

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA PHK MASSAL OLEH PT DANBI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Ginanjari Safaat*)

ginanjar@gmail.com

Arif Wahyudin Hidayatulloh*)

arifwh@gmail.com

Dadan Nugraha*)

dadann@gmail.com

Cacan Cahyadi*)

cacanc@gmail.com

Komarudin*)

komarudin@gmail.com

(Diterima 16 Agustus 2025, disetujui 22 Januari 2026)

ABSTRACT

This study examines the legal protection of workers experiencing mass layoffs (PHK), with a case study of PT Danbi Indonesia. This case has been highlighted because the layoffs were carried out suddenly without official notification and without compensation, which is suspected to violate Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. This study aims to analyze the forms of legal protection for workers affected by mass layoffs, identify the challenges faced by workers in fighting for their rights, and formulate recommendations for strengthening the labor law system. The research method used is a normative juridical and empirical juridical approach. Data were collected through a literature review of laws and regulations and in-depth interviews with attorneys representing 1,478 affected employees. The analysis was conducted using a descriptive qualitative method to assess compliance with layoff procedures, the fulfillment of workers' rights such as severance pay and long-service awards, and the effectiveness of industrial relations dispute resolution mechanisms. The results of the study indicate that PT Danbi Indonesia's actions violate applicable legal procedures, particularly regarding notification obligations, bipartite negotiations, and the fulfillment of compensation rights. Key challenges to worker protection include weak government oversight, low worker legal literacy, and unequal bargaining power in industrial relations. This study concludes the need for stronger state intervention and regulatory reform to ensure social justice and legal certainty for workers vulnerable to unilateral layoffs.

Keywords: Legal Protection, Mass Layoffs, Employment Law, PT Danbi Indonesia, Workers' Rights.

*) Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Langkangbuana

*) Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Langkangbuana

*) Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Langkangbuana

*) Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Langkangbuana

*) Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Langkangbuana

ABSTRAK

Penelitian ini membahas perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal, dengan studi kasus pada PT Danbi Indonesia. Kasus ini menjadi sorotan karena PHK dilakukan secara mendadak tanpa pemberitahuan resmi dan tanpa pemberian kompensasi, yang diduga melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena dampak PHK massal, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya, serta merumuskan rekomendasi untuk penguatan sistem hukum ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan dan wawancara mendalam dengan kuasa hukum yang mewakili 1.478 karyawan terdampak. Analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif untuk menilai kepatuhan prosedur PHK, pemenuhan hak-hak pekerja seperti uang pesangon dan penghargaan masa kerja, serta efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan PT Danbi Indonesia bertentangan dengan prosedur hukum yang berlaku, terutama terkait kewajiban pemberitahuan, perundingan bipartit, dan pemenuhan hak kompensasi. Tantangan utama dalam perlindungan pekerja meliputi lemahnya pengawasan pemerintah, rendahnya literasi hukum pekerja, serta ketimpangan posisi tawar dalam hubungan industrial. Penelitian ini menyimpulkan perlunya intervensi negara yang lebih kuat dan reformasi regulasi untuk menjamin keadilan sosial dan kepastian hukum bagi pekerja yang rentan terhadap PHK sepihak.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, PHK Massal, Undang-Undang Ketenagakerjaan, PT Danbi Indonesia, Hak Pekerja.

I. Pendahuluan

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek fundamental dalam pembangunan nasional karena menyangkut kesejahteraan masyarakat, stabilitas sosial, serta peningkatan produktivitas ekonomi. Pekerja sebagai pelaku utama dalam proses produksi memiliki hak-hak dasar yang dijamin dalam konstitusi dan peraturan perundang-undangan. Salah satu hak tersebut adalah perlindungan dari praktik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan tidak sesuai prosedur. Fenomena PHK merupakan isu fundamental dalam dinamika hubungan industrial di Indonesia, yang secara langsung menyentuh aspek sosial, ekonomi, dan hukum bagi para pekerja dan keberlangsungan usaha. Terutama dalam skala besar atau massal, PHK memiliki potensi menciptakan gejolak sosial, meningkatkan angka pengangguran, dan menimbulkan ketidakpastian ekonomi di tingkat individu, keluarga, maupun nasional. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hadir sebagai kerangka regulasi utama yang

mengatur berbagai aspek hubungan kerja, termasuk mekanisme penyelesaian perselisihan serta prosedur dan konsekuensi hukum dari tindakan PHK.

Sebagai negara dengan pertumbuhan ekonomi yang dinamis namun rentan terhadap fluktuasi global, isu PHK di Indonesia seringkali dipicu oleh alasan efisiensi, restrukturisasi, hingga dampak krisis ekonomi. Hal ini menjadikan PHK massal sebagai perhatian publik karena menyangkut penegakan hak-hak pekerja. Dalam konteks ini, kasus PHK massal yang terjadi di PT Danbi Indonesia menjadi sorotan penting. PT Danbi Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur asal Korea Selatan yang beroperasi di Cikarang, Bekasi, diduga telah melakukan PHK terhadap ratusan pekerjanya secara mendadak dan tanpa pemberitahuan resmi. Para pekerja mengaku tidak menerima kompensasi maupun informasi tertulis mengenai alasan PHK tersebut. Bahkan, operasional pabrik disebut-sebut ditutup secara sepihak tanpa melalui proses mediasi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang undangan yang berlaku (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), kspi.or.id, diakses 15 Mei 2025).

Tindakan tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan PHK sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kecuali untuk alasan-alasan tertentu. (Sahabatburuh.com, diakses 15 Mei 2025). Selain itu, pekerja yang terkena PHK berhak memperoleh kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai Pasal 156 UU tersebut. Maka, tindakan PT Danbi Indonesia dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Skala PHK yang melibatkan banyak pekerja secara simultan dapat menimbulkan dampak sosial yang besar. Hilangnya pekerjaan secara tiba-tiba mengganggu stabilitas ekonomi keluarga, menurunkan daya beli masyarakat, dan berpotensi meningkatkan angka kemiskinan. Lebih dari itu, kasus ini menjadi ujian terhadap efektivitas pelaksanaan UU Ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja dari perlakuan semena-mena oleh pengusaha. Dalam praktiknya, banyak perusahaan tidak mematuhi prosedur PHK sebagaimana diatur dalam undang-undang. Alasan seperti efisiensi, force majeure, atau bahkan pailit sering dijadikan dalih untuk melakukan PHK secara sepihak. Pekerja, yang memiliki posisi tawar rendah, seringkali tidak mampu melawan. Situasi ini memperlihatkan lemahnya implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja.

Penelitian oleh Erica Gita Mogi (2017: 1-10) menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK sepihak sering tidak efektif

karena lemahnya pengawasan dan terbatasnya akses pekerja terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan. Di sisi lain, ketidaktahuan pekerja terhadap hak hak mereka juga menjadi penghambat utama dalam memperjuangkan keadilan hukum. Sementara itu, studi oleh Universitas Darma Agung juga menyoroti bahwa banyak perusahaan memanfaatkan ketidaktahuan pekerja untuk melakukan PHK tanpa memenuhi ketentuan hukum. Lemahnya pengawasan dari pemerintah dan proses hukum yang panjang serta melelahkan di Pengadilan Hubungan Industrial turut memperburuk situasi (Agung, 2022: 22–30).

Hal ini menyebabkan hukum ketenagakerjaan di Indonesia cenderung bersifat normatif, tanpa daya paksa yang kuat. Selain aspek prosedural dan kompensasi, penelitian ini juga akan membahas tantangan yang dihadapi pekerja dalam memperjuangkan hak haknya. Faktor seperti kurangnya literasi hukum, lemahnya posisi tawar individu, hingga hambatan birokrasi menjadi kendala serius. Peran serikat pekerja (jika ada) dalam mendampingi dan memperjuangkan hak-hak pekerja juga menjadi perhatian utama. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, prinsip utama yang diusung adalah perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan jaminan hubungan kerja yang adil. Hal ini diperkuat oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, PHK semestinya hanya dilakukan sebagai ultimum remedium, dan harus memenuhi prinsip keadilan serta kepastian hukum

Dengan latar belakang permasalahan yang kompleks dan signifikansi kasus PHK massal di PT Danbi Indonesia, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK massal dari perspektif UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Analisis akan mencakup aspek prosedural PHK, pemenuhan hak kompensasi, tantangan yang dihadapi pekerja dalam memperjuangkan haknya, serta implikasi kasus ini terhadap sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia secara menyeluruh. Melalui pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi penguatan sistem perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk rekomendasi reformasi regulasi serta penguatan kelembagaan penyelesaian sengketa hubungan industrial. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menyajikan analisis hukum, tetapi jugamendorong kehadiran negara dalam menjamin perlindungan hak-hak pekerja sebagai bagian dari tanggung jawab konstitusional untuk menciptakan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode gabungan yuridis normatif (studi kepustakaan) dan wawancara mendalam. Narasumber utama adalah Budi Rahadian, S.H. (Ketua PPKHI DPC Garut sekaligus kuasa hukum 1.478 karyawan PT Danbi), yang diwawancarai pada 10 Juli 2025 di Radio Reks Garut. Fokus penelitian adalah menganalisis kebijakan dan tantangan dalam kasus PHK massal tersebut secara deskriptif kualitatif, di mana data dikumpulkan melalui studi dokumen serta rekaman wawancara, lalu disinkronisasi untuk menyusun laporan akhir.

III. Hasil dan Pembahasan

3.1. Gambaran Umum Kasus PHK Massal di PT Danbi Indonesia

Dalam konteks pengembangan *smart ecotourism*, legalitas usaha menjadi dasar utama. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mereformasi banyak aspek perizinan usaha, memberikan kemudahan akses PT Danbi Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan telah beroperasi dalam skala nasional. Selama bertahun-tahun, perusahaan ini menjadi salah satu penyerap tenaga kerja yang cukup besar, khususnya di wilayah operasionalnya. Namun, sejak pertengahan tahun 2024, perusahaan mulai mengalami kesulitan keuangan yang ditandai dengan keterlambatan pembayaran gaji, pengurangan operasional, dan pemotongan upah secara sepihak.

Kondisi keuangan yang memburuk kemudian berujung pada gugatan kepailitan yang diajukan ke Pengadilan Niaga Jakarta Pusat oleh dua kreditur: Aum Jung Hoo (perorangan) dengan piutang sebesar Rp5 miliar dan PT Anugerah Jaya Abadi (Indobox) selaku pemasok barang dengan tagihan sebesar Rp2 miliar. Gugatan tersebut dikabulkan, dan pada tanggal 10 Februari 2025, PT Danbi resmi dinyatakan pailit berdasarkan keputusan pengadilan. Kepailitan ini berdampak langsung terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal terhadap 2.097 karyawan. Dari jumlah tersebut, sebanyak 1.478 karyawan tergabung dalam Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) dan menunjuk kuasa hukum untuk

mewakili mereka dalam proses hukum kepailitan guna memperjuangkan hak-hak normatif mereka sebagai pekerja.

Menurut Bapak Budi Rahadian, S.H., selaku Ketua Perkumpulan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (PPKHI) DPC Kabupaten Garut dan Kuasa Hukum dari 1.478 karyawan tersebut, proses PHK yang terjadi terbilang mendadak dan tidak didahului dengan mekanisme perundingan atau dialog sosial yang seharusnya dilakukan dalam situasi seperti ini. Bahkan sebelumnya telah terjadi pemotongan upah sebesar 35% melalui perjanjian bersama, yang kemudian dijadikan alasan oleh kurator untuk menolak tuntutan sisa pembayaran dari pekerja. Hal ini dinilai tidak sah karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang melarang pembayaran upah di bawah upah minimum.

Selain itu, munculnya kreditur lain seperti BPJS Ketenagakerjaan, Direktorat Jenderal Pajak, serta beban cukai yang belum dibayar memperparah posisi keuangan perusahaan. Beban utang yang awalnya hanya Rp7 miliar membengkak drastis ketika seluruh tagihan dari kreditur termasuk hak-hak pekerja mulai dicatat dan diajukan dalam daftar tagihan oleh para kuasa hukum. Dengan kondisi tersebut, maka kasus PT Danbi Indonesia menjadi contoh konkret bagaimana lemahnya posisi pekerja dalam menghadapi situasi PHK massal akibat kepailitan, dan menggarisbawahi pentingnya peran serta negara dalam melindungi hak-hak tenaga kerja melalui mekanisme hukum yang lebih kuat dan adil.

3.2. Analisis Kepatuhan Prosedur PHK Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003

PHK massal di PT Danbi Indonesia terjadi sebagai konsekuensi langsung dari putusan kepailitan yang diajukan oleh kreditur, bukan karena inisiatif restrukturisasi bisnis internal perusahaan secara normal. Hal ini menimbulkan kompleksitas tersendiri dalam penerapan prosedur PHK yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU Kepailitan).

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Budi Rahadian, penyebab PHK massal adalah kondisi kepailitan PT Danbi Indonesia. Kepailitan merupakan salah satu alasan sah PHK yang diatur dalam UU

Ketenagakerjaan (Pasal 164 ayat (1)). Gugatan kepailitan diajukan oleh kreditur karena adanya kewajiban yang sudah jatuh tempo namun tidak mampu dibayar oleh perusahaan. Ini menunjukkan bahwa secara formal, alasan PHK didasarkan pada kondisi finansial perusahaan yang telah diputuskan oleh pengadilan, sehingga memenuhi aspek legalitas alasan PHK. Namun, perlu dicermati apakah kepailitan ini murni karena kondisi atau ada indikasi "by design" seperti yang disinggung Bapak Budi Rahadian, yang mana jika demikian akan menjadi pelanggaran hukum lain yang lebih serius dan menunjukkan adanya potensi kekerasan struktural (Galtung).

Meskipun PHK terjadi akibat kepailitan, Pasal 49 UU Kepailitan secara tegas menyatakan bahwa PHK yang dilakukan sebagai akibat kepailitan harus tetap merujuk pada aturan ketenagakerjaan (Pasal 151 hingga 155 UU No. 13 Tahun 2003), termasuk prosedur bipartit, tripartit, atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Menurut Bapak Budi Rahadian, upaya musyawarah dengan buruh sebenarnya pernah dilakukan sebelum kepailitan dalam bentuk pemotongan gaji 35% yang disepakati bersama. Namun, setelah putusan pailit, prosedur formal PHK massal (seperti pemberitahuan dan perundingan bipartit/tripartit pasca-putusan pailit) oleh kurator tampaknya tidak berjalan sesuai ekspektasi atau tidak diakui secara memadai oleh pihak karyawan. Ketidakjelasan atau tidak dipatuhinya prosedur ini oleh kurator, meskipun PHK terjadi akibat pailit, mengindikasikan adanya pelanggaran terhadap perlindungan normatif pekerja dan dapat menyebabkan PHK dianggap tidak sesuai prosedur yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, sebagaimana ditegaskan Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Dalam kasus PT Danbi, telah terjadi pelanggaran terhadap prinsip tersebut, karena PHK dilakukan melalui proses kepailitan tanpa mengacu pada mekanisme perundingan bipartit maupun tripartit. Selain itu, pemotongan gaji sebesar 35% melalui perjanjian bersama yang tidak memenuhi syarat kausa yang halal (Pasal 1320 KUHPerdara) dianggap cacat hukum dan tidak dapat dijadikan dasar untuk menghapus kewajiban perusahaan membayar hak pekerja.

3.3. Analisis Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Pasca-PHK Massal oleh PT Danbi Indonesia

Pemenuhan hak-hak pekerja, terutama kompensasi, adalah indikator kunci keberhasilan perlindungan hukum dalam kasus PHK. Kasus PT Danbi Indonesia menunjukkan bahwa pemenuhan hak-hak tersebut masih dalam perjuangan.

Bapak Budi Rahadian mengonfirmasi bahwa hak-hak pekerja seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (UPH) "sedang dalam proses upaya pemenuhan", namun belum dipenuhi hingga saat wawancara. Ini menunjukkan adanya ketidakpatuhan perusahaan (atau kurator dalam kasus pailit) terhadap kewajiban pembayaran kompensasi sesuai UU Ketenagakerjaan dan PP No. 35 Tahun 2021. Lebih lanjut, masalah pemotongan gaji 35% yang tidak diakomodir sebagai tagihan piutang dan dianggap batal demi hukum oleh kuasa hukum karyawan, mengindikasikan pelanggaran terhadap prinsip keadilan (Rawls). Menurut Rawls, pihak yang lebih rentan (pekerja) harus diberikan perlindungan ekstra, dan penolakan kurator atas dasar perjanjian yang batal demi hukum justru memperburuk posisi pekerja.

Dalam konteks kepailitan, UU Kepailitan (Pasal 49) menegaskan bahwa hak-hak pekerja merupakan kreditor preferen, yang berarti pembayaran upah dan pesangon harus didahulukan dari kreditor lainnya. Putusan Mahkamah Konstitusi juga memperkuat posisi ini. Belum dipenuhinya hak-hak ini menunjukkan adanya kelemahan dalam perlindungan fungsional dan represif (Satjipto Rahardjo). Meskipun ada aturan normatif yang kuat, implementasinya terhambat, baik karena proses hukum kepailitan yang kompleks maupun karena kurangnya penegakan yang efektif. Keterlambatan pembayaran ini secara signifikan memperparah dampak sosial-ekonomi bagi 2.097 karyawan yang di-PHK.

3.4. Identifikasi Tantangan Implementasi Hukum dalam Kasus PHK Massal

Kasus PT Danbi Indonesia menyoroti beberapa tantangan signifikan dalam implementasi dan penegakan hukum ketenagakerjaan, terutama terkait PHK massal dalam konteks kepailitan. Meskipun UU Ketenagakerjaan dan UU Kepailitan telah mengatur hak-hak pekerja dalam pailit, tantangan muncul dalam harmonisasi dan interpretasi pelaksanaannya. Sebagaimana yang disampaikan Bapak Budi Rahadian, putusan MK yang mengutamakan

upah pekerja seringkali masih harus diperjuangkan melalui *Renvoi Prosedur*, menunjukkan bahwa ada gap antara norma hukum tertulis dengan praktik di lapangan. Adanya kemungkinan kepailitan "by design" juga menunjukkan celah dalam regulasi dan pengawasan yang dapat dimanfaatkan oleh pengusaha untuk menghindari kewajiban.

Bapak Budi Rahadian secara tegas menyatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Ketenagakerjaan "masih belum optimal". Hal ini terbukti dari kesulitan karyawan dalam mendapatkan data dan kurangnya tindakan proaktif dari pengawas. Ini mencerminkan kelemahan pada perlindungan fungsional yang diutarakan Satjipto Rahardjo, di mana lembaga pengawas belum dapat menjalankan perannya secara maksimal dalam menjamin hak-hak pekerja. Lemahnya pengawasan ini membuka ruang bagi pengusaha untuk melanggar prosedur dan hak pekerja tanpa sanksi yang efektif.

Kasus ini secara gamblang menunjukkan ketidakseimbangan kekuasaan antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha, bahkan dalam kondisi pailit, memiliki akses dan kapasitas hukum yang lebih besar dibandingkan pekerja. Pekerja juga menghadapi tantangan rendahnya literasi hukum, sehingga banyak yang tidak memahami hak-hak mereka dan mekanisme penyelesaian sengketa. Hal ini sesuai dengan pandangan Bourdieu tentang hukum sebagai instrumen kekuasaan yang dapat dimanfaatkan oleh kelompok dominan. Posisi tawar pekerja menjadi lemah, membuat mereka rentan terhadap praktik PHK yang tidak adil.

Proses penyelesaian perselisihan yang panjang dan rumit di PHI menjadi hambatan bagi pekerja. Ini terbukti dari kasus PT Danbi yang harus menempuh *Renvoi Prosedur* untuk hal mendasar seperti pengakuan pemotongan gaji sebagai piutang. Kompleksitas ini membuat pekerja enggan melanjutkan proses hukum karena keterbatasan waktu dan biaya, bahkan ketika mereka berada di posisi yang benar secara hukum. Hal ini mengurangi efektivitas mekanisme penyelesaian yang seharusnya berfungsi sebagai perlindungan represif bagi pekerja.

3.5. Evaluasi Efektivitas Perlindungan Hukum dan Mekanisme Penyelesaian dalam Kasus PHK Massal PT Danbi Indonesia

Berdasarkan analisis di atas, efektivitas perlindungan hukum dan mekanisme penyelesaian perselisihan dalam kasus PHK massal PT Danbi Indonesia dapat dievaluasi sebagai belum optimal. Meskipun secara normatif kerangka hukum sudah cukup kuat (UU Ketenagakerjaan, UU Kepailitan), implementasi dan penegakannya masih menghadapi tantangan serius.

1. Perlindungan Normatif: Secara tekstual, aturan tentang PHK, hak-hak pekerja, dan status kreditor preferen pekerja sudah ada. Namun, adanya sengketa seperti pemotongan gaji 35% yang tidak diakomodir dalam tagihan pailit menunjukkan adanya interpretasi dan implementasi yang bias atau tidak berpihak sepenuhnya kepada pekerja, terutama ketika berhadapan dengan kompleksitas hukum kepailitan.
2. Perlindungan Fungsional: Peran pengawasan pemerintah (Dinas Ketenagakerjaan) dinilai belum optimal. Serikat pekerja sebagai pilar perlindungan fungsional juga terbatas dalam konteks gugatan hukum tanpa pendampingan advokat. Ini menyebabkan fungsi pengawasan dan advokasi belum berjalan maksimal dalam mencegah pelanggaran atau memastikan hak pekerja terpenuhi.
3. Perlindungan Represif: Mekanisme penyelesaian sengketa (PHI) yang seharusnya menjadi jalur terakhir untuk keadilan, ternyata panjang dan rumit, seperti kasus *Renvoi Prosedur* yang harus ditempuh. Ini menciptakan hambatan akses keadilan bagi pekerja, yang pada gilirannya mengurangi efektivitas perlindungan represif.

Secara keseluruhan, kasus PT Danbi Indonesia mencerminkan adanya kekerasan struktural (Galtung) di mana sistem hukum dan ekonomi (terutama dalam konteks kepailitan) secara tidak langsung dapat mendiskriminasi pekerja sebagai kelompok yang lebih lemah. Meskipun hukum progresif (Rahardjo) idealnya berpihak pada yang lemah, dalam praktiknya, posisi dominan pengusaha (Bourdieu) dan kelemahan implementasi hukum menyebabkan ketidakadilan tetap terjadi. Hal ini menunjukkan kesenjangan signifikan antara "hukum dalam teks" dan "hukum dalam praktik" yang memerlukan perhatian serius untuk mewujudkan keadilan (*justice as fairness* - Rawls) bagi pekerja.

IV. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis komprehensif terhadap kasus PHK massal PT Danbi Indonesia dan tinjauan terhadap kerangka hukum serta teori perlindungan pekerja, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama:

1. Kepatuhan prosedur PHK dalam kepailitan belum optimal. Meskipun kepailitan adalah alasan sah PHK, implementasi prosedur PHK massal oleh PT Danbi Indonesia belum sepenuhnya memenuhi prinsip dan prosedur yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Kepailitan. Kewajiban pemberitahuan dan perundingan sesuai aturan ketenagakerjaan pasca-putusan pailit tampaknya tidak dijalankan secara memadai.
2. Pemenuhan hak pekerja masih terhambat. Hak-hak dasar pekerja pasca-PHK, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, belum terpenuhi sepenuhnya dan masih dalam proses perjuangan melalui jalur hukum yang kompleks. Penolakan kurator atas klaim pemotongan gaji yang dianggap batal demi hukum oleh kuasa hukum karyawan, menunjukkan adanya ketidakadilan dalam proses pemenuhan hak.
3. Tantangan implementasi dan penegakan hukum yang signifikan. Fungsi pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan dinilai belum optimal, menciptakan celah bagi pelanggaran hak-hak pekerja. Selain itu, proses hukum di Pengadilan, terutama dalam kasus kepailitan, terbukti panjang dan rumit yaitu melalui Renvoi Prosedur, yang menghambat akses keadilan dan mengurangi efektivitas perlindungan represif.
4. Urgensi reformasi kebijakan dan regulasi. UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) dan UU Cipta Kerja dinilai masih memiliki kelemahan dalam memberikan perlindungan optimal terhadap pekerja, terutama dalam menghadapi kepailitan dan praktik PHK yang merugikan.

Pandangan kuasa hukum karyawan menegaskan bahwa perlu adanya reformasi atau revisi undang-undang untuk memperkuat jaminan hak-hak pekerja.

4.2. Saran

1. Penguatan regulasi (reformasi hukum). Pemerintah perlu mengkaji ulang dan melakukan reformasi regulasi yang lebih tegas dan harmonis antara UU Ketenagakerjaan dan UU Kepailitan. Hal ini untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja sebagai kreditor preferen benar-benar menjadi prioritas utama.
2. Peningkatan efektivitas kelembagaan. Dinas Ketenagakerjaan harus meningkatkan fungsi pengawasan secara proaktif dan transparan. Pemerintah harus memastikan bahwa kepailitan yang terjadi bukan karena "by design" untuk menghindari kewajiban.
3. Kolaborasi stakeholder dengan mewujudkan kolaborasi yang lebih erat antara pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan masyarakat sipil untuk menciptakan ekosistem hubungan industrial yang kolaboratif dan produktif.

Daftar Pustaka

A. Buku

- Supriyanto, H. (2021). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Kencana.
- Rahardjo, Satjipto. (2006). Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan Rakyat. Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- Rawls, John. (1971). A Theory of Justice. Harvard University Press.
- Galtung, Johan. (1969). Violence, Peace, and Peace Research. Journal of Peace Research.
- Bourdieu, Pierre. (1987). Outline of a Theory of Practice. Cambridge University Press.
- Soerjono Soekanto dan Siti Mamuji, Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta, Rajawali Press, 2003, hlm.13

B. Perundang-undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

C. Jurnal

Darma Agung University, "Perlunya Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan," Jurnal Retentum, Vol. 5 No. 1 (2022): 22–30.

Erica Gita Mogi, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Sepihak oleh Perusahaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," Jurnal Administratum, Vol. 2 No. 3 (2017): 1–10.

D. Website

Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), "PHK Massal PT Danbi Indonesia Diduga Langgar Aturan," kspi.or.id, diakses 15 Mei 2025,
Sahabatburuh.com, "PT Danbi Indonesia Tutup Pabrik Secara Sepihak, Pekerja Menolak PHK Sepihak," Sahabatburuh.com, diakses 15 Mei 2025