

ANALISIS YURIDIS PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASAL PADA PEKERJA PERUSAHAAN RAMBUT

Gema Ramadhanu Ridho Ing Pangestu^{1*}, Susilo Wardani²

^{1,2}Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Purwokerto, Indonesia
gemaramadhan1126@gmail.com^{1*}, susilowardani@ump.ac.id²



Article Info	Abstract
<p>Article History</p> <p>Received: June 16, 2025</p> <p>Accepted: June 30, 2025</p> <p>Keywords: Termination of Employment, Purbalingga Regency, Law Number 13 of 2003</p>	<p>Mass termination of employment (PHK massal) is a critical issue in the labor sector, as it directly impacts job loss and income reduction. Purbalingga Regency, known as a hub for the wig and false eyelash industry, has significantly contributed to employment absorption and poverty reduction. However, mass terminations of employment still frequently occur, causing numerous challenges, especially for affected workers. This study aims to examine the legal resolution mechanisms of mass termination of employment in hair companies in Purbalingga Regency and to identify the challenges faced by workers affected by such terminations. The research employs both normative and empirical juridical approaches. The normative juridical approach involves a review of relevant legislation and legal doctrines, while the empirical juridical approach is conducted through interviews with relevant parties, particularly the Purbalingga Regency Department of Manpower and labor unions. The findings reveal that the Purbalingga Department of Manpower facilitates the resolution of mass terminations in hair companies by adhering to legal procedures through bipartite negotiations, mediation, and proceedings at the Industrial Relations Court in accordance with Law Number 13 of 2003 on Manpower. Nonetheless, several obstacles persist, including weak financial conditions of companies, workers limited understanding of legal mechanisms, and high levels of worker poverty. Therefore, collaboration among local governments, companies, and labor unions is necessary to ensure legal protection and justice for workers.</p>

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal merupakan salah satu isu penting dalam dunia ketenagakerjaan karena berdampak langsung pada hilangnya lapangan pekerjaan dan pendapatan. Kabupaten Purbalingga yang dikenal sebagai sentra industri wig dan bulu mata telah memberikan kontribusi besar bagi penyerapan tenaga kerja dan penanggulangan kemiskinan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal masih kerap terjadi dan menimbulkan berbagai permasalahan terutama bagi pekerja yang terdampak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk penyelesaian hukum pemutusan hubungan kerja massal pada pekerja Perusahaan rambut di Kabupaten Purbalingga dan kendala-kendala yang di alami para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja massal pada pekerja Perusahaan rambut di Kabupaten Purbalingga. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan Yuridis normatif dan Yuridis empiris. Pendekatan Yuridis normatif dilakukan melalui kajian peraturan perundang-undangan dan doktrin hukum terkait, sedangkan pendekatan Yuridis empiris dilakukan melalui wawancara dengan pihak terkait khususnya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Purbalingga dan Serikat Pekerja. Hasil penelitian menunjukkan, pertama penyelesaian PHK massal di Perusahaan rambut di Purbalingga telah mengikuti prosedur hukum melalui tahapan bipartit, Mediasi yang dilakukan oleh Dinas tenaga kerja purbalingga sebagai (Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya), dan Pengadilan Hubungan Industrial yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003. Kedua terdapat juga sejumlah kendala kondisi keuangan perusahaan yang lemah, kurangnya pemahaman pekerja terhadap mekanisme hukum, dan rendahnya angka kemiskinan pekerja. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pemerintah daerah, perusahaan, dan serikat pekerja untuk menjamin perlindungan hukum dan keadilan bagi pekerja.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Kabupaten Purbalingga, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

I. PENDAHULUAN

Tenaga kerja adalah sumber daya utama yang mendukung kelangsungan produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberadaan tenaga kerja dalam kegiatan produksi sangat penting, terutama bagi mereka yang membutuhkan efisiensi tinggi dalam proses kerjanya. Semakin banyak jumlah tenaga kerja dalam suatu proses produksi, semakin besar pula beberapa hal yang harus diperhatikan, terutama terkait dengan jaminan bagi tenaga kerja tersebut.

Salah satu hal yang menjadi kekhawatiran para pekerja adalah pemutusan hubungan kerja atau yang dikenal dengan PHK. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hal yang ditakuti pekerja karena dapat mengakibatkan hilangnya pekerjaan dan penghasilan. Tidak hanya itu, Pemutusan Hubungan Kerja massal kerap kali menjadi penyebab utama dari kemunculan perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hubungan antara pekerja dengan perusahaan atau pihak yang memberikan pekerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja Massal dapat terjadi karena keadaan memaksa, seperti perusahaan yang tutup atau mengalami kerugian, serta alasan *force majeure* (keadaan kahar). Pemutusan Hubungan Kerja Massal merupakan fenomena yang dapat mengancam setiap pekerja di Indonesia. Oleh karena itu perlu ada pengaturan yang jelas untuk mewujudkan keadilan bagi pekerja (Sumanto, 2014).

Sebagaimana yang dijelaskan di atas bahwa Pemutusan Hubungan Kerja Massal dapat mengancam setiap pekerja di Indonesia, tidak terkecuali pekerja yang memiliki hubungan kerja. Menurut Soepomo, hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terbentuk setelah adanya perjanjian kerja. Pekerja bersedia bekerja dengan menerima upah, sementara pengusaha memberikan upah. Pasal 3 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan lain, yang artinya istilah pekerja dan buruh dalam Undang-undang ini dapat dianggap sama (Wijaya, Solechan, & Suhartoyo, 2022).

Penelitian ini mengacu pada dua penelitian terdahulu yang relevan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pertama, penelitian Muhammad Rizqi berjudul "Analisis terhadap hubungan kerja industrial atas pemutusan hubungan kerja sepihak" menyimpulkan bahwa penyelesaian PHK sepihak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 151 yang menekankan upaya pencegahan PHK. Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka wajib dilakukan perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau pekerja/buruh itu sendiri jika tidak tergabung dalam serikat. Kedua, penelitian Karina Prameswari dan Emi Pusa Handayani berjudul "Pengaturan pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan" menyoroti konflik kepentingan antara pekerja yang menuntut kesejahteraan dan pengusaha yang menginginkan keuntungan maksimal, yang seringkali menyebabkan proses penyusunan atau perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi berkepanjangan dan kompleks.

Pemutusan Hubungan Kerja Masal mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian, sehingga perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja yang di-PHK. Tanggung jawab ini sesuai dengan kewajiban perusahaan berdasarkan undang-undang. Pemenuhan hak-hak pekerja harus sesuai dengan peraturan yang berlaku,

termasuk perubahan pada Undang-Undang Cipta Kerja nomor 11 tahun 2020 menjadi Nomor 11 Tahun 2023.

Pemutusan hubungan kerja tidak menghapus tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja. Perusahaan tetap berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja yang di-PHK secara sepihak, meskipun tidak lagi terkait dengan kesejahteraan atau keselamatan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, perusahaan wajib membayar pesangon, uang dan penghargaan masa kerja. Perlu diperhatikan bahwa telah terjadi perubahan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, termasuk terkait pembayaran kompensasi atas hak-hak pekerja (Pakpahan, Ardhya, & Setianto, 2022).

Kabupaten Purbalingga merupakan sebuah Kabupaten yang berada di Provinsi Jawa Tengah yang terkenal dengan pusat perusahaan industri rambut (*wig*) dan juga bulu mata yang terkenal luas hingga luar negeri. Keunikan yang membuat industri rambut di Kabupaten Purbalingga terkenal adalah karena keunggulan kualitas dan keunikan cara pengerjaan yang masih manual menggunakan tangan (*handmade*).

Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Purbalingga, pada tahun 2023 terdapat 43 perusahaan yang beroperasi di Purbalingga, meliputi Penanaman Modal Asing (PMA) dan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dari berbagai skala, di mana lebih dari 50% di antaranya bergerak di bidang produksi rambut seperti *wig*, *hairpieces*, dan *toupee*, menjadikan industri pengolahan rambut sebagai sektor andalan yang berhasil menguasai 54,4% pangsa pasar ekspor dengan nilai USD 307 Juta, menempatkan Indonesia sebagai eksportir wig terbesar di dunia; sementara data terbaru menunjukkan bahwa pada tahun 2024 jumlah perusahaan yang melaporkan meningkat menjadi 48 dengan total tenaga kerja 54.502 orang, meskipun di tahun yang sama tercatat adanya tantangan signifikan dengan 12.351 kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan 5.780 kasus pekerja dirumahkan, terutama dari perusahaan besar seperti PT. Boyang Industrial dan PT. Indo Kores Sahabat; dan untuk tahun 2025, data hingga Mei menunjukkan 13 perusahaan telah melaporkan dengan 11.212 tenaga kerja, menandakan bahwa meskipun data masih awal, sektor pengolahan rambut tetap memegang peranan penting (Windariyani, 2024).

Berdasarkan perbandingan data dari tahun 2023 hingga 2025, dapat disimpulkan bahwa industri pengolahan rambut tetap menjadi sektor kunci dan andalan bagi perekonomian Kabupaten Purbalingga, meskipun terjadi fluktuasi signifikan dalam kondisi ketenagakerjaan. Pada tahun 2023, sektor ini sudah dominan dengan lebih dari 50% dari 43 perusahaan bergerak di bidang produksi rambut, menjadikan Indonesia eksportir wig terbesar di dunia dengan pangsa pasar 54,4% dan nilai ekspor USD 307 Juta. Kemudian, pada tahun 2024, terjadi peningkatan jumlah perusahaan yang melaporkan data menjadi 48 dan peningkatan jumlah tenaga kerja mencapai 54.502 orang, menunjukkan pertumbuhan dalam aktivitas ekonomi. Namun, tahun 2024 juga menjadi tahun yang menantang dengan tingginya angka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mencapai 12.351 kasus dan 5.780 kasus pekerja dirumahkan, mengindikasikan adanya tekanan atau restrukturisasi dalam industri, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor ekonomi makro atau kondisi pasar. Data awal tahun 2025 menunjukkan jumlah perusahaan yang melaporkan masih rendah (13 perusahaan) dengan tenaga kerja 11.212 orang, yang kemungkinan besar karena data belum lengkap, namun tetap menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan besar di sektor pengolahan rambut masih menjadi penyumbang utama tenaga kerja. Secara keseluruhan, data ini merefleksikan resiliensi dan pentingnya industri rambut bagi Purbalingga, di tengah dinamika pasar kerja yang harus terus dipantau.

Hadirnya berbagai perusahaan di Kabupaten Purbalingga, khususnya perusahaan rambut dinilai telah memberikan dampak yang begitu signifikan terhadap Pembangunan masyarakat di Kabupaten Purbalingga, seperti terbukanya lapangan kerja baru, perubahan perekonomian masyarakat dan daerah, penurunan Tingkat kemiskinan, hingga penyerapan tenaga kerja yang mencapai 38.000 tenaga kerja (Pangestu, 2022). Oleh karena itu, dapat

dikatakan bahwa sebagian besar warga Kabupaten Purbalingga bekerja dalam industri rambut untuk memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari sebagai buruh produksi.

Dibalik besarnya perkembangan industri rambut di Kabupaten Purbalingga, banyak perusahaan rambut di daerah tersebut yang mengalami penurunan produksi sejak pasca pandemi Covid-19 pada tahun 2019–2020. Kondisi ini semakin diperparah oleh ketidakstabilan situasi global yang terjadi sejak tahun 2021. Tidak hanya itu, permasalahan ini juga dinilai berdampak pada dilakukannya pengurangan karyawan melalui Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh beberapa perusahaan rambut yang terjadi beberapa tahun terakhir. Pada dasarnya, pengurangan pekerja atau tenaga kerja seperti sudah menjadi hal yang umum dilakukan oleh beberapa perusahaan rambut di Kabupaten Purbalingga setiap menjelang hari raya Idul Fitri. Hal ini semata – mata untuk meminimalisir pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja di dalamnya.

Menurut data Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Purbalingga tahun 2024 bahwa terdapat 4,147 buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja Massal dan 5.984 buruh yang dirumahkan awal tahun 2024. Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Massal seperti ini sangat berdampak besar bagi para pekerja/buruh yang selama untuk mencukupi hidupnya sehari-hari bergantung kepada perusahaan tersebut, sejauh ini SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) telah menerima empat pengaduan, salah satu perkara yang di proses adalah tentang pelanggaran pada pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja (Kompas.com, 2024).

Merujuk pada uraian latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk mengetahui dan menganalisis penyelesaian hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) massal pada pekerja perusahaan rambut Kabupaten Purbalingga dan kendala-kendala yang dialami para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja massal pada pekerja perusahaan rambut di Kabupaten Purbalingga.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah Yuridis Empiris dan yuridis Normatif. Yuridis Normatif yaitu penelitian yang berfokus pada sistem norma. Sistem norma yang dimaksud ialah mengenai norma, asas-asas, kaidah dari peraturan perundangan-undangan, putusan pengadilan, perjanjian, serta doktrin (Efendi & Ibrahim, 2018). Dan Yuridis empiris Metode pengumpulan data dilakukan dengan melalui penelitian penelitian lapangan yang berupa observasi, wawancara, serta dokumentasi dan penelitian juga menggunakan studi pustaka terhadap bahan – bahan huku, baik hukum primer, sekunder, maupun hukum tersier serta bahan non hukum atau dokumen pendukung lainnya. pendekatan yang digunakan oleh penulis yakni pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan (*Conceptual approach*).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyelesaian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Masal Pada Pekerja Perusahaan Rambut Di Kabupaten Purbalingga

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu hal yang sering terjadi dalam dunia pekerjaan. Sebagai salah satu Kabupaten Industri di Provinsi Jawa Tengah, fenomena atau permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga kerap kali terjadi dan menimpa para pekerja pabrik Purbalingga, khususnya pada pekerja atau buruh pada perusahaan rambut. Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Menurut Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Purbalingga, fenomena Pemutusan Hubungan Kerja Massal pada perusahaan rambut memang sering terjadi. Tidak hanya itu, pihak Disnaker juga menambahkan bahwa terdapat beberapa hal yang mungkin menjadi penyebab dari maraknya Pemutusan Hubungan Kerja Massal di beberapa perusahaan rambut di Kabupaten Purbalingga, seperti misalnya kondisi keuangan global yang sedang tidak baik, kondisi politik dunia, persaingan dagang, hingga munculnya

kompetitor dari negara seperti China yang dapat menjual rambut dengan harga yang lebih rendah. Sehingga, minat beli konsumen global menjadi teralihakan dan menurun. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa kondisi yang menyebabkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja Massal massal pekerja perusahaan rambut di Kabupaten Purbalingga, antara lain seperti kondisi keuangan global yang sedang tidak menentu, adanya peperangan antara negara, hingga pada munculnya kompetitor usaha dinilai menjadi penyebab penurunan omset perusahaan. Melihat kondisi tersebut, Pemutusan Hubungan Kerja massal menjadi salah satu masalah ketengakerjaan yang harusnya dapat diselesaikan oleh berbagai pihak. Karyawan, buruh, atau pekerja menjadi pihak yang sangat rentan dan dirugikan dalam hal ini. Oleh karena itu, wadah perlindungan terhadap pekerja sangatlah diperlukan (Silambi, 2014). Sebagaimana yang dijelaskan dalam teori kepastian hukum, adanya peraturan yang bersifat umum dan dapat diprediksi memberikan jaminan perlindungan hukum bagi setiap pihak baik pekerja maupun pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja Massal seharusnya dapat menjadi perhatian berbagai pihak, baik dari pihak perusahaan atau pemberi kerja serta pemerintah langsung ataupun melalui Dinas atau Instansi terkait (Oyer & Schaefer, 2014). Dalam konteks ini, keberadaan tahapan penyelesaian yang dimulai dari perundingan bipartit, mediasi oleh Disnaker, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), menunjukkan bahwa hukum telah menyediakan kerangka yang jelas dan sistematis dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan. Di kutip dari penelitian yang dilakukan oleh Prasetyorini, S. A., ST,S.,&MH,M.K (2004) yang berjudul "Reformasi Pengaturan Pendirian Lembaga Bantuan Hukum dalam Upaya Mewujudkan Kepastian Hukum" mengatakan bahwa menurut Utrecht, teori kepastian hukum mengandung dua makna, yaitu: (1) adanya norma hukum yang bersifat umum yang memungkinkan individu mengetahui apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan; dan (2) adanya perlindungan hukum bagi warga negara dari tindakan sewenang-wenang (Prasetyorini, 2004). Hal ini sebagaimana yang dilakukan oleh pihak Disnaker Kabupaten Purbalingga. Dimana pihak Disnaker Kabupaten Purbalingga menjadi jembatan atau wadah dalam penyelesaian permasalahan hubungan industrial, salah satunya termasuk pada masalahn PHK Massal ini. Hasil wawancara menunjukkan bahwa penyelesaian permasalahan hubungan industrial di Kabupaten Purbalingga di selesaikan terlebih dahulu dengan cara melakukan perundingan Bipartid (dua pihak antara perusahaan dan pekerja) yang di dalamnya terdapat ketentuan – ketentuan administratif, seperti ketentuan atau kewajiban melampirkan risalah bipartid dan verifikasi dokumen yang dilakukan oleh pihak Disnaker Kabupaten Purbalingga. Hal ini dinilai sebagai cerminan dari prinsip transparansi dan akuntabilitas hukum yang menekankan pada setiap proses harus berdasarkan bukti dan prosedur yang sah agar hukum tidak berjalan secara sewenang-wenang. Melainkan melalui tahapan yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkann setiap prosesnya.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Purbalingga sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Indonesia mencerminkan penerapan asas kepastian hukum dalam praktik ketenagakerjaan. Tahapan-tahapan formal yang harus dilalui, mulai dari perundingan bipartid, mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), terkait dengan penyelesaian PHK di Kabupaten Purbalingga ini menunjukkan bahwa dalam hal ini penyelesaian hubungan industrial di Kabupaten Purbalingga itu sendiri sudah sesuai dengan ketentuan hukum, sehingga memberikan kerangka yang terstruktur, jelas, dan dapat diprediksi bagi pihak pekerja maupun pengusaha dalam menyelesaikan sengketa yang timbul.

Dalam hal ini kepastian hukum terwujud melalui adanya kejelasan prosedur serta perlindungan atas hak dan kewajiban kedua belah pihak. Misalnya, proses bipartid yang menjadi syarat awal menunjukkan adanya ruang bagi penyelesaian damai yang sesuai hukum, dan apabila tidak berhasil, maka negara menyediakan mekanisme lanjutan yang bersifat legal dan mengikat, yakni melalui mediasi dan peradilan. Hal ini menjadi cerminan bahwa hukum tidak dijalankan secara sewenang-wenang, melainkan melalui jalur resmi yang

telah ditentukan peraturan perundangundangan. Lebih dari itu, kewajiban untuk melampirkan risalah bipartid sebagai bukti bahwa upaya penyelesaian awal telah dilakukan, serta verifikasi administratif oleh Disnaker sebelum memfasilitasi proses mediasi, juga merupakan bentuk konkret dari penerapan hukum yang tertib dan akuntabel.

Berdasarkan serangkaian proses penyelesaian perselisihan akibat Pemutusan Hubungan Kerja Massal di Kabupaten Purbalingga yang saya amati ini membuktikan pentingnya kepastian hukum, karena hanya melalui sistem hukum yang dapat diprediksi dan ditegakkan secara konsisten, maka hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha dapat dijalankan secara berimbang, serta mencegah tindakan yang sewenang-wenang dan merugikan salah satu pihak. Pada fenomena kasus Pemutusan Hubungan Kerja massal di perusahaan rambut Kabupaten Purbalingga memang sering kali timbul pada setiap tahunnya dan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja massal terbesar di Jawa Tengah. Oleh karena itu, Disnaker kabupaten Purbalingga benar – benar harus memastikan hak-hak pekerja dan kewajiban Perusahaan dapat di jalankan sesuai ketentuan. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang menjealskan bahwa beberapa pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja Massal sudah mendapatkan hak-hak yang sudah kewajibannya di dapatkan oleh Perusahaan. Tetapi, laporan terkait Pemutusan Hubungan Kerja Massal kepada pekerja yang haknya tidak diberikan oleh Perusahaan tetap ada.

Selanjutnya, dalam konteks fenomena permasalahan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) massal di Purbalingga, pemerintah hadir melalui perangkat peraturan perundang undangan dan lembaga-lembaga ketenagakerjaan seperti Disnaker Purbalingga dan SPSI, mediator hubungan industrial, hingga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan hak dan perlindungan yang adil, termasuk ketika menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja massal. Secara fenomena terjadinya kasus Pemutusan Hubungan Kerja massal di Kabupaten Purbalingga ini memang berakitan dengan teori Negara Kesejahteraan yang menjelaskan bahwa setiap pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja harus diupayakan untuk mendapatkan jaminan kesejahteraan dan keadilan sosial yang merata. Melalui hal tersebut, Disnaker Kabupaten Purbalingga telah menekankan bahwa setiap pekerja akan mendapatkan keadilan dan kesejahteraan sosial. Hal ini merupakan wujud nyata peran negara melalui Pemerintah Kabupaten Purbalingga dalam memberikan perlindungan hukum dan keadilan sosial, sehingga mencerminkan komitmen pemerintah untuk melindungi kelompok pekerja yang sering berada dalam posisi lemah dalam hubungan industrial. Negara tidak membiarkan pengusaha bertindak sewenang-wenang, melainkan memastikan bahwa semua pihak tunduk pada hukum demi terciptanya keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan hak-hak kemanusiaan pekerja. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa negara kesejahteraan harus menjamin perlindungan tidak hanya bagi kalangan tertentu, melainkan bagi seluruh rakyat secara adil dan merata.

B. Kendala-Kendala Yang Dialami Para Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Massal Pada Pekerja Perusahaan Rambut Di Kabupaten Purbalingga

pekerja/buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa mereka adalah "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain." Dari definisi ini, dapat dipahami bahwa dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terdapat beberapa unsur pokok yang harus terpenuhi. Unsur pertama adalah adanya pekerja sebagai subjek hukum, yaitu individu yang secara aktif melakukan suatu pekerjaan atau memberikan jasa. Unsur kedua adalah menerima upah atau imbalan, yang berarti pekerja mendapatkan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk uang maupun fasilitas lain yang bernilai ekonomis. Kedua unsur ini menjadi penanda awal untuk mengidentifikasi siapa yang termasuk dalam kategori pekerja dan berhak atas perlindungan hukum ketenagakerjaan (Azis, Handriani, & Basri, 2019).

Pembahasan mengenai pekerja/buruh ini sangat erat kaitannya dan menjadi dasar bagi pemahaman hubungan kerja itu sendiri. Sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1

angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah ikatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang didasari oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini harus mengandung tiga unsur utama: adanya pekerjaan yang harus dilakukan, upah yang menjadi hak pekerja, dan perintah atau kontrol dari pengusaha terhadap pekerja dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan demikian, definisi pekerja/buruh melengkapi pemahaman tentang salah satu pihak kunci dalam hubungan kerja, dan secara bersama-sama, kedua pasal ini membentuk kerangka hukum yang jelas mengenai siapa yang tergolong pekerja dan bagaimana hak serta kewajiban mereka diatur dalam konteks hubungan industrial di Indonesia (Maswandi, 2017).

Dalam praktiknya, upaya penyelesaian fenomena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal di kabupaten Purbalingga, mengalami beberapa kendala. Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan pihak Disnaker Kabupaten Purbalingga dan pihak SPSI yang menjelaskan bahwa salah satunya adalah keadaan perusahaan yang tidak memungkinkan di sisi keuangan. Sehingga, dalam beberapa kasus Pemutusan Hubungan Kerja massal tidak mendapatkan pesangon yang layak. Padahal jika kita melihat ke dalam konteks kepastian hukum, kondisi ini menimbulkan ketegangan karena peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sudah secara jelas mengatur hak pekerja atas kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja massal, termasuk pesangon dan hak lainnya. Namun, ketika pelaksanaannya tidak sesuai atau tidak dapat direalisasikan karena alasan keuangan, maka kepastian hukum terganggu, karena pekerja tidak mendapatkan haknya secara pasti dan konsisten sebagaimana dijamin undang-undang.

Berdasarkan sudut pandang perlindungan hukum, situasi ini mencerminkan lemahnya perlindungan hukum represif terhadap pekerja. Ketika perusahaan tidak mampu membayar pesangon, hukum seharusnya hadir tidak hanya dalam bentuk regulasi normatif, tetapi juga mekanisme penegakan dan solusi yang efektif untuk menjamin pekerja tetap memperoleh haknya, misalnya melalui pengawasan ketat, mediasi aktif, atau skema bantuan pemerintah (Anggraeni, 2025). Ketiadaan upaya represif yang kuat menjadikan hak pekerja rentan diabaikan dan perlindungan hukum tidak efektif secara substansial, meskipun terlihat lengkap secara prosedural.

Dalam buku "Negara Kesejahteraan (Welfare State) dalam Perspektif Pancasila" karya M.D. Putra (2021), perspektif teori Negara Kesejahteraan dibahas lebih jauh dengan mengacu pada pemikiran Mr. R. Kranenburg memberikan penjelasan bahwa negara seharusnya tidak hanya menjadi pengatur melalui hukum, tetapi juga menjadi aktor aktif dalam menciptakan kesejahteraan dan keadilan sosial yang merata (Putra, 2021). Ketika pekerja kehilangan pekerjaan dan tidak mendapat pesangon akibat ketidakmampuan perusahaan, negara diharapkan turut serta meringankan beban sosial tersebut, misalnya melalui program jaminan sosial, pelatihan kerja ulang (reskilling), atau bantuan sosial. Negara yang diam terhadap penderitaan pekerja dalam situasi seperti ini bertentangan dengan prinsip negara kesejahteraan yang menghendaki bahwa seluruh rakyat, bukan hanya pengusaha, harus dilindungi dan disejahterakan.

Sementara itu, kendala kedua pada kasus fenomena pemutusan hubungan kerja massal di Kabupaten Purbalingga menurut even selaku narasumber Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya Dinas Tenaga Kerja Purbalingga adalah kurangnya pemahaman pekerja terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan serta minimnya peran serikat pekerja, juga mengindikasikan kelemahan dalam implementasi perlindungan hukum preventif. pekerja diberikan edukasi hukum sejak awal tentang hak-hak mereka, saluran resmi penyelesaian sengketa, serta peran strategis serikat pekerja seperti SPSI. Ketidak hadirannya serikat yang aktif di Perusahaan-perusahaan purbalingga ini menjadikan posisi tawar pekerja lemah, dan akhirnya memaksa mereka menempuh jalur informal yang secara hukum tidak sah. Perspektif kepastian hukum menjelaskan bahwa hal ini menyebabkan proses penyelesaian menjadi tidak terstruktur, karena diluar jalur hukum yang sah, sehingga hak-hak pekerja sulit diperjuangkan secara tepat dan sah. Hal ini sebagaimana hasil wawancara yang menjelaskan bahwa kendala lainnya adalah pemahaman pekerja terkait dengan hak – hak mereka saat di PHK masih minim.

Jika melihat dari konsep negara kesejahteraan, maka lemahnya peran serikat pekerja dan ketidaktahuan pekerja dalam mengakses jalur hukum resmi menunjukkan ketidakhadiran negara dalam aspek edukatif dan kelembagaan. Negara seharusnya menjamin bahwa setiap pekerja memiliki akses terhadap organisasi perlindungan hak-haknya, dan bahwa informasi serta pendampingan hukum tersedia secara merata, terutama di daerah seperti Kabupaten Purbalingga yang banyak memiliki sektor padat karya seperti industri rambut. Bisa di ketahui bahwa kendala bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja massal (PHK) di Kabupaten Purbalingga ini karena kurangnya pekerja mengetahui atau memahami bagaimana cara menyelesaikannya serta kondisi Perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Penyelesaian kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal di Kabupaten Purbalingga pada dasarnya telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, yakni melalui proses bipartit, mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja, hingga tahap penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam peraturan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal ini mencerminkan adanya jaminan kepastian hukum dalam penanganan sengketa ketenagakerjaan. Meski demikian, pelaksanaan di lapangan masih menemui sejumlah hambatan, seperti buruknya kondisi finansial perusahaan, kurangnya pemahaman pekerja terhadap prosedur hukum, serta minimnya keterlibatan aktif serikat pekerja dalam mendampingi buruh. Situasi ini menunjukkan bahwa keberadaan regulasi saja belum cukup untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja, melainkan harus diikuti dengan langkah nyata seperti pemberian bantuan hukum, penyuluhan, jaminan sosial, serta dukungan terhadap pemulihan ekonomi pekerja. Dengan demikian, diperlukan kolaborasi, solid dan peran antara pemerintah daerah Purbalingga terutama Dinas Tenaga Kerja dengan serikat pekerja dan lembaga sosial guna membangun sistem perlindungan yang bersifat preventif, represif dan berkeadilan sebagai perwujudan prinsip negara kesejahteraan dalam menjamin keadilan serta perlindungan hukum bagi para pekerja yang terdampak PHK.

REFERENSI

- Anggraeni, N. (2025). *Analysis of Legal Protection of Labor in the Implementation of Layoff*. Ihsa Institute.
- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 10(1), 59-74.
- Efendi, J., & Ibrahim, J. (2018). *Metode penelitian hukum: normatif dan empiris*. Prenada Media.
- Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36-42.
- Oyer, P., & Schaefer, S. (2000). Layoffs and Litigation. *The RAND Journal of Economics*, 31(2), 345-358.
- Pakpahan, T. M. R., Ardhya, S. N., & Setianto, M. J. (2022). Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 5(3), 129-144.
- Pangestu, P. L. D. (2022). *Kegagalan Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 28 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*. (Tesis). Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. Hal 1-213.
- Prasetyorini, S. A., ST, S., & MH, M. K. (2004). *Reformasi Pengaturan Pendirian Lembaga Bantuan Hukum dalam Upaya Mewujudkan Kepastian Hukum*. Penerbit Lawwana. Hal 30.

- Putra, M. D. (2021). Negara kesejahteraan (welfare state) dalam perspektif Pancasila. *Likhitaprajna*, 23(2), 139-151.
- Ribuan Buruh Pabrik di Purbalingga Kena PHK, SPSI: Tradisi Jelang Lebaran. (2024, 18 Januari). Kompas.com. Diakses dari <https://regional.kompas.com/read/2024/01/18/142125178/ribuan-buruh-pabrik-di-purbalinggakena-phk-spsi-tradisi-jelang-lebaran>.
- Silambi, E. D. (2024). Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua). *Jurnal Ilmu Sosial dan Ekonomi*, 5(2), 507–516.
- Sumanto. (2014). *Hubungan Industrial; Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha Pekerja Pada Era Modal Global*. Center Of Academic Publishing. Hal 196.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja.*
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023.*
- Wijaya, A., Solechan, S., & Suhartoyo, S. (2022). Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja. *Diponegoro Law Journal*.
- Windariani, R. (2024, 9 April). *Peluang Ekspor Rambut Indonesia, Jadi Favorit Pasar Mancanegara*. Diakses dari <https://ukmindonesia.id/baca-deskripsi-posts/peluang-eksporrambut-palsu-indonesia-jadi-favorit-pasar-mancanegara>.