat masalah ini, CV Prima Karya mengajukan Permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU), yang disetujui oleh Pengadilan Niaga Semarang pada Mei 2021. Prosedur restrukturisasi diterapkan untuk menangani utang sebesar Rp 26 triliun, dan saham Sritex dihentikan perdagangannya. Perjanjian penyelesaian (homologasi) dan pembentukan rencana pembayaran jangka panjang menjadi bagian dari restrukturisasi ini. Meskipun terus mempertahankan fasilitas produksi, Sritex kembali digugat pada 2024 dan akhirnya dinyatakan pailit oleh pengadilan. Ribuan pekerja yang di-PHK dan belum menerima hak-hak hukum mereka secara penuh, termasuk

pesangon dan gaji yang belum dibayarkan, langsung terdampak oleh situasi ini. Untuk memenuhi kewajiban pasca kebangkrutan, Sritex mengambil sejumlah inisiatif, termasuk mengubah utang menjadi pinjaman jangka panjang, membuat perjanjian homologasi, mempertahankan arus kas tanpa mengambil tindakan korporasi baru, dan melibatkan pemerintah dan kelompok perdagangan dalam proses pemulihan. Langkah-langkah ini semua mewakili kewajiban sosial dan hukum perusahaan untuk menjaga hak-hak karyawannya. Ketaatan terhadap regulasi, transparansi prosedural, keadilan dalam hubungan industrial, kesiapan manajemen, dan etika kemanusiaan seharusnya menjadi landasan normatif bagi tanggung jawab korporat dalam pembayaran pesangon. Idealnya, keputusan untuk memberhentikan seorang karyawan harus diambil secara profesional, transparan, dan sebagai pilihan terakhir setelah semua opsi lain telah dipertimbangkan. Pesangon karenanya bukan hanya persyaratan administratif, tetapi juga bagian dari penghormatan terhadap martabat mereka yang kehilangan pekerjaan. Hal ini menyoroti pentingnya penilaian kebijakan yang lebih memperhatikan konteks budaya dan sosial, terutama terkait dengan waktu pemutusan hubungan kerja dan perlindungan hak karyawan terkait hari raya agama yang memiliki makna besar bagi karyawan dan keluarga mereka. Studi kasus Sritex menciptakan forum diskusi antara serikat pekerja, perusahaan, dan regulator untuk mengembangkan solusi yang menghormati keadilan sosial dan humanisme dalam praktik kerja, sambil tetap memprioritaskan pertimbangan teknis dan keuangan.

**Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sebelum Hari Raya Diduga Dimotivasi Untuk Menghindari**



### **Pembayaran THR Bertentangan Dengan Hukum Ketenagakerjaan**

Keabsahan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan sebelum Idul Fitri dengan dalih menghindari kewajiban membayar Tunjangan Hari Raya (THR) dan alasan di balik pemutusan hubungan kerja massal Sritex menjelang momentum hari raya agama adalah dua topik utama dalam artikel ini. Permenaker Nomor 6 Tahun 2016, yang mengatur bahwa karyawan yang dipecat tiga puluh hari atau kurang sebelum Idul Fitri tetap berhak menerima THR, mengatur kewajiban pemberi kerja untuk memberikan THR kepada pekerja. Oleh karena itu, hak pekerja atas THR secara administratif dihapuskan jika pemutusan hubungan kerja dilakukan lebih dari 30 hari sebelum Idul Fitri. Pada 26 Februari 2025, 34 hari sebelum Idul Fitri 2025, Sritex melaksanakan pemutusan hubungan kerja terbesar. Sesuai dengan peraturan administratif, hak THR pekerja dilanggar akibat pemutusan hubungan kerja tersebut.

Undang-undang ketenagakerjaan Indonesia tetap mempertahankan nilai-nilai perlindungan pekerja dan itikad baik, selain menekankan kepatuhan administratif. Pengusaha yang sengaja memilih waktu pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk menghindari tanggung jawab normatif dapat dianggap melanggar prinsip praktik ketenagakerjaan yang adil dari sudut pandang substantif. Kasus Sritex menimbulkan kecurigaan akan upaya menghindari pembayaran THR karena pemutusan hubungan kerja dilakukan dekat dengan batas waktu administratif, riwayat masalah pembayaran THR perusahaan, dan keluhan karyawan bahwa prosedur pemutusan hubungan kerja dilakukan secara tiba-tiba dan tidak transparan. Kurator berargumen bahwa PHK dipercepat agar karyawan dapat menerima manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

dan Jaminan Hari Tua (JHT) lebih cepat, tetapi hal ini tidak sepenuhnya membantah keyakinan publik bahwa perusahaan memanfaatkan celah hukum untuk mengurangi kewajiban finansialnya. Akibatnya, meskipun kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) Sritex mungkin sah secara teori, kebijakan tersebut melanggar prinsip keadilan ketenagakerjaan dalam praktiknya. Oleh karena itu, waktu pelaksanaan PHK, yang secara langsung mengakibatkan hilangnya hak THR pekerja, menunjukkan praktik hubungan industrial yang tidak peka terhadap kepentingan sosial dan ekonomi pekerja menjelang hari raya agama, meskipun secara teknis perusahaan tidak melanggar peraturan THR.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran di Sritex disebabkan oleh sejumlah faktor yang saling terkait erat dengan situasi ini. Sejak 2021, perusahaan mengalami krisis keuangan berkepanjangan akibat penurunan permintaan pasar, utang sebesar lebih dari dua puluh enam triliun rupiah, dan manajemen yang gagal menjaga stabilitas perusahaan. Perusahaan mengajukan permohonan kebangkrutan akibat situasi ini, dan pada Maret 2025, putusan kebangkrutan memaksa perusahaan untuk tutup. Kurator akhirnya memutuskan untuk melakukan PHK massal guna mempercepat proses penegakan hak-hak pekerja di bawah kondisi kebangkrutan. Waktu pelaksanaan PHK tidak hanya dipengaruhi oleh tekanan finansial, tetapi juga oleh celah regulasi terkait batas waktu 30 hari dalam Permenaker 6/2016. Batasan ini pada dasarnya memberikan insentif bagi perusahaan yang mengalami krisis untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sedikit lebih awal dari periode perlindungan yang ditetapkan guna menghindari kewajiban pembayaran THR. Penggunaan celah regulasi ini mencerminkan hubungan

industrial yang mengutamakan efisiensi biaya korporasi, terutama dalam kondisi keuangan yang kritis. Komunikasi industri yang buruk di Sritex merupakan faktor lain yang tidak dapat diabaikan. Serikat pekerja tidak memiliki akses yang cukup terhadap informasi mengenai kondisi perusahaan dan rencana pemutusan hubungan kerja, pekerja tidak ikut serta dalam pembicaraan bipartit, dan kesaksian pekerja menunjukkan bahwa proses pemutusan hubungan kerja dilakukan tanpa penjelasan yang memadai. Dampak psikologis dan sosial terhadap karyawan semakin parah akibat kurangnya komunikasi ini, terutama karena pemutusan hubungan kerja terjadi hanya beberapa minggu sebelum Ramadan, saat karyawan membutuhkan bantuan keuangan tambahan untuk kebutuhan keluarga dan persiapan liburan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal yang dilakukan Sritex menjelang Idul Fitri merupakan contoh bagaimana suatu tindakan dapat melanggar persyaratan hukum formal juga menimbulkan ketidakadilan substansial. Praktik ini menyoroiti ketidakseimbangan dalam hubungan industrial ketika perusahaan menggunakan justifikasi administratif dan teknik kepailitan untuk mengambil keputusan yang sensitif secara sosial terhadap momentum kerja. Studi ini menyoroiti pentingnya mengembangkan kebijakan ketenagakerjaan agar regulasi seperti batas waktu tiga jam untuk THR tidak dijadikan alat untuk menghindari kewajiban bisnis. Studi ini juga menyoroiti kebutuhan akan standar etika dan kemanusiaan dalam keputusan PHK selama periode kritis bisnis. Selain itu, contoh pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Sritex sebelum liburan menimbulkan pertanyaan penting mengenai sejauh mana undang-undang ketenagakerjaan Indonesia dapat melindungi karyawan dari

tindakan yang memanfaatkan manipulasi waktu untuk menghindari komitmen normatif. Kekosongan normatif dalam peraturan THR, yang hanya melindungi karyawan yang di-PHK dalam 30 hari sebelum liburan, memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk mengurangi biaya dengan menunda PHK. Dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan kontemporer, perlindungan pekerja seharusnya mempertimbangkan substansi daripada bentuk, terutama ketika tindakan perusahaan secara fundamental melanggar hak-hak ekonomi dan sosial pekerja. Oleh karena itu, meskipun tidak ada pelanggaran formal, jelas bahwa situasi ini telah membuat pekerja secara struktural rentan.

Kegiatan Sritex dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap prinsip perlindungan pihak yang lebih lemah dalam konteks teori perlindungan hukum. Pekerja memiliki daya tawar yang jauh lebih kecil dibandingkan dengan perusahaan dan kurator, terutama dalam kasus kebangkrutan di mana administrator kebangkrutan memiliki kendali penuh. Akibat situasi ini, pekerja tidak dapat menegosiasikan perlindungan hak-hak mereka, terutama THR, yang secara luas diakui sebagai hak sosial dan komponen esensial kesejahteraan keluarga. Hubungan industrial berubah dari ikatan kerja berdasarkan keadilan menjadi hubungan yang sepenuhnya diatur oleh mekanisme efisiensi struktural organisasi ketika batas-batas administratif dimanfaatkan sebagai alasan untuk menghilangkan hak-hak tersebut. Selain itu, prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) Sritex bertentangan dengan prinsip pemutusan hubungan kerja yang adil yang diakui dalam literatur hubungan industrial. Selain mengharuskan PHK mengikuti prosedur resmi, pemutusan hubungan kerja yang adil juga mempertimbangkan waktu yang adil

dan alasan yang sah. Dalam kasus ini, kesamaan waktu PHK dengan periode THR (tunjangan hari raya) menimbulkan kekhawatiran moral terkait niat perusahaan, terutama ketika karyawan kehilangan hak hukum mereka. Meskipun kurator mengklaim bahwa percepatan PHK dimaksudkan untuk mempercepat distribusi JHT dan JKP, pembenaran ini tidak cukup untuk meringankan beban moral dan sosial yang timbul akibat hilangnya THR. Karena manfaat JHT dan JKP merupakan hak yang berbeda, bukan pengganti THR. Aspek keadilan industri yaitu keadilan yang timbul dari hubungan kerja jangka panjang antara perusahaan dan karyawan juga harus dipertimbangkan dalam pembuatan analisis. Pilihan strategis, termasuk pemutusan hubungan kerja massal, harus memperhitungkan dampak moral dan sosial terhadap karyawan guna mempertahankan hubungan kerja yang positif. Perusahaan gagal menjaga keadilan industri ketika memutuskan untuk mem-PHK karyawan pada waktu yang mengakibatkan mereka kehilangan hak atas tunjangan cuti. Selain itu, dalam kasus Sritex yang telah mengalami krisis selama beberapa waktu, waktu PHK harus diatur dengan mempertimbangkan perlindungan pekerja yang maksimal. Hal ini termasuk menghindari PHK yang akan merampas hak-hak pekerja. Situasi ini sama pentingnya karena menunjukkan betapa tidak memadainya sistem pengendalian tenaga kerja bagi perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan (Wulandari et al., 2025). Tidak ada sistem mitigasi risiko yang secara aktif melindungi karyawan ketika perusahaan mengalami gagal bayar atau berada di ambang kebangkrutan. Keputusan seperti pemutusan hubungan kerja sebelum liburan menjadi hasil alami dari upaya perusahaan untuk menghemat biaya

ketika krisis internal diperbolehkan terjadi tanpa campur tangan pemerintah. Dalam hal ini, kasus Sritex menyoroti kebutuhan mendesak untuk memperkuat pengawasan negara terhadap hubungan ketenagakerjaan di perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan.

Efektivitas prosedur perundingan bipartit dan mediasi dalam melindungi hak-hak pekerja juga dipertanyakan dalam kasus ini. Menurut kesaksian karyawan, tidak ada prosedur perundingan yang berarti sebelum pemutusan hubungan kerja massal dilakukan. Pekerja tidak diberi kesempatan untuk mengusulkan strategi alternatif, seperti menunda pemutusan hubungan kerja, mengubah jadwal kerja, atau memberikan pesangon secara angsuran, ketika keputusan untuk memecat karyawan diambil secara sepihak. Pemutusan hubungan kerja sebenarnya merupakan langkah terakhir yang hanya boleh diterapkan setelah semua langkah pencegahan lainnya telah dicoba, sesuai dengan prinsip-prinsip hubungan industrial. Ketiadaan prosedur partisipatif semacam itu menunjukkan bahwa hubungan industrial Sritex tidak beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip pembahasan dan musyawarah yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) Sritex dapat diinterpretasikan secara akademis sebagai contoh bagaimana peraturan teknis dapat dimanfaatkan untuk mengurangi komitmen normatif korporasi, sehingga memicu diskusi tentang perlunya reformasi peraturan THR. Terutama selama krisis perusahaan, batas waktu 30 hari dianggap terlalu singkat dan mudah disalahgunakan. Reformasi hukum harus mempertimbangkan solusi yang lebih fleksibel, seperti memperpanjang periode perlindungan THR atau menciptakan



indikator baru yang mencegah perusahaan memanfaatkan celah administratif.

Mengingat semua faktor ini, jelas bahwa meskipun keputusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Sritex tidak melanggar persyaratan THR yang diatur oleh undang-undang, tindakan tersebut tetap bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar hukum ketenagakerjaan, yaitu keadilan, perlindungan pekerja, dan itikad baik. Kasus ini mengungkap kelemahan dalam kerangka regulasi yang memungkinkan pemberi kerja menghindari tanggung jawab mereka melalui perhitungan waktu yang rumit, serta menyoroti ketidakcukupan dalam prosedur hubungan industrial. Terakhir, keputusan hubungan kerja Sritex sebelum liburan menyoroti pentingnya mengubah peraturan hukum ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan yang lebih fleksibel, substansial, dan berbelas kasih kepada pekerja, terutama dalam situasi krisis korporat yang dapat mengakibatkan hilangnya hak-hak normatif mereka.

### **Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja Dapat Terjadi Pada Saat Mendekati Hari Raya Idul Fitri**

Fenomena meningkatnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjelang Hari Raya Idul Fitri merupakan gejala berulang dalam dinamika ketenagakerjaan Indonesia. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa PHK harus menjadi jalan terakhir (*ultimum remedium*), praktik di lapangan menunjukkan bahwa banyak perusahaan memutuskan hubungan kerja karyawan dalam rentang satu hingga dua bulan sebelum Idul Fitri.

Terdapat beberapa faktor struktural dan situasional yang menjelaskan kecenderungan tersebut.

#### **1. Tekanan Arus Kas Perusahaan Menjelang Kewajiban Pembayaran THR**

Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan diwajibkan oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan merupakan *mandatory expenditure* yang harus dibayarkan paling lambat tujuh hari sebelum Idul Fitri. Secara teori ekonomi perusahaan, kewajiban THR termasuk ke dalam liability jangka pendek yang langsung mempengaruhi keadaan kas (cash position). Bagi perusahaan dengan stabilitas likuiditas yang rapuh atau mengalami tekanan keuangan, pembayaran THR dapat menimbulkan financial shock yang signifikan.<sup>16</sup> Dalam situasi demikian, jumlah tenaga kerja yang banyak meningkatkan nilai total THR yang harus diberikan, sehingga PHK sering dipilih sebagai strategi pengurangan kewajiban.

Perusahaan-perusahaan padat karya yang memiliki margin keuntungan rendah sering menggunakan PHK sebagai “penyeimbang” pembiayaan THR. Secara normatif langkah ini tidak dibenarkan, namun secara ekonomis perusahaan memandang PHK sebagai “rational choice” ketika tidak dapat menutup kewajiban tunjangan. Pada kasus Sritex, tekanan likuiditas yang muncul sejak tergelincirnya posisi keuangan perusahaan akibat gagal bayar utang (default) menyebabkan arus kas perusahaan berada dalam kondisi kritis sepanjang 2021–2023. Kewajiban THR bagi ribuan pekerja

<sup>16</sup> Utami, F. A. (2022). *Dampak pandemi COVID-19 terhadap pemutusan hubungan kerja*. Jurnal IKRAITH HUMANIORA Vol 10 No 1 Maret 2026 Universitas Padjadjaran. <https://jurnal.unpad.ac.id/focus/article/download/281>

memperparah tekanan tersebut. Momen menjelang Idul Fitri menjadi titik kritis, sehingga PHK dipandang sebagai opsi meringankan beban keuangan perusahaan

## 2. Penurunan Demand Menjelang Pertengahan Tahun

Penurunan pesanan (order) global merupakan faktor signifikan dalam industri tekstil dan garmen. Sektor manufaktur tekstil mengalami penurunan permintaan pada kuartal II setiap tahun, bersamaan dengan periode Idul Fitri. Hal ini menyebabkan perusahaan mengurangi volume produksi sehingga tenaga kerja dianggap “tidak lagi proporsional” dengan jumlah order. Ketika permintaan menurun secara tajam, perusahaan menghadapi dua pilihan menurunkan jam kerja, atau melakukan PHK untuk mencegah pembengkakan biaya variabel. Dalam banyak kasus, PHK dipilih karena dianggap memberikan dampak langsung terhadap efisiensi biaya.<sup>17</sup>

## 3. Strategi Efisiensi karena Overcapacity dan Beban Operasional

Industri padat karya memiliki struktur biaya di mana komponen tenaga kerja memegang porsi signifikan. Saat perusahaan melakukan restrukturisasi, beban tenaga kerja menjadi aspek yang paling cepat dan paling mudah dikurangi. Perusahaan yang menghadapi tekanan biaya cenderung memilih PHK menjelang periode hari raya untuk mengamankan *cash reserve*. Efisiensi meliputi penghentian PKWT yang masa kerjanya hampir

habis, pengurangan shift, penghapusan departemen non esensial, perampingan pekerja tetap. Restrukturisasi yang dilakukan pada periode kuartal I atau kuartal II biasanya bertepatan dengan momen Idul Fitri. Hal ini memperkuat persepsi publik bahwa PHK merupakan strategi perusahaan untuk “menghindari beban THR”, meskipun perusahaan tetap mengklaim alasan restrukturisasi sebagai penyebab utamanya.<sup>18</sup>

## 4. Ketidak mampuan Perusahaan Mengakses Pembiayaan Jangka Pendek

Banyak perusahaan mengandalkan kredit modal kerja dari perbankan untuk memenuhi biaya operasional termasuk gaji dan tunjangan. Ketika bank memperketat pembiayaan, terutama pada perusahaan dengan tingkat risiko tinggi. Perusahaan kehilangan kemampuan menutupi kewajiban jangka pendek. Ketidakmampuan memperoleh pinjaman jangka pendek sering memaksa perusahaan mengurangi kapasitas produksi, menghentikan pembelian bahan baku, memangkas jumlah pekerja. Jika situasi ini terjadi menjelang Idul Fitri, PHK menjadi sulit dihindari.

## 5. Kondisi Internal Perusahaan

Faktor internal seperti konflik manajemen, ketidaktransparanan laporan keuangan, dan lemahnya pengawasan dapat memicu memburuknya kondisi keuangan, ketidakpastian kebijakan operasional, keputusan PHK yang tidak terencana. Perusahaan dengan tata kelola yang

<sup>17</sup> Utami, F. A. (2022). *Dampak pandemi COVID-19 terhadap pemutusan hubungan kerja*. Jurnal Focus, Universitas Padjadjaran.

<sup>18</sup> Santoso, B. (2013). *Justifikasi efisiensi sebagai alasan pemutusan hubungan kerja*.

bermasalah cenderung melakukan PHK mendadak, termasuk menjelang periode hari raya.<sup>19</sup>

#### 6. Penggunaan Celah Hukum oleh Perusahaan

Meskipun secara normatif perusahaan dilarang melakukan PHK sepihak, berbagai studi menunjukkan bahwa sebagian perusahaan menggunakan kebijakan non-perpanjangan PKWT, pengunduran diri terselubung, pemutusan hubungan kerja karena “pelanggaran” yang lemah, hingga status pailit semu untuk menghindari kewajiban THR.<sup>20</sup>

PHK menjelang Idul Fitri merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor: tekanan kewajiban tunjangan, penurunan permintaan, restrukturisasi internal, minimnya akses pembiayaan, hingga pemanfaatan celah hukum. Studi kasus Sritex memperlihatkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat muncul secara simultan. Krisis keuangan global yang memengaruhi permintaan ekspor, tekanan likuiditas berat, dan restrukturisasi utang menyebabkan perusahaan melakukan PHK dalam skala besar, termasuk pada periode menjelang Idul Fitri.

Dengan demikian, PHK menjelang Idul Fitri bukan hanya persoalan normatif, melainkan fenomena ekonomi-struktural yang kompleks. Sritex menjadi representasi konkret bagaimana dinamika global, finansial, dan manajerial dapat memicu keputusan PHK yang waktunya berdekatan dengan momen

kewajiban keagamaan seperti THR.

### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan ini, laporan menyarankan agar perusahaan selalu memenuhi kewajiban pembayaran THR dan menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk menghindari pelanggaran hak-hak normatif pekerja. Untuk mencegah PHK ilegal, pemerintah harus memperbaiki sistem inspeksi ketenagakerjaan, terutama menjelang liburan. Ketika menghadapi PHK yang tidak sesuai dengan prosedur yang benar, pekerja diwajibkan untuk mengetahui hak-hak mereka dan segera mencari mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial. Untuk memastikan pekerja tidak dirugikan, sangat penting bagi profesional hukum dan organisasi pendukung untuk memberikan bantuan hukum dan informasi mengenai hak THR. Untuk meningkatkan undang-undang ketenagakerjaan, juga disarankan agar dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis tren penyalahgunaan pemutusan hubungan kerja di industri tertentu.

### 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pengampu, rekan satu tim, serta seluruh pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan referensi yang membantu dalam penyusunan penelitian berjudul “*Pemutusan Hubungan Kerja Mendekati Hari Raya Idul Fitri untuk Menghindari Kewajiban Tunjangan Hari Raya: Studi Kasus Sritex (PT Sri Rejeki Isman Tbk)*”. Penulis juga menghargai berbagai sumber hukum, putusan pengadilan, serta literatur akademik yang memperkaya analisis dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat

<sup>19</sup> Cahyaningtyas, V. A. (2022). *Perlindungan hukum pekerja yang mengalami PHK akibat relokasi/efisiensi*.

<https://www.neliti.com/publications/514921/perlindungan-hukum-pekerja-yang-mengalami-pemutusan-hubungan-kerja-phk-karena-pe>

<sup>20</sup> Mulyono, F. I. (2025). *Perlindungan hukum pekerja/buruh pada PHK menjelang Idul Fitri*. Golrev.

<https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/golrev/article/view/14041>



bagi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan dan menambah pemahaman bagi pembaca.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akhsana, T. T., Suhartoyo, S., & Azhar, M. (2025). *PENGAWASAN PEMENUHAN HAK ATAS TUNJANGAN HARI RAYA OLEH PERUSAHAAN DALAM SISTEM HUKUM KETENAGAKERJAAN*. Diponegoro Law Journal, 14(2).
- Amanda, R., & Utomo, Y. T. (2025). Mencari Solusi Problem Perindustrian Indonesia: Studi Kasus PT. Sritex Tahun 2024. *JEBESH: JOURNAL OF ECONOMICS BUSINESS ETHIC AND SCIENCE HISTORIES*, 3(5), 56-66.
- Cahyaningtyas, V. A. (2022). *Perlindungan hukum pekerja yang mengalami PHK akibat relokasi/efisiensi*. <https://www.neliti.com/publications/514921/perlindungan-hukum-pekerja-yang-mengalami-pemutusan-hubungan-kerja-phk-karena-pe>
- Ginting, G. D. H., Wulandari, P., Purba, A. R. H. K., Rizqiana, D. S., Mawaddah, Syahlina, M., & Medina, L. (2025). *Kewirausahaan Digital* (Vol. 1). PT Penamuda Media. <https://penamudamedia.com/index.php/publisher/article/view/290>
- Hanifah, I. (2021). *Problema hukum seputar Tunjangan Hari Raya di masa pandemi COVID-19*. <https://media.neliti.com/media/publications/495312-problema-hukum-seputar-tunjangan-hari-ra-64092f0d.pdf>
- Harahap, D. (2020). *Efisiensi sebagai alasan PHK dan penyalahgunaannya*. <https://media.neliti.com/media/publications/333496-efisiensi-sebagai-alasan-phk.pdf>
- Hukumonline. (2024). *Perusahaan tak beri THR karyawan apa sanksinya?* <https://www.hukumonline.com/berita/a/perusahaan-tak-beri-thr-karyawan--apa-sanksinya-lt6612eb67bd260/>
- Ibrahim, M., Dalimunthe, R., & Wulandari, P. (2025). Indonesian migrant workers in the framework of legal protection and business existence. *Priviet Social Sciences Journal*, 5(7), 1–10. <https://doi.org/10.55942/pssj.v5i7.376>
- Ibrahim, M., Wulandari, P., & Kian, A. M. L. (2025). Job Opportunities for the Disabled Labor Forces: Review of Legal Awareness and Protection. *Indonesian Journal of Disability Studies*, 12(2), 327–340.
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- International Labour Organization. (1982). *Termination of Employment Convention* (No. 158). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::N0::PI2100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::N0::PI2100_INSTRUMENT_ID:312303)
- Ismail, K., & Hanifah, I. (2021). *Problema Hukum Seputar Tunjangan Hari Raya Di Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal Yuridis, 8.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2016). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan*. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 692.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). *Buku saku pelaksanaan THR Keagamaan bagi pekerja/buruh tahun 2025*. [https://poskothr.kemnaker.go.id/uploads/SE\\_THR\\_PKERJA\\_2025.pdf](https://poskothr.kemnaker.go.id/uploads/SE_THR_PKERJA_2025.pdf)
- Kodek, A. (2020). Unfair dismissal and worker protection in comparative

- perspective. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36(4).  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0020872819878023>
- Lestari, F. (2018). *Larangan PHK dan implementasinya dalam praktik hubungan industrial*.  
<https://media.neliti.com/media/publications/269203-larangan-phk.pdf>
- Lloyd, P. (2020). Labour protection standards and termination of employment in global perspective. *Australian Journal of Labour Law*, 33(3).  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1035304620942201>
- Mawardi, A. (2021). *Kompensasi PHK dalam perspektif UU Ketenagakerjaan*.  
<https://media.neliti.com/media/publications/352293-kompensasi-phk.pdf>
- Mulyono, F. I. (2025). *Perlindungan hukum pekerja/buruh pada PHK menjelang Idul Fitri*. *Golrev*.  
<https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/golrev/article/view/4045>
- Mulyono, F. I., PN, S. S., & SM, A. H. (2025). Studi Kasus Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh pada Kasus Kepailitan PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex). *Gorontalo Law Review*, 8(1), 139-156.
- Rafifah, J., Angelina, R., Jumhana, E., & Fatima, NA (2025). *Implementasi Dan Tantangan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 2 (1), 147-157.
- Santoso, B. (2013). *Justifikasi efisiensi sebagai alasan pemutusan hubungan kerja*.  
<https://media.neliti.com/media/publications/40755-ID-justifikasi-efisiensisebagai-alasan-pemutusan-hubungan-kerja.pdf>
- Sinaga, R. (2017). *Analisis prosedur pemutusan hubungan kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003*.  
<https://media.neliti.com/media/publications/213022-none.pdf>
- Siregar, M. (2019). *Proses PHK dan perlindungan hukum pekerja dalam sistem hubungan industrial*.  
<https://media.neliti.com/media/publications/287432-proses-phk-dan-perindungan-hukum.pdf>
- Sulistyaningsih, R. (2022). *Sengketa THR dan implementasi perlindungan hukum bagi pekerja*.  
<https://media.neliti.com/media/publications/479923-sengketa-thr.pdf>
- Tempo.co. (2025). *Serikat Pekerja Sritex duga PHK menjelang Lebaran untuk hindari pembayaran THR*.  
<https://www.tempo.co/ekonomi/dangi-komisi-ix-dpr-serikat-pekerja-sritex-duga-phk-menjelang-lebaran-untuk-hindari-pembayaran-thr-1215010>
- Utami, F. A. (2022). Dampak pandemi COVID-19 terhadap pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Focus, Universitas Padjadjaran*.  
<https://jurnal.unpad.ac.id/focus/article/download/28124/18003>
- Wulandari, P., Maharani, B. I., Simbolon, Y. Y., Nur, I., & Siregar, D. (2025). Internal Communication Strategy and Its Influence on Employee Engagement. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(3), 31843–31849.
- Wulandari, R. I. A., & Faslah, R. (2025). Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Kasus PHK. *Journal of Business Economics and Management* | E-ISSN: 3063-8968, 1(4), 1252-1256.
- Yuliana, J., & Suhardi, A. (2023). *Hukum ketenagakerjaan*. Universitas Sriwijaya.