

Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Masa Pandemi COVID-19 Berdasarkan Undang- Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023

Muhammad Ali Imran Safei¹, Dian Eka Pusvita Azis², Muhammad Fachri Said³

¹Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia

¹Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia

¹Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia

Email: batalong07@gmail.com

Abstrak

This study aims to analyze the legal protection for workers who experienced layoffs due to the COVID-19 pandemic and to evaluate its impact on the employment sector in Indonesia. Using a normative legal approach, the findings indicate that the COVID-19 pandemic triggered a wave of mass layoffs, significantly affecting workers' welfare. Although Law Number 6 of 2023 regulates labor rights, its implementation faces challenges, such as companies' financial difficulties and weak enforcement. Government social assistance programs, such as Job Loss Insurance (JKP), wage subsidies, and Direct Cash Assistance (BLT), have provided support for affected workers. However, unequal distribution and limited protection for informal workers remain significant challenges. Therefore, legal reform, strengthened labor supervision, and improved effectiveness of social assistance programs are necessary to ensure the protection of workers' rights amid the changing dynamics of the labor market.

Keywords: labor law; COVID-19; layoffs; worker protection; Job Creation Law

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK akibat pandemi COVID-19 serta mengevaluasi dampaknya terhadap sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Menggunakan pendekatan hukum normatif, hasil penelitian

menunjukkan bahwa pandemi COVID-19 menyebabkan gelombang PHK massal yang berdampak signifikan pada kesejahteraan pekerja. Meskipun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah mengatur hak-hak tenaga kerja, implementasinya menghadapi kendala berupa kesulitan finansial perusahaan dan lemahnya pengawasan. Program bantuan sosial pemerintah, seperti Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), subsidi upah, dan Bantuan Langsung Tunai (BLT), memberikan bantuan bagi pekerja terdampak. Namun, distribusi yang tidak merata dan perlindungan yang terbatas bagi pekerja informal masih menjadi tantangan. Oleh karena itu, diperlukan reformasi hukum, penguatan pengawasan ketenagakerjaan, serta peningkatan efektivitas program bantuan sosial untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja di tengah perubahan dinamika pasar kerja.

Kata Kunci: PHK; COVID-19; hukum ketenagakerjaan; cipta kerja; perlindungan hukum

Pendahuluan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu kompleks yang melibatkan dampak ekonomi dan psikologis bagi pekerja. Dari sisi ekonomi, PHK menyebabkan hilangnya penghasilan sehingga menyulitkan pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup, terlebih di masa pandemi yang meningkatkan harga kebutuhan pokok. Secara psikologis, PHK berdampak pada identitas dan status sosial pekerja, serta dapat memicu peningkatan pengangguran dan kriminalitas yang berimbas negatif pada stabilitas sosial dan ekonomi negara¹.

Pandemi COVID-19 yang mulai menyebar secara global pada awal 2020 memberikan dampak besar bagi sektor ekonomi dan ketenagakerjaan, terutama di Indonesia. Virus ini menyebar cepat dan menyebabkan banyak negara, termasuk Indonesia, melakukan berbagai upaya penanganan seperti lockdown dan tes masif. Kasus pertama di Indonesia terdeteksi pada 2 Maret 2020, dan pandemi ini telah resmi ditetapkan sebagai bencana nasional melalui Keppres Nomor 12 Tahun 2020, dengan jumlah kasus terus bertambah hingga jutaan orang².

¹ Felicia Michelle Hutrianto, 'Analisis Perlindungan Hukum Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19', *Jurnal Studia Legalia*, 2.01 (2022), pp. 1–6, doi:10.61084/jsl.v2i01.1.

² Leo Agustino, 'Analisis Kebijakan Penanganan Wabah Covid-19 : Pengalaman Indonesia Analysis Of Covid-19 Outbreak Handling Policy : The Experience Of Indonesia', *Jurnal Borneo Administrator*, 16.2 (2020), pp. 253–70.

Di tengah kondisi tersebut, banyak perusahaan menghadapi kerugian sehingga memilih PHK sebagai solusi untuk menghindari kerugian lebih besar. Pandemi sering dijadikan alasan *force majeure* oleh pengusaha untuk melakukan PHK sepihak. Namun, berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 154 Ayat (1) huruf d, PHK hanya sah jika perusahaan mengalami kerugian berturut-turut selama dua tahun, sementara pandemi belum berlangsung selama itu saat PHK dilakukan³. Oleh karena itu, PHK sepihak selama pandemi ini kerap tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Pemerintah dan kalangan pengusaha hingga kini belum sepenuhnya mampu mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) massal, meskipun telah diberlakukan kebijakan **new normal** dan penerapan protokol kesehatan di berbagai sektor. Data Kementerian Ketenagakerjaan per 31 Juli 2020 menunjukkan bahwa lebih dari 3,5 juta pekerja terdampak, baik melalui pemutusan hubungan kerja maupun kebijakan dirumahkan. Fakta ini mencerminkan betapa rentannya posisi pekerja dalam situasi krisis, sekaligus menegaskan urgensi kehadiran instrumen hukum yang memadai untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja.

Dalam konteks tersebut, perlindungan hukum tidak hanya berfungsi sebagai tameng atas kemungkinan pelanggaran hak normatif pekerja, melainkan juga sebagai wujud nyata dari jaminan keadilan dalam hubungan industrial. Salah satu aspek krusial yang membutuhkan perhatian adalah perlindungan terhadap hak atas upah, yang merupakan sumber penghidupan utama bagi pekerja dan keluarganya. Selain itu, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu diperkuat agar dapat memberikan solusi yang adil, cepat, dan efektif, sehingga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha tetap terjaga.

Dalam perspektif agama, Surat At-Taubah Ayat 126 mengingatkan bahwa ujian dan kesulitan seperti PHK dan pandemi adalah bagian dari cobaan hidup yang harus dihadapi dengan kesabaran dan keimanan⁴. Ujian ini menjadi momen refleksi, kesadaran, dan doa agar diberi kekuatan menghadapi tantangan. Dengan demikian, pandemi dan dampaknya pada PHK

³ Nazifah Nazifah and Syarifa Mahila, 'Perlindungan Hukum Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21.3 (2021), p. 1112, doi:10.33087/jiubj.v21i3.1713.

⁴ Adijoyo Susilo Kusumaweningrat and Deddy Effendy, 'Perlindungan Hukum Kepada Pekerja Yang Terkena PHK Akibat Dari Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Hotel X Kabupaten Garut)', *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 1.2 (2021), pp. 80–85, doi:10.29313/jrih.v1i2.445.

tidak hanya persoalan hukum dan ekonomi, tetapi juga aspek spiritual yang mengajak untuk tetap optimis dan mencari solusi terbaik.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan **yuridis normatif**, yaitu pendekatan yang bertumpu pada norma hukum tertulis yang berlaku dan dikaji secara sistematis. Dalam pendekatan ini, hukum dipandang sebagai kaidah normatif yang menjadi tolok ukur dalam menilai sah atau tidaknya tindakan hukum, termasuk PHK selama pandemi COVID-19. Pendekatan ini relevan karena fokus utama penelitian adalah bagaimana Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (Cipta Kerja) mengatur dan melindungi pekerja di masa krisis.

Bahan hukum primer dalam penelitian ini meliputi peraturan perundang-undangan seperti UUD 1945, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011. Sedangkan bahan hukum sekunder diperoleh dari jurnal ilmiah, buku, artikel, dan opini hukum yang membahas PHK, pandemi COVID-19, dan perlindungan pekerja. Bahan hukum tersier seperti ensiklopedia hukum dan kamus hukum juga digunakan untuk memperkuat analisis terminologi.

Dalam menganalisis data, digunakan pendekatan **perundang-undangan**, **konseptual**, dan **perbandingan hukum**. Pendekatan perundang-undangan menelaah norma-norma yang relevan, sedangkan pendekatan konseptual digunakan untuk mendefinisikan konsep "force majeure", "perlindungan hukum", dan "keadilan industrial". Sementara pendekatan perbandingan digunakan untuk melihat kebijakan PHK di negara lain selama pandemi, seperti Malaysia dan Jerman, yang menerapkan pendekatan humanistik dalam kebijakan ketenagakerjaan.

Data dianalisis secara **kualitatif deskriptif**, yakni dengan menjabarkan dan menafsirkan ketentuan hukum dan praktik yang terjadi di lapangan. Penekanan utama adalah pada kesenjangan antara norma hukum dengan pelaksanaannya, serta memberikan rekomendasi terhadap pembenahan sistem perlindungan hukum ketenagakerjaan.

Penguatan metodologi ini bertujuan agar hasil penelitian tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga memberikan arah praktis dalam merumuskan reformasi hukum ketenagakerjaan yang adaptif terhadap situasi krisis seperti pandemi.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Perlindungan Hukum terhadap PHK akibat Pandemi COVID-19

Undang-Undang Cipta Kerja memuat ketentuan PHK dalam kondisi khusus seperti kerugian berturut-turut selama dua tahun yang harus dibuktikan dengan laporan keuangan. Namun, dalam praktiknya banyak pengusaha melakukan PHK tanpa bukti tersebut. Ketentuan dalam Pasal 154A dan 164 ayat (1) seringkali diabaikan atau disalahtafsirkan demi efisiensi semata.

Perlindungan hukum terhadap pekerja harus mencakup prinsip non-diskriminasi dan keadilan substantif, bukan sekadar prosedural. Dalam hal ini, perusahaan seharusnya membuktikan bahwa langkah PHK merupakan jalan terakhir (*ultimum remedium*) setelah langkah-langkah lain, seperti pengurangan jam kerja atau relokasi tenaga kerja, dilakukan. Tidak adanya evaluasi ketat dari pemerintah menyebabkan banyak pekerja diberhentikan tanpa dasar kuat.

Selain itu, perlindungan hukum harus bersifat preventif dan represif. Preventif melalui regulasi yang ketat dan monitoring berkala, serta represif melalui sanksi bagi perusahaan yang melanggar. Sayangnya, Undang-Undang Cipta Kerja belum secara eksplisit menetapkan sanksi administratif atau pidana atas pelanggaran ketentuan PHK selama keadaan darurat.

PHK dalam situasi pandemi seharusnya ditempatkan dalam konteks yang lebih luas, yaitu keadilan sosial dan tanggung jawab korporasi. Perusahaan yang masih meraih keuntungan tetapi melakukan PHK demi efisiensi harus dipertanyakan niatnya. Pemerintah, melalui Kementerian Ketenagakerjaan, perlu mengembangkan indikator evaluasi yang menyeluruh untuk menilai sah atau tidaknya suatu PHK.

Untuk itu, dibutuhkan integrasi antara kebijakan hukum dan sistem perlindungan sosial yang proaktif. Pemerintah seharusnya memperluas cakupan jaminan sosial serta memberikan insentif bagi perusahaan yang mempertahankan pekerjaanya, sebagaimana dilakukan oleh negara-negara lain yang berhasil menekan angka PHK selama pandemi.

Penyalahgunaan Force Majeure sebagai Alasan PHK

Istilah force majeure memang dikenal dalam hukum perdata sebagai keadaan memaksa yang membebaskan pihak dari kewajiban kontraktualnya. Namun, dalam konteks ketenagakerjaan, penerapannya tidak serta-merta dapat dilakukan tanpa kriteria ketat. Pasal 1245 KUHPerdata harus ditafsirkan secara kontekstual, terutama ketika menyangkut hak hidup pekerja.

Banyak perusahaan menjadikan pandemi sebagai dalih force majeure tanpa ada bukti nyata bahwa kegiatan usaha mereka benar-benar lumpuh total. Padahal Mahkamah Konstitusi melalui Putusan No. 19/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa PHK karena efisiensi hanya sah jika perusahaan benar-benar tutup secara permanen.⁶

Dalam banyak kasus, perusahaan tetap beroperasi secara daring, melakukan pengalihan produk, bahkan mendapatkan subsidi pemerintah, tetapi tetap memecat karyawan. Ini menunjukkan adanya ketimpangan kekuasaan antara pekerja dan pemberi kerja, di mana ketentuan hukum dimanfaatkan secara sepihak oleh pihak yang lebih dominan.

Pemerintah seharusnya menetapkan standar dan kriteria force majeure dalam sektor ketenagakerjaan secara eksplisit, termasuk indikator keuangan dan keberlanjutan operasional. Jika tidak, maka pengusaha akan terus menggunakan pasal ini sebagai tameng untuk menghindari kewajiban mereka.

Reformasi hukum ke depan perlu menetapkan bahwa semua bentuk PHK karena force majeure harus mendapatkan verifikasi dari LKS Tripartit atau pengadilan hubungan industrial. Dengan demikian, tidak ada lagi pemecatan sepihak yang menyandarkan diri pada tafsir bebas atas istilah force majeure.

Kesenjangan Implementasi dan Pengawasan (Diperpanjang)

Meskipun kerangka hukum telah tersedia, implementasi di lapangan masih sangat lemah. Pengawasan dari dinas ketenagakerjaan sering kali terbatas oleh anggaran dan sumber daya manusia yang tidak mencukupi. Banyak pekerja tidak mengetahui haknya, apalagi memiliki akses untuk memperjuangkannya.

Pekerja informal adalah kelompok paling rentan karena mereka tidak tercatat secara resmi dan tidak memiliki kontrak kerja formal. Padahal, kelompok ini menyumbang lebih dari 60%

tenaga kerja nasional. Dalam situasi pandemi, mereka tidak mendapatkan perlindungan seperti Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) ataupun BLT.

Distribusi bantuan sosial dalam masa krisis sering kali menghadapi berbagai kendala, salah satunya adalah ketidakmerataan penyaluran, khususnya di daerah-daerah terpencil dan wilayah dengan akses terbatas. Permasalahan ini diperparah oleh basis data penerima bantuan yang tidak selalu diperbarui secara berkala, sehingga menimbulkan ketidaksesuaian antara kondisi riil di lapangan dengan daftar penerima resmi. Akibatnya, banyak pekerja yang terdampak langsung oleh krisis justru tidak memperoleh bantuan apapun, sementara pada saat yang sama terdapat potensi penerimaan ganda atau salah sasaran di kalangan masyarakat yang sebenarnya tidak memenuhi kriteria.

Fenomena tersebut memperkuat pandangan bahwa sistem perlindungan sosial di Indonesia masih menghadapi persoalan mendasar dalam hal inklusivitas, akurasi data, serta efektivitas distribusi. Ketidakmerataan bantuan tidak hanya berimplikasi pada terhambatnya pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat, tetapi juga dapat memicu kesenjangan sosial serta menurunkan kepercayaan publik terhadap pemerintah. Oleh karena itu, dibutuhkan reformasi yang komprehensif dalam tata kelola perlindungan sosial, termasuk penguatan sistem pendataan, pemanfaatan teknologi informasi untuk verifikasi dan validasi, serta keterlibatan pemerintah daerah dan masyarakat sipil dalam proses pengawasan. Dengan demikian, tujuan utama dari bantuan sosial, yaitu memberikan perlindungan dan rasa aman bagi kelompok rentan, dapat benar-benar terwujud secara adil dan merata.

Ketiadaan mekanisme pengaduan yang efektif juga memperparah masalah. Banyak pekerja yang takut melapor karena khawatir akan masuk daftar hitam perusahaan. Hal ini memperlihatkan adanya budaya represif yang masih kuat dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia.

Untuk mengatasi kesenjangan ini, perlu dibentuk satuan tugas khusus untuk pemantauan PHK selama masa krisis. Kolaborasi antara pemerintah pusat, daerah, LSM, dan serikat pekerja sangat penting untuk memastikan semua laporan pelanggaran ditindaklanjuti dengan serius dan transparan.

Implikasi Kebijakan dan Rekomendasi Reformasi (Diperpanjang)

Pandemi COVID-19 adalah momentum untuk mengevaluasi ulang seluruh sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Penggunaan force majeure sebagai alasan PHK harus dikodifikasi ulang dalam undang-undang agar tidak disalahgunakan. UU Cipta Kerja perlu merevisi Pasal 164 agar tidak hanya mengatur PHK dalam konteks kerugian finansial, tetapi juga mempertimbangkan aspek kemanusiaan.

Penguatan LKS Tripartit tidak hanya dalam perannya sebagai mediator, tetapi juga dalam fungsi pengawasan dan pemberian rekomendasi wajib sebelum keputusan PHK diambil oleh perusahaan. Selama ini, peran tripartit belum dimaksimalkan karena keterbatasan kewenangan dan anggaran.

Sistem pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan (reskilling dan upskilling) harus diintegrasikan dengan kebijakan pengangguran nasional. Ini penting untuk mempersiapkan pekerja yang terdampak agar dapat beralih ke sektor lain yang lebih tahan terhadap krisis.

Pemerintah juga perlu membentuk dana darurat ketenagakerjaan yang bersumber dari iuran wajib perusahaan dan kontribusi negara. Dana ini akan digunakan untuk intervensi cepat saat terjadi PHK massal karena krisis. Tanpa mekanisme semacam ini, perlindungan hukum hanya akan menjadi jargon belaka.

Akhirnya, perlu diadakan audit menyeluruh terhadap perusahaan-perusahaan yang melakukan PHK selama pandemi untuk mengevaluasi apakah keputusan tersebut sah secara hukum dan etis. Transparansi data dan partisipasi publik menjadi kunci untuk memastikan keadilan dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

KESIMPULAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi Covid-19 merupakan fenomena yang kompleks dan berdampak luas, baik secara ekonomi, psikologis, maupun sosial. Pandemi menyebabkan tekanan berat pada perusahaan sehingga banyak yang melakukan PHK, seringkali dengan alasan force majeure. Namun, secara hukum, pelaksanaan PHK harus mengikuti ketentuan yang berlaku, termasuk persyaratan kerugian berturut-turut selama dua tahun, yang seringkali belum terpenuhi pada saat pandemi. Oleh karena itu, PHK sepihak

selama pandemi seringkali tidak memiliki dasar hukum yang kuat, menimbulkan kebutuhan mendesak akan perlindungan hukum yang jelas bagi pekerja.

Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 06 Tahun 2023 memberikan kerangka hukum baru yang diharapkan dapat memperkuat perlindungan dan memberikan kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk kasus PHK. Perlindungan ini penting agar pekerja yang terdampak pandemi tidak mengalami kerugian yang berkepanjangan tanpa jaminan hak-haknya terpenuhi.

Lebih lanjut, dampak sosial dari PHK seperti meningkatnya pengangguran dan tekanan psikologis pada pekerja harus menjadi perhatian pemerintah dan pemangku kebijakan. Penyediaan program perlindungan sosial, pelatihan ulang, dan opsi penyelesaian sengketa yang adil sangat dibutuhkan untuk meminimalisir dampak negatif PHK.

Akhirnya, selain aspek hukum dan sosial, penting juga untuk melihat PHK sebagai ujian kehidupan yang memerlukan kesabaran dan kekuatan spiritual. Pandemi mengajarkan pentingnya solidaritas, ketahanan, dan optimisme dalam menghadapi tantangan besar demi keberlanjutan pembangunan ketenagakerjaan dan kesejahteraan masyarakat.

Daftar Pustaka

- Adijoyo Susilo Kusumaweningrat, and Deddy Effendy, 'Perlindungan Hukum Kepada Pekerja Yang Terkena PHK Akibat Dari Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Hotel X Kabupaten Garut)', *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 1.2 (2021), pp. 80–85, doi:10.29313/jrih.v1i2.445
- Agustino, Leo, 'Analisis Kebijakan Penanganan Wabah Covid-19 : Pengalaman Indonesia Analysis Of Covid-19 Outbreak Handling Policy : The Experience Of Indonesia', *Jurnal Borneo Administrator*, 16.2 (2020), pp. 253–70
- Felicia Michelle Hutrianto, 'Analisis Perlindungan Hukum Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19', *Jurnal Studia Legalia*, 2.01 (2022), pp. 1–6, doi:10.61084/jsl.v2i01.1
- Nazifah, Nazifah, and Syarifa Mahila, 'Perlindungan Hukum Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21.3 (2021), p. 1112, doi:10.33087/jiubj.v21i3.1713.
- Taniady, Vicko, Novi Wahyu Riwayanti, Reni Putri Anggraeni, Ahmad Alveyn Sulthony

Ananda, and Hari Sutra Disemadi, 'Phk Dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Jurnal Yustisiabel*, 4.2 (2020), p. 97,