

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN EFISIENSI AKIBAT PENGGUNAAN MESIN OTOMATISASI PEKERJAAN BERDASARKAN PASAL 43 AYAT (2) PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Legal Protection For Workers On Termination Of Employment For Efficiency Reasons Due To The Use Of Work Automation Machines Based On Article 43 Paragraph (2) Government Regulation Number 35 Of 2021 Concerning Certain Time Work Agreements, Working Time And Working Time Rest, And Termination Of Employment

Faris Satriya Pratama¹ Abdul Basid²
Fakultas Hukum Universitas Gresik
Jl. Arif Rahman Hakim No. 2B Gresik
+62 (31) 3981918

Email : Farissatriya54@gmail.com¹ Abdulbasid@gmail.com²

Abstrak

Pada era moderen saat ini alasan Pemutusan Hubungan Industrial terjadi karena dampak meningkatnya otomatisasi mesin, dalam hal ini karyawan mengalami PHK karena tergantikannya tenaga manusia oleh teknologi atau robotik., rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : apakah PHK akibat penggunaan otomatisasi mesin dapat dikategorikan sebagai bentuk efisiensi untuk menghindari kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja akibat penggunaan otomatisasi mesin.

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif, dimana pendekatan terhadap permasalahan dengan mengkaji ketentuan perundangan-undangan, konseptual dan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian terhadap penggunaan otomatisasi mesin perlu dengan pembuktian audit laporan perkembangan perusahaan, dengan perlindungan hukum berupa pemberian uang pesangon, pemberian uang penghargaan atau uang jasa selama masa kerja pekerja/buruh.

Saran penulis adalah Perusahaan haruslah bijak dalam melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja dan Pemerintah melalui Menteri Ketenagakerjaan membuat dan menerbitkan aturan turunan terhadap Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, PHK, Otomatisasi Mesin.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi

pekerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Sebagaimana diubah Dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2003 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disingkat UU Ciptakerja) dan Peraturan Pelaksana dari peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian boleh dikatakan bahwa setiap manusia baik warga negara maupun badan hukum adalah pembawa hak yang mempunyai hak dan kewajiban untuk melakukan perbuatan hukum

termasuk melakukan perjanjian dengan pihak lain. Indonesia sebagai penganut aliran kesejahteraan sangat memperhatikan hak hidup warga negaranya, seperti hak atas pekerjaan, hak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, hak penghidupan yang layak, maupun hak perlindungan kepastian hukum dan keadilan dalam jaminan sosial tenaga kerja, dan bebas perlakuan yang bersifat diskriminatif. Hak hidup yang bersifat mendasar ini, lebih lanjut diatur dalam ketentuan Pasal 4, Pasal 5, Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pembangunan Nasional saat ini dipengaruhi dengan adanya *Era Society* adalah konsep teknologi masyarakat yang berpusat pada manusia dan berkolaborasi dengan teknologi (*AI dan IoT*) untuk menyelesaikan masalah sosial yang terintegrasi pada ruang dunia maya dan nyata.¹ Secara *history Society* sendiri merupakan sebuah konsep yang diusulkan oleh Kei dan Rei yang merupakan sebuah federasi bisnis Jepang.

Menurut Dr. Masahide Okamoto *Society 5.0* merupakan representasi bentuk sejarah perkembangan masyarakat ke-5. Dimana secara kronologis perkembangannya dimulai dari era dimana masyarakat memiliki pola untuk melakukan pemburuan (*Society 1.0*), berlanjut ke era pertanian (*society 2.0*), industri (*Society 3.0*), dan informasi (4.0).² Masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi di Indonesia, salah satunya adalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada saat terjadi PHK hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh tenaga kerja tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya.³ Pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir setelah berbagai cara ditempuh namun gagal membawakan hasil seperti yang diharapkan. Dengan melihat fakta sekarang ini mencari pekerjaan tidaklah mudah, banyak perusahaan yang mengurangi jumlah pekerja/buruh dengan kemungkinan perusahaan tersebut tidak mampu memenuhi apa yang menjadi kewajibannya seperti membayar upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sebuah industri yang didirikan dengan modal mulia dan didukung oleh teknologi tinggi adalah industri padat modal. Industri padat modal meliputi industri

dasar atau industri hulu seperti teknik mesin, logam dasar, industri elektronik. Industri padat modal adalah industri yang dalam produksinya cenderung lebih menekankan penggunaan mesin daripada penggunaan tenaga manusia dan membuat mereka bergantung padanya. Industri ini menggunakan teknologi tinggi. Industri padat modal dijalankan semata-mata oleh perusahaan-perusahaan maju. Industri padat modal adalah industri yang dibangun dengan modal yang besar untuk kegiatan operasi dan pengembangan.

Sektor industri padat modal merupakan sektor yang memberikan dampak peningkatan output perekonomian yang lebih besar dibandingkan dengan sektor industri padat karya dan industri berbasis sumber daya alam.⁴ Proyek padat modal adalah jenis proyek ini tidak didefinisikan semata-mata atas dasar kegiatannya, tetapi lebih pada jumlah sumber daya modal yang dikerahkan dalam jumlah yang relatif besar. Proyek padat modal tidak selalu berarti banyak pekerjaan, tetapi dapat berupa proyek berteknologi tinggi yang membutuhkan biaya tinggi dengan staf yang cukup. Sementara itu, usaha kecil atau rumah tangga jarang atau tidak mampu menjalankan sektor seperti industri padat karya. Alat untuk pertumbuhan industri dan ekonomi yang tinggi dapat ditemukan di antara para perencana dan eksekutif, seperti perusahaan industri mulia yang padat modal.⁵

Bila menggunakan industri padat modal, penghematan energi adalah kata kunci bagi industri untuk menghasilkan efisiensi di perusahaan. Keberhasilan industri dapat ditentukan oleh kualitas dari industri tersebut. Meskipun bukan menjadi tujuan akhir dari pembangunan ekonomi, namun industrialisasi adalah cara untuk mencapai tingkat pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan sehingga dapat memberikan pendapatan perkapita bagi daerah tersebut.⁶ Di negara berkembang seperti Indonesia, sebagian besar teknik produksi yang banyak digunakan atau cocok adalah teknik produksi padat karya. Hal ini karena di negara berkembang terutama terdapat faktor produksi tenaga kerja manusia. Di sisi lain, sebagian besar teknik produksi yang digunakan sebagai negara industri adalah teknik produksi padat modal, karena negara tersebut diasumsikan memiliki modal lebih banyak daripada tenaga kerja dan tenaga kerja relatif lebih mahal.

¹Dimas Setiawan dan Mei Lenawati, "Peran Dan Strategi Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Era Society 5.0", *Journal of computer, information system, & technology management*, Vol.3 No.1, 2020, h. 102.

²*Ibid*, h. 102.

³Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja", *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure : Kajian Ilmiah Hukum*, Vol. 3 No. 1, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa, Karawang, 2018, h. 111.

⁴Winardi, Priyarsono, D., Siregar, H., & Kustanto, H, "Peranan Kawasan Industri dalam Mengatasi Gejala Deindustrialisasi", *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, Vol 19 No. 1, Jakarta, 2019, h. 90.

⁵*Ibid*.

⁶Purnamawati, Dina Listri & Khoirudin, Rifki, "Penyerapan Tenaga Kerja Sekotor Manufaktur di Jawa Tengah 2011-2015", *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan*, Vol 4 No 1, Jakarta, 2019, h. 42.

Tujuan utama sebagian besar perusahaan adalah untuk mengoptimalkan nilai perusahaan. Peningkatan nilai perusahaan merupakan harapan bagi pemegang saham, karena peningkatan nilai perusahaan menunjukkan peningkatan kekayaan pemegang saham.⁷ Struktur modal diperlukan untuk meningkatkan nilai perusahaan, karena definisi struktur modal dalam kebijakan pembiayaan perusahaan menentukan profitabilitas perusahaan. Struktur modal yang baik dalam perusahaan adalah penting. Perbandingan modal hutang dengan modal ekuitas harus benar, karena perbandingan tersebut berpengaruh langsung pada situasi keuangan perusahaan. Dengan memprioritaskan modal sendiri, perusahaan mengurangi biaya mengandalkan pihak ketiga dan mengurangi risiko keuangan. Beberapa penyebab munculnya konflik dari perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bermula dari berbagai hal seperti pengusaha tidak mengikuti prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Alasan alasan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pada era *society* ini alasan Pemutusan Hubungan Industrial (PHK) terjadi karena dampak meningkatnya otomatisasi, dalam hal ini karyawan mengalami PHK karena tergantikannya tenaga manusia oleh teknologi atau robotik.⁸ Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh diatur dengan alasan-alasan yang harus terpenuhi. Bahwa pengusaha atau perusahaan dapat melakukan PHK dengan berbagai alasan yang tidak objektif sehingga lebih memberikan kemudahan bagi pengusaha melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).⁹

Perusahaan dapat melakukan tindakan PHK terhadap buruh/pekerja sebagai dampak dari *era society* 5.0 ini dengan alasan bahwa perusahaan yang bersangkutan sedang melakukan langkah efisiensi. Efisiensi yang dimaksud dalam hal ini yaitu, perusahaan melakukan pembatasan dalam menggunakan sumber daya manusia kedalam proses yang digunakannya di perusahaan yaitu dengan pembatasan pekerja manusia/buruh dan menggantinya dengan teknologi.¹⁰ Ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan :

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah

terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);

b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan

c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Alasan perusahaan menggunakan Pasal 43 ayat (2) diatas untuj PHK terkadang hanya untuk mengelabui hukum dikarenakan lebih irit dalam hal hitungan pesangon dan seharusnya perlu pembuktian khusus terhadap PHK karena menghindari kerugian dengan laporan audit internal maupun eksternal.

PHK karena efisiensi sebagai konsekuensi atas arus otomatisasi dan digitalisasi merupakan ancaman yang tidak bisa dihindari.¹¹ Ancaman ini tentu saja harus diantisipasi sebisa mungkin. jika pun tidak bisa dibendung karena tren kemajuan peradaban manusia, pemerintah harus menyiapkan mekanisme hukum dalam rangka melindungi warganya dari pekerjaan yang menjadi haknya sebagai tanggung jawabnya.

Seperti contoh kasus di Mataram pada tahun 2014 dengan putusan Kasasi Nomor: 518 K/Pdt.Sus/2014 dengan inti kronologi yaitu Penggugat (PT. Newmont Nusa Tenggara) yang bergerak di bidang usaha tambang telah melakukan PHK terhadap karyawannya yaitu Para Tergugat (Yusniari, Marthen Lempang, Dwintoro dan Suryadi) dengan alasan kondisi perusahaan Penggugat sedang mengalami kondisi yang buruk sementara biaya operasional dan biaya modal Penggugat justru mengalami peningkatan yang signifikan.

Dalam hal ini Pekerja/buruh dalam posisi tidak bisa berbuat apa-apa, karena perusahaan pasti tidak bersedia menunjukkan laporan keuangan padahal itu menjadi dasar acuan PHK dikarenakan kerugian atau PHK dikarenakan mencegah kerugian. Sehingga diperlukannya aturan baru mengenai perlindungan

Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak", Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Vol. 3 No. 1, 2021, h. 110.

¹⁰*Ibid*, h. 110.

¹¹Sidi Alkahfi Setiawan, "*Perlindungan Hukum Negaraterhadap Hak Warga Bekerja Di Era Digital*", Jurnal Rechtsens, Vol. 12, No. 1, Fakultas Hukum Universitas Islam, Jember, 2023, h. 143.

⁷Melanie, S., "*Pengaruh Struktur Kepemilikan dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kebijakan Hutang Sebagai Intervening*", Jurnal Akuntansi Kontemporer, Vol 3 No 1, Jakarta, 2011, h. 4.

⁸Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, "*Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*", Prenadamedia Group Divisi Kencana, Jakarta, 2019, hlm. 254.

⁹Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "*Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan*

hukum terhadap hak yang seharusnya diterima pekerja/buruh yang di PHK akibat perusahaan mengalami kerugian atau perusahaan mencegah kerugian.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengangkat suatu judul penelitian “perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi akibat penggunaan mesin otomatisasi pekerjaan berdasarkan Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja”.

Rumusan Masalah

1. Apakah PHK akibat penggunaan otomatisasi mesin dapat dikategorikan sebagai bentuk efisiensi untuk menghindari kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja ?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja akibat penggunaan otomatisasi mesin ?

Tujuan

1. Untuk mengetahui PHK akibat penggunaan otomatisasi mesin dapat dikategorikan sebagai bentuk efisiensi untuk menghindari kerugian.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi akibat penggunaan otomatisasi mesin.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data serta memperoleh jawaban yang akurat atas rumusan masalah diatas dengan mencari dan mengelola data dalam suatu penelitian. Metode penelitian ini terdiri dari:

1. Jenis Penelitian: Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, penelitian hukum untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin-doktrin hukum. Peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawaban. Hasil dari penelitian ini memberikan preskripsi mengenai rumusan masalah yang diajukan, penelitian normatif hanya meneliti norma hukum, tanpa melihat praktek hukum di lapangan (*law in action*). Terkait perlindungan hukum terhadap

pekerja atas pemutusan hubungan kerja akibat penggunaan otomatisasi mesin.

2. Pendekatan: Metode pendekatan merupakan salah satu tahapan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan bahan-bahan dalam berbagai aspek untuk mencari jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Adapaun dalam penelitian ini penulis menggunakan 3 (tiga) metode pendekatan antara lain pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*).
3. Metode Pengumpulan Bahan: Dalam penelitian hukum normatif, teknik pengumpulan bahan hukum dengan cara bahan hukum primer berupa perundang-undangan dikumpulkan dengan metode inventarisasi dan kategorisasi. Sedangkan bahan hukum sekunder dikumpulkan dengan sistem kartu catatan (*card system*), baik dengan kartu ikhtiar (memuat ringkasan tulisan sesuai aslinya, secara garis besar dan pokok gagasan yang memuat pendapat asli penulis), maupun kartu ulasan (berupa analisis dan catatan khusus penulis).
4. Teknik Analisa Bahan: Analisis bahan hukum dalam penelitian ini berdasarkan bahan yang ada dilakukan secara yuridis kualitatif, yaitu tidak hanya mengungkapkan kebenaran belaka tetapi juga memahami kebenaran tersebut menurut aturan perundang-undangan. Dengan memberikan gambaran permasalahan tentang perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja akibat penggunaan otomatisasi mesin.

PEMBAHASAN

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PENGGUNAAN OTOMATISASI MESIN DAPAT DIKATEGORIKAN SEBAGAI BENTUK EFISIENSI UNTUK MENGHINDARI KERUGIAN

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan keputusan yang datangnya dari karyawan dan dari perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena faktor-faktor kedisiplinan ekonomi, bisnis, atau faktor personal.¹² Pemutusan Hubungan Kerja adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan.

¹²Sjafri Mangkuperawira, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*”, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, h. 176.

Ketentuan 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 buruh atau pekerja dan pengusaha”. Maksud pengakhiran adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Istilah pemberhentian sinonim dengan *separation*, atau pemutusan hubungan kerja karyawan dan suatu organisasi perusahaan.¹³

Istilah pemberhentian juga mempunyai arti yang sama dengan *separation*, yaitu pemisahan. Pemberhentian juga bisa berarti pemutusan hubungan kerja karyawan dari suatu organisasi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan. Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan (pengusaha), meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya.

Adapun yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja menurut F.X. Djumialdji, adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.¹⁴ Sementara Much Nurachmad mengartikan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.¹⁵

Menurut D. Danny H. Simanjuntak pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha atau pengusaha dengan karyawan pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting.¹⁶ Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja.¹⁷ Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut kehidupan manusia.

Pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan.¹⁸ Namun dalam praktik, pemutusan hubungan kerja masih terjadi dimana-mana. Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dimana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus-menerus.

Pengertian Otomatisasi Mesin

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat digitalisasi atau otomatisasi yang masif mulai terjadi di tahun 2018 berkat adanya pergerakan ekonomi digital. Buruh yang terkena PHK pada umumnya pada Sektor-Sektor yang rentan seperti retail, perbankan, transportasi, elektronik, tekstil dan manufaktur khususnya otomotif. Pemerintah telah mengantisipasi dengan membuat blue print strategi penciptaan lapangan kerja di era digitalisasi. Sebab, dampak dari PHK tersebut, dikhawatirkan akan bertumbuhnya informalisasi tenaga kerja atau semakin menjamurnya Pekerja Kaki Lima atau pekerja mandiri yang dapat menimbulkan kesemrawutan penataan kota-kota besar, dan berdampak pula terhadap permasalahan sosial.¹⁹

Sebagaimana kita ketahui bahwa tingkat kompetensi dan daya saing buruh Indonesia masih berada di bawah Singapura, Thailand, Philipina maupun Malaysia. Oleh sebab itu, Pemerintah Indonesia berharap agar Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia bisa melampaui standar kompetensi yang berlaku di dunia kerja saat ini. Tujuannya agar SDM Indonesia benar-benar bisa bersaing dengan SDM dari negara lain. Sebagaimana pernah dikatakan oleh Menteri Tenaga Kerja bahwa Pemerintah Indonesia terus berupaya untuk memperkuat kompetensi SDM Indonesia melalui beberapa cara. Yang paling utama adalah penguatan akses dan mutu *vocational training* (pelatihan vokasi) dan *retraining*.²⁰

Upaya ini sangat penting dilakukan, mengingat angkatan kerja Indonesia saat ini masih didominasi oleh lulusan SD-SMP, atau sekitar 60% (enam puluh persen) dari 131 (seratus tiga puluh satu) juta angkatan kerja Indonesia. Melalui pelatihan-

¹³Malayu S.P. Hasbinuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, h. 208.

¹⁴F.X. Djumialdji, “*Perjanjian Kerja*”, Cet.ke-1, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, h. 45.

¹⁵Much Nurachmad, “*Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*”, Cet.ke-1, Visimedia, Jakarta, 2009, h. 63.

¹⁶D. Danny H. Simanjuntak, “*PHK dan Pesangon Karyawan*”, Cet.ke-1, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2007, h. 18.

¹⁷*Ibid.*

¹⁸Much Nurachmad, *Op.Cit.*, h. 44.

¹⁹Urip Giyono, “*Informalisasi Dan Masalah Sosial Tenaga Kerjadi Indonesia Dalam Kajian Hukum*”, Jurnal Pena Vol 34, No. 1, Fakultas Hukum Universitas Muhamadiyah, Cirebon, 2020, h. 68.

²⁰*Ibid.*

pelatihan dan retraining juga akan dapat membantu pekerja yang terancam PHK akibat dari *revolusi industri*, serta pekerja yang terjebak pada jenis-jenis pekerjaan tertentu, sehingga mereka tidak memiliki skema kenaikan upah dan karier. Untuk itu, pemerintah akan berfokus pada pendidikan keahlian atau *vokasi* yang diterapkan lewat berbagai pelatihan hingga pengembangan sekolah teknik dan memperbanyak Balai Latihan Kerja.²¹ Peningkatan kompetensi tenaga kerja menjadi kunci untuk mengatasi problem seperti rendahnya upah dan tingginya angka pengangguran.

Kalau produktivitas meningkat dan daya saing naik yang berimbas pada tumbuhnya keuntungan perusahaan, maka upah naik, kesejahteraan buruh juga akan meningkat. Teknologi tidak selamanya mampu memenuhi janji-janjinya untuk mempermudah masyarakat. Adakalanya teknologi membawa mimpik buruk bagi sebagian umat manusia di dunia.

Mimpi buruk itu hadir dalam kehidupan para tenaga kerja kita yang terancam akan kehilangan mata pencaharian, maraknya kasus PHK yang terjadi pada tenaga kerja karena peran mereka telah diganti dengan kehadiran mesin-mesin yang memiliki tenaga besar disbanding dengan manusia. Ribuan manusia telah menjadi pengangguran akibat perusahaan lebih memilih memanfaatkan teknologi dari pada harus membayar upah tenaga kerja yang cukup mahal.²² Sehingga melahirkan angka kemiskinan yang semakin meningkat serta ketimpangan sosial. Para petani terpaksa harus rela menjadi pengangguran, karena lahan pertanian mereka terkuras habis hanya untuk pembangunan industri.²³

Kebijaksanaan sejati datang ke masing-masing dari kita ketika kita menyadari betapa sedikit kita memahami tentang kehidupan, diri kita sendiri, dan dunia di sekitar kita. Seiring dengan terjadinya kerapuhan kondisi ekonomi global, para pemilik modal banyak yang membuat strategi untuk meminimalisir resiko bagi bisnis mereka.²⁴ Salah satunya adalah dengan mengadakannya *fleksibilitas* produksi & pasar buruh untuk menggantikan situasi pasar buruh yang dianggap terlalu kaku dengan adanya campur tangan pemerintah, lengkap dengan segala peraturan yang harus dilaksanakan dalam konteks ketenagakerjaan bisnis mereka.

Hal tersebut dinamakan sebagai informalisasi tenaga kerja, dengan mempekerjakan masyarakat secara lepas tanpa ikatan kerja, yang menimbulkan

permasalahan baru, yaitu hilangnya aspek perlindungan tenaga kerja. Peluang untuk bekerja secara umum diterima sebagai cara untuk keluar dari kemiskinan. Sayangnya, penggunaan hubungan kerja informal yang meningkat, justru mengancam keamanan dan keamanan bekerja.

Efisiensi Perusahaan Karena Menghindari Kerugian

Efisiensi perusahaan merupakan suatu cara yang dilakukan pihak perusahaan agar mempertahankan perusahaannya dari kekrisisan yang terjadi guna untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ada beberapa cara yang dilakukan perusahaan mengefisienkan perusahaannya yaitu :

1. Pengertian Perusahaan

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tujuan utama perusahaan didirikan yaitu untuk mendapatkan keuntungan serta memperoleh laba yang maksimal agar suatu perusahaan dapat dipertahankan dan berkembang. Tujuan mencari keuntungan tersebut menuntut setiap perusahaan untuk dapat melakukan strateginya masing-masing dan kebijakan- kebijakan tertentu sehingga dapat bersaing dan tetap eksis melewati perkembangan zaman yang demikian pesat. dan juga, keuntungan dengan memperoleh laba yang maksimal dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

2. Memangkas Gaji Karyawan

Pemangkas gaji karyawan menjadi salah satu efisiensi yang jamak dilakukan di berbagai perusahaan di dunia. Keputusan untuk memangkas gaji tersebut tentunya bukan sebuah hal yang mudah untuk ditetapkan, terlebih pada saat krisis.²⁵ Adapun besaran pemangkas gaji yang dilakukan tiap-tiap perusahaan berbeda.

²¹Mochamad Azhar, “Strategi Kemnaker tingkatkan kompetensi angkatan kerja di era digital”, <https://govinsider.asia/indo-en/article/strategi-kemnaker-tingkatkan-kompetensi-angkatan-kerja-di-era-digital>, Online diakses pada 12 Juni 2024 pukul 12.33.

²²*Ibid.*

²³Urip Giyono, *Op.Cit*, h. 70.

²⁴Mochamad Azhar, *Op.Cit*, h. 5.

²⁵Cek Aja, “memahami 3 jenis efisiensi yang dilakukan perusahaan”, <https://www.cekaja.com/info/memahami-3-jenis-efisiensi-yang-dilakukan-perusahaan-selama-corona>, Online diakses pada 12 Juni 2024 pukul 23.03.

Beberapa perusahaan memangkas gaji sesuai level karyawan dengan besaran antara 10% (sepuluh persen) hingga 50% (lima puluh persen) dari jumlah gaji yang biasa diterima.²⁶ Selain itu, pemangkasan gaji karyawan yang diterapkan oleh perusahaan berlaku dalam periode tertentu seperti selama 3 (tiga) bulan atau 4 (empat) bulan.

3. Cuti tanpa bayaran

Selain memangkas gaji karyawan, efisiensi lainnya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meminta cuti tanpa digaji atau *unpaid leave*.²⁷ Hal ini dilakukan oleh perusahaan untuk sedikit melepaskan beban usaha yang ditanggung oleh perusahaan. Minimnya pemasukan sedikit banyak memengaruhi keuangan perusahaan dan itu juga turut menjadi penyebab diterbitkannya kebijakan cuti tanpa gaji untuk karyawan. Pilihan untuk meminta karyawannya bersedia cuti tanpa digaji, menjadi cara perusahaan untuk dapat lebih lama bertahan selama masa kekrisisan sebab, banyak perusahaan yang tidak memiliki dana untuk menggaji atau membayarkan kompensasi sesuai aturan perundang-undangan jika melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Sehingga permintaan kepada para karyawannya untuk cuti tanpa digaji menjadi satu- Selama krisis akibat satunya hal rasional yang bisa dilakukan oleh perusahaan ini, permintaan cuti tanpa digaji kepada para karyawan dilakukan dengan batas waktu yang belum ditentukan oleh perusahaan.

4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Langkah efisiensi lainnya yang diambil perusahaan adalah dengan melakukan PHK terhadap para karyawannya. Langkah ekstrem ini diambil banyak perusahaan, baik perusahaan konvensional, maupun perusahaan *start-up* di seluruh dunia.²⁸ Hal itu pun berdampak kepada adanya tekanan untuk mengurangi biaya operasional dari sisi gaji pekerja. Sementara pekerja dengan status kontrak dan tetap masih bekerja, tetapi secara bergiliran agar pengeluaran harian hanya ada di angka 50% (lima puluh persen).²⁹

Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut Payaman J Simanjuntak lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga

kerja yang belum bekerja.³⁰ Menurut Agusmidah, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti mengurus rumah tangga.³¹

Sedangkan pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat.³² Pengurangan kata di dalam maupun di luar hubungan kerja di dalam pengertian tersebut sangat beralasan dimana dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian umum.

Selain itu, penambahan kata sendiri juga memiliki makna bahwa barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk dirinya sendiri, sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.³³ Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh. Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.³⁴ Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.³⁵ Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Imam Soepomo menyebutkan istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang sangat luas, yaitu meliputi semua yang mampu dan diperbolehkan melakukan pekerjaan baik yang sudah punya

²⁶Hamdan, *Op.Cit*, h. 121.

²⁷*Ibid.*

²⁸*Ibid.*

²⁹Yulia Lisnawati, *Op.Cit.*

³⁰Payaman J Simanjuntak, “*Manajemen Hubungan Industrial*”, FE-UI, Depok, 2011, h. 25.

³¹Agusmidah, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, h. 6.

³²Maimun, “*Hukum Ketenagakerjaan*”, PT. Pradyna Paramita, Jakarta, 2007, h. 11.

³³Lalu Husni, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*”, Rajawali Pers, Jakarta, 2002, h. 27.

³⁴*Ibid.*

³⁵Admin, “*Tenaga Kerja*”, <https://kbbi.co.id/arti-kata/tenaga%20kerja>, Online diakses pada 12 Juni 2024 pukul 01.29.

pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai pekerja maupun yang tidak atau belum punya pekerjaan.³⁶ Bahwa Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Pengertian Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Pengganti Hak

Uang pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk pengelola dana pesangon tenaga kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak muncul karena adanya pemutusan hubungan kerja ("PHK"). Secara konsep, ada 2 (dua) jenis PHK, yaitu PHK secara sukarela dan PHK dengan tidak sukarela.³⁷

Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Uang penghargaan masa kerja ("UPMK") adalah uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja/buruh yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.³⁸ Sementara itu, Uang Penggantian Hak ("UPH") meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau UPMK bagi yang memenuhi syarat; dan
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Menurut Edytus Adisu, "Uang pesangon adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Jumlah uang yang diberikan sebagai uang pesangon bergantung pada jenis PHK".³⁹ Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 2009 Tentang

Tarif Pajak Penghasilan uang pesangon diartikan sebagai berikut:

Uang Pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk Pengelola Dana Pesangon Tenaga Kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Pesangon merupakan uang pembayaran hasil bekerja dari perusahaan selama bekerja sebagai akibat terdampaknya Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaannya, yang jumlahnya di sesuaikan dengan lama bekerja buruh atau pekerja yang bersangkutan satu sama lain.⁴⁰ Besaran uang pesangon diberikan kepada pekerja pada umumnya bervariasi sesuai lama waktu bekerja dan juga berkaitan dengan upah bulanan yang pekerja terima.

Hal tersebut tidak hanya dilihat melalui upah bulanan saja tetapi, bisa dilihat juga berdasarkan hal hal lainnya seperti dari segi tunjangan cuti, asuransi dan tunjangan lainnya yang merupakan hak karyawan diperusahaan tempat bekerja. Dengan demikian kebijakan juga diarahkan untuk keterampilan kewarganegaraan (*civic skills*) yang mencakup *participation skills* (keterampilan partisipasi) yang mana setiap warga negara diharapkan dapat mengimplementasi keputusan-keputusan kebijakan yang ada pada ranah publik.⁴¹

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT OTOMATISASI MESIN

Konsep Perlindungan Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sementara pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam melakukan kerja sering kali

³⁶*Ibid.*

³⁷Tri Jaya Ayu Pramesti, "Perbedaan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak", <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-uang-pesangon--uang-penghargaan-masa-kerja-dan-uang-penggantian-hak-lt572ff2afea2a1/>, Online diakses pada 29 Juni 2024 pukul 20.59.

³⁸*Ibid.*

³⁹Edytus Adisu, "Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif Bonus, THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun, Pesangon, Iuran Jamsostek, Dana Sehat", Forum Sahabat, Jakarta, 2008, h. 15.

⁴⁰L. Husni, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", Cet. 11, Raja Grafindo Persada, 2010, h. 140.

⁴¹*Ibid.*

pekerja terabaikan perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Di Indonesia, pemerintah lebih menekankan pada perusahaan yang menggunakan industri padat karya daripada padat modal untuk menyerap sumber daya manusia. Walaupun sebenarnya bahwa peningkatan rasio modal kerja perusahaan mengurangi *profitabilitas* perusahaan.⁴² Di sisi lain, perusahaan juga tidak ingin mempekerjakan terlalu banyak tenaga kerja, karena dapat merugikan, sehingga mereka lebih memilih menggunakan *Capital Intensive*. Ini sebenarnya tidak merugikan orang dengan pengalaman di bidang industri mana pun, tetapi dapat merugikan orang dengan pengalaman minimal. Industri padat modal juga diperlukan untuk tetap *kompetitif* dan mendukung pertumbuhan industri dan ekonomi yang tinggi.

Negara berkembang akan berpindah dari industri *primer* ke industri *sekunder*. Sementara itu, negara-negara industri akan berpindah dari industri sekunder ke industri tersier.⁴³ Tenaga kerja adalah penduduk dengan usia antara 17 (tujuh belas) tahun sampai 60 (enam puluh) tahun yang bekerja untuk menghasilkan uang sendiri. Tenaga kerja adalah tenaga yang bekerja didalam maupun luar hubungan kerja dengan alat produksi utama dalam proses produksi baik fisik maupun pikiran.⁴⁴ Menurut Bab I Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa: “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.⁴⁵ Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.⁴⁶ Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama

bekerja.

Soepomo yang dikutip Agusmidah, membagi perlindungan pekerja menjadi 3 macam⁴⁷:

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.
2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Dari hal ini, perlindungan terhadap pekerja merupakan hal yang mendasar untuk dipenuhi pengusaha/perusahaan pemberi kerja. Hal-hal yang harus dilindungi pengusaha/perusahaan pemberi kerja utamanya adalah mengenai pemberian upah yang layak, Keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan terkait hak aman dirinya, dan penyandang cacat, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja.

Hal ini sebagaimana tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang timbul dari pembangunan nasional memiliki keterkaitan sehingga harus diatur dengan peraturan yang maksimal untuk terpenuhinya hak-hak dan perlindungan mendasar bagi pekerja dan terwujudnya iklim yang kondusif bagi perkembangan dunia usaha. Kurangnya pembelajaran dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan produktivitas tenaga kerja berkurang sehingga dapat mempengaruhi daya saing produk dan

⁴²Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, “*Hukum Pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) dan Keinginan Semua Pihak dalam Hubungan Industrial*”, Jurnal Hukum Mimbar Justita, Vol 6 No. 2, Universitas Padjadjaran, Bandung, 2020, h. 201.

⁴³*Ibid.*

⁴⁴B. Hamzah, “*Teori Motivasi dan Pengukurannya*”, Bumi Aksara, Jakarta, 2014, h. 70.

⁴⁵Murti, S., & Suprihanto, J, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Liberty, Yogyakarta, 2014, h. 50.

⁴⁶Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2012. h. 36.

⁴⁷Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Ghalia Indonesia, Bogor, 2010. h. 61.

jasa karena rendahnya kualitas dan kuantitas produksi.⁴⁸ Untuk meningkatkannya, dilakukan berbagai program pelatihan dan peningkatan yang menjawab tuntutan perkembangan dan teknologi agar dapat digunakan seefisien dan selengkap mungkin.

Di era modernisasi, peningkatan kualitas dan efisiensi kerja tidak hanya terkait dengan banyaknya jumlah peserta magang dan peserta magang, tetapi juga pada kesesuaian dan kualitas pendidikan dan hasil pelatihan dengan persyaratan pekerjaan. syarat pekerjaan. Masalah ini terkadang menjadi dilema mengingat terbatasnya sumber daya yang tersedia. Namun di sinilah letak tantangan yang harus dihadapi, yaitu bagaimana kita dapat meningkatkan kualitas dan kinerja tenaga kerja Indonesia secara konsisten dengan sumber daya yang terbatas, sehingga dapat dicapai peningkatan produktivitas dan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang berkualitas. Jika kita melihat struktur ketenagakerjaan di Indonesia, pangsa lapangan kerja non manufaktur di Indonesia lebih tinggi daripada lapangan kerja manufaktur. Sebagian besar perusahaan di Indonesia bergerak di sektor non-manufaktur.⁴⁹

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Dahulu istilah yang digunakan adalah Hubungan Industrial Pancasila, di mana prinsip Hubungan Industrial Pancasila bahwa setiap keluhan yang terjadi dalam perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain yang timbul harus diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah untuk mufakat. Ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan:

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta

berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada dalam perusahaan.⁵⁰ Hubungan industrial memiliki tujuan bahwa dalam proses interaksi dalam perusahaan tercipta suasana yang saling mendukung antara pekerja serta elemen yang terdapat dalam perusahaan, membangun kemitraan dan pemberdayaan antara pekerja/buruh perusahaan dan organisasi dalam perusahaan tersebut.

Dalam dimensi kemitraan dan pemberdayaan, hasil akhir hubungan kemitraan antara perusahaan dengan organisasi, atau pekerja/buruh akan dicirikan oleh beberapa aspek berikut. Pertama, kesejahteraan.⁵¹ Semua yang terlibat dalam hubungan kemitraan melampaui kebutuhan fisik minimum. Kedua, akses sumber daya. Tidak ada halangan untuk mendapatkan akses, termasuk kesempatan yang sama dalam jenjang karier yang ditunjukkan dengan prestasi dan persaingan terbuka. Ketiga, kesadaran kritis. Bahwa dalam menjalankan pekerjaan selalu dilandasi oleh semangat diperintah oleh diri sendiri secara bertanggung jawab. Keempat, partisipasi. Kelima, kuasa. Kuasa untuk melakukan pekerjaan layaknya memerintah diri sendiri. Hubungan industrial pada dasarnya menitik beratkan pada hak dan kewajiban diantara pekerja/buruh dan pengusaha. Hak dan kewajiban yang melekat pada individu kemudian berkembang menjadi hak dan kewajiban secara kolektif.

Sifat kolektifitas ini kemudian digunakan sebagai sarana untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh agar mendapat perlakuan yang baik dan memperoleh hak-haknya secara wajar.⁵² Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan berhubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja. Disamping itu masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan tersebut. Pemerintah juga mempunyai kepentingan langsung dan tidak langsung atas pertumbuhan perusahaan, antara lain sebagai sumber penerimaan pajak.

Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini diatur mengenai bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, diantaranya dapat melalui jalur litigasi yaitu pengadilan hubungan industrial, kemudian melalui jalur non litigasi yaitu penyelesaian

⁴⁸Adianto, Jepi & Fderyansyah, “*Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja dalam Menghadapi ASEAN Economy Community*”, Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol 1 No. 2, Universitas Pelita Harapan, Surabaya, 2018, h. 79.

⁴⁹*Ibid.*

⁵⁰Sutrisno Sidabutar, “*Pedoman Penyelesaian PHK*”, Elpress, Tangerang, 2007, h. 45.

⁵¹*Ibid.*

⁵²Panyaman Simanjuntak, “*Managemen Hubungan Industrial*”, Sinar Harapan, 2003, h. 34.

perselisihan di luar pengadilan dengan cara bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.⁵³

1. Bipartit

Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, pekerja dan pengusaha, pertama kali melaksanakan perundingan di dalam perusahaan tanpa melibatkan pihak ke tiga (*ekstern*).⁵⁴ Penyelesaian secara *intern* disebut perundingan bipartit. Materi bipartit dicatat di dalam risalah bipartit. Risalah menerangkan keinginan (tuntutan) pekerja dan pengusaha, pendirian dan kesimpulan masing-masing pihak. Kesepakatan penyelesaian di dalam bipartit, dalam kajian normatif, Wajib dituangkan ke dalam perjanjian bersama (PB). Kalau melihat norma hukum yang berlaku, daya mengikat PB terletak pada akta pendaftaran yang diterbitkan oleh PHI. Pada rahap itu, akta PB difungsikan sebagai instrumen hukum untuk mencegah salah satu pihak mengingkari isinya.

2. Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi ditingkat daerah dilakukan oleh mediator Disnaker. Mediator berada pada tiga teritori bertingkat, yaitu kabupaten/kota, provinsi dan kementerian tenaga kerja. Jelasnya, mediator yang memediasi perselisihan bukan pilihan pihak berselisih, tetapi ditunjuk oleh pimpinan mediator. Selanjutnya, produk hukum meditor disebut anjuran.

3. Konsiliasi

Proses konsiliasi hubungan industrial pada dasarnya sama dengan proses mediasi. Perbedaan terletak hanya pada status kelembagaan dan kepegawaian.⁵⁵ Konsiliator bukan pegawai negeri sipil (PNS). Produk hukum konsiliator adalah anjuran. Sifat anjuran tidak mengikat dan tidak dapat dieksekusi. Konsiliator berwenang memeriksa semua perselisihan hubungan industrial, kecuali perselisihan hak (*rechtsgeschillen*). Sama seperti mediasi, konsiliator tidak membebankan biaya konsiliasi kepada para pihak melainkan imbalan jasa/honor konsiliator dibayar oleh pemerintah.

4. Arbitrase

Arbitrase hubungan industrial disebut arbitrase khusus perburuhan. Arbiter hubungan industrial memperoleh lisensi dari Menteri Tenaga Kerja. Arbitrase hubungan industrial lebih ideal sebagai lembaga alternatif penyelesaian perselisihan hubungan Industrial kalau diberi kewenangan menyelesaikan semua jenis perselisihan.⁵⁶ Forum

arbitrase hubungan industrial merupakan pilihan yang tepat bagi pihak yang tidak menginginkan pemeriksaansengketa secara terbuka. Sisi penting dari proses arbitrase adalah pemeriksaan dilakukan secara tertutup, kecuali pihak berselisih menghendaki lain. Pemeriksaan tertutup bertujuan melindungi hak privasi para pihak.

Menurut Mashudi dalam bukunya bahwa sengketa perburuhan yang dikenal dengan perselisihan hubungan industrial terdiri dari 4 (empat) macam yakni:⁵⁷

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian sengketa melalui litigasi dapat dikatakan sebagai penyelesaian yang memaksa salah satu pihak untuk menyelesaikan sengketa dengan perantaraan pengadilan, sedangkan penyelesaian sengketa melalui non litigasi dilakukan berdasar pada kehendak dan itikad baik dari para pihak untuk menyelesaikan sengketa.⁵⁸

Otomatisasi Mesin Dan Kaitannya Dengan Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan studi pustaka yang telah dilakukan, tidak ditemukan definisi spesifik dari otomatisasi pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang sebagai payung hukum perburuhan di Indonesia saat ini. Dalam implementasinya, otomatisasi merujuk pada penggantian tenaga manusia ke tenaga mesin atau robot dalam suatu proses produksi.

Pengaturan hukum mengenai PHK akibat dari digitalisasi ini berpedoman pada bunyi ayat diatas dikarenakan oleh tujuan utama dari dilakukannya digitalisasi oleh sebuah perusahaan tidak lain disebabkan karena adanya tindakan efisiensi perusahaan baik efisiensi dibidang tenaga kerja maupun efisiensi untuk mendapatkan keuntungan yang lebih. Efisiensi dengan cara beralih ke sistem digitalisasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan merupakan cara sebuah perusahaan bertahan dan

⁵³Bambang Yunarko, “*Jurnal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial*”, <https://www.neliti.com/id/publications/160856/penyelesaian-perselisihan-hubunganindustrial-melalui-lembaga-arbitrase-hubungan>, Online diakses pada 12 Juni 2024 pukul 16.04.

⁵⁴*Ibid.*

⁵⁵Mashudi, “*Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*”, CV Jakad Publishing, Surabaya, 2019, h. 57.

⁵⁶*Ibid.*, h. 82.

⁵⁷*Ibid.*, h. 65.

⁵⁸Jimmy Joses Sembiring, “*Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan*”, Transmedia Pustaka, Jakarta, 2011, h. 9.

bersaing bersaing di dunia bisnis yang semakin berkembang dengan dinamis.⁵⁹

Hal tersebut membuat perusahaan harus mampu berkonsentrasi kepada rangkaian proses penciptaan produk atau jasa namun dapat meminimalisir kerugian yang ada. Akan tetapi, walaupun undang-undang memberikan dan memperbolehkan terjadinya PHK akan hal tersebut, disisi lain PHK yang dilakukan sepihak juga tidak diperbolehkan. PHK harus dilakukan sesuai dengan alur atau ketentuan yang ada dan sebuah perusahaan harus juga mempertimbangkan segala konsekuensi dari PHK tersebut dan mengupayakan agar tidak terjadinya PHK dengan melalui berbagai macam upaya yang ada. Ketentuan Pasal 81 angka 41 UU Ciptakerja menyebutkan :

Di antara Pasal 151 dan Pasal 152 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 151A sehingga berbunyi sebagaiberikut:

Pasal 151A

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (21) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal:

- a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. Pekeda/Buruh dan Pengusaha berakhir Hubungan Kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu; dan
- c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Pedoman Kerja Bersama; atau d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Apabila ditelaah, proses otomatisasi tentunya menimbulkan setidaknya dua kemungkinan. Yang pertama adalah terjadi peralihan, artinya pekerja manusia atau buruh dialihkan ke pekerjaan lain karena pekerjaan lamanya telah diambil alih oleh mesin atau robot. Kemungkinan yang kedua adalah terjadi pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja atau buruh. Untuk kemungkinan kedua yakni PHK, maka perlu dilakukan sebuah analisis apakah pengusaha boleh melakukan PHK terhadap karyawannya dengan alasan otomatisasi.⁶⁰ Pada dasarnya undang-undang menghendaki agar PHK dihindari dengan segala upaya. Namun apabila PHK tidak dapat dihindari maka pelaksanaannya harus sesuai dengan cara-cara yang diatur oleh undang-undang.

Terkait dengan PHK karena otomatisasi yang menjadi pokok pembahasan tulisan ini, maka perlu dilihat pengaturan mengenai alasan pengusaha

melakukan PHK. Dalam situasi tertentu pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja, yang diakui dan dianggap sah oleh undang-undang. Untuk melindungi pekerja dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil dan wajar oleh pengusaha, undang-undang ketenagakerjaan dengan tegas mengatur keadaan-keadaan dan persyaratan-persyaratan tentang pemutusan hubungan kerja sah dan dapat dilakukan. Secara umum, adanya 4 (empat) kategori PHK yang biasanya dilakukan oleh perusahaan, yaitu:⁶¹

- 1) *Termination*, dalam hal ini PHK dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan karena kontrak kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh telah berakhir;
- 2) *Dismissal*, PHK disebabkan oleh adanya tindakan fatal dari pekerja/buruh. Hal ini dapat berupa tidak disiplinnya pekerja/buruh atau pekerja/buruh yang melanggar kontrak kerja yang ada;
- 3) *Redundancy*, sebuah perusahaan melakukan PHK karena akibat dari adanya perkembangan teknologi seperti mulai menerapkan mesin-mesin berteknologi canggih dalam perusahaan, mulai mengubah segala bentuk aktivitas manual kedalam bentuk digital yang tentunya akan menyebabkan pengurangan karyawan; dan
- 4) *Retrenchment*, PHK yang disebabkan oleh dampak ekonomi yang *fluktuatif* terhadap perusahaan, misalnya perusahaan mengalami kerugian selama berturut-turut atau penjualan/keuntungan yang diperoleh perusahaan menurun.

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa PHK yang disebabkan otomatisasi ini termasuk ke dalam kategori *redundancy*, dimana pengusaha melakukan penggantian tenaga manusia dengan mesin atau robot yang bekerja secara otomatis. Penerapan mesin-mesin berteknologi canggih ini tentunya mengakibatkan harus dikurangnya pekerja manusia atau buruh yang bekerja di perusahaan tersebut.

Hak Pekerja Ketika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi

Sehubungan dengan masalah Pemutusan hubungan Kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh penulis mencoba menganalisisnya. Di dalam UU Ciptakerja, pengusaha tetap dimungkinkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK)

⁵⁹Kadek Agus Sadiwara, “*Pengaturan Prinsip Transfer Of Undertaking Protection Of Employment (TUPE) Dalam Dunia Ketenagakerjaan di Indonesia*”, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol. 4, Denpasar, 2015, h. 797.

⁶⁰Suwarto, “*Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia*” Buku Panduan, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, 2003, h. 36.

⁶¹Sendjun Manulang, “*Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2001, h. 107.

dengan alasan efisiensi. Pada Pasal 154A UU Ciptakerja yang mengatakan salah satu alasan yang memungkinkan PHK dapat terjadi adalah perusahaan melakukan efisiensi (dalam hal ini melalui otomatisasi). Terhadap hal ini pula, pekerja/buruh yang mengalami PHK karena otomatisasi, menurut Ketentuan Pasal 81 angka 47 UU Ciptakerja menyebutkan :

Ketentuan Pasal 156 diubah sehingga berbunyi sebagaiberikut:

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.
- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah; (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan
 - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
 - (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan lebih lanjut mengenai PHK karena efisiensi tertuang dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan :

- Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:
- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
 - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Dari ketentuan diatas penulis menyimpulkan bahwa ketika maka pekerja memiliki peluang untuk mendapatkan haknya dengan mengajukan pemutusan hubungan kerja ke pengadilan agar nantinya mandapatkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Oleh karena sudah masuk ranah pengadilan

artinya ada sengketa di dalamnya yang perlu penanganan khusus. Terhadap dilakukannya PHK, maka sesuai dengan apa yang dituangkan oleh undang-undang maka pengusaha sebisa mungkin mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

PENUTUP

Kesimpulan

Bahwa tidak disebutkannya penggolongan unsur-unsur perusahaan mengalami kerugian dan perusahaan mencegah kerugian menimbulkan kekaburan norma dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. PHK dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian terhadap penggunaan otomatisasi mesin perlu dengan pembuktian audit laporan perkembangan perusahaan. sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian dapat diterima, tanpa adanya kecurigaan bahwa PHK tersebut hanya rekayasa perusahaan. Alasan efisiensi terdapat dalam Pasal 156A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Perlindungan hukum terhadap PHK terhadap pekerja/buruh akibat dampak penggunaan otomatisasi mesin yaitu terdapat dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan perlindungan hukum berupa pemberian uang pesangon, pemberian uang penghargaan atau uang jasa selama masa kerja pekerja/buruh, dan pemberian hak ganti rugi atas dampak dari adanya PHK tersebut. Maka dengan adanya ketentuan tersebut dapat menjamin perlindungan hukum bagi pekerja/buruh akibat dari dampak penggunaan otomatisasi mesin. Namun demikian, tetap saja perusahaan tidak boleh melakukan PHK secara sewenang-wenang dan harus mengupayakan terlebih dahulu agar tidak terjadinya PHK.

Saran

1. Perusahaan haruslah bijak dalam melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja walaupun tujuan perusahaan dalam melakukan efisiensi dalam rangka menekan beban produksi, bahan pokok dan operasional lainnya. Mengingat para pekerja selama ini sudah bekerja dengan baik juga turut andil dalam kemajuan perusahaan.

2. Pemerintah melalui Menteri Ketenagakerjaan membuat dan menerbitkan aturan turunan terhadap Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja terkait kebijakan pembatasan PHK karena alasan efisiensi dan modernisasi tenaga orang ke tenaga mesin mengingat penduduk Indonesia masih bergantung hidup dari bekerja di perusahaan-perusahaan yang ada. Juga perlunya pemerintah melakukan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh warga agar meningkatkan sumber daya, pemikiran, *skill* maupun kemampuan dalam bersaing di era serba teknologi sekarang ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan terselesaikannya penelitian ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada bapak ibu guru yang telah membimbing penuh kesabaran dan ketabahan, tak lupa juga kepada orang tua tercinta. ibu dan ayah, yang memberikan kasih sayang dan doa tak henti-hentinya untuk selalu mendukung kemajuan anak-anaknya, dan semoga Allah SWT selalu memberikan kasih sayang kepada mereka di dunia dan akhirat. Serta kepada teman-teman Fakultas Hukum Universitas Gresik angkatan 2020 atas kebersamaannya selama menempuh pendidikan dan berbagi pengetahuan. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis mendapatkan pahala oleh Tuhan Yang Maha Esa. Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna namun besar harapan penulis semoga tulisan ini dapat berguna dan bermanfaat untuk kita semua, terlebih untuk pihak-pihak yang membutuhkan sebagai bahan rujukan atau referensi dikemudian hari. Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Adisu, Edytus, "*Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gail Sundulan, Insentif Bonus. THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun, Pesangon, Iuran Jamsostek, Dana Sehat*", Forum Sahabat, Jakarta, 2008.
- Agusmidah, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Agusmidah, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*". Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma, "*Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*", Prenadamedia Group Divisi Kencana, Jakarta, 2019.
- Djumaldji, F.X., "*Perjanjian Kerja*", Cet.ke-1, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.

- H. Simanjuntak, D. Danny, “*PHK dan Pesangon Karyawan*”, Cet.ke-1, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2007.
- Hamzah, B., “*Teori Motivasi dan Pengukurannya*”, Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- Hasbinuan, Malayu S.P., “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bumi Aksara, Jakarta, 2011.
- Husni, L., “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, Cet. 11, Raja Grafindo Persada, 2010
- Husni, Lalu, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*”, Rajawali Pers, Jakarta, 2002.
- J Simanjuntak, Payaman, “*Manajemen Hubungan Industrial*”, FE-UI, Depok, 2011.
- Maimun, “*Hukum Ketenagakerjaan*”, PT. Pradya Paramita, Jakarta, 2007.
- Mangkuparawira, Sjafriz, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*”, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011.
- Manulang, Sendjun, “*Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Mashudi, “*Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*”, CV Jakad Publishing, Surabaya, 2019.
- Nurachmad, Much, “*Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*”, Cet.ke-1, Visimedia, Jakarta, 2009.
- S., Murti, & Suprihanto, J, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Liberty, Yogyakarta, 2014.
- Sidabutar, Sutrisno, “*Pedoman Penyelesaian PHK*”, Elpress, Tangerang, 2007.
- Simanjuntak, Panyaman, “*Managemen Hubungan Industrial*”, Sinar Harapan, 2003.
- Subkhi, Yusuf, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2012.
- Suwarto, “*Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia*” Buku Panduan, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, 2003.
- Jurnal**
- Adianto, Jepi & Fderyansyah, “*Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja dalam Menghadapi ASEAN Economy Community*”, Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol 1 No. 2, Universitas Pelita Harapan, Surabaya, 2018.
- Fathammubina, Rohendra dan Rani Apriani, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*”, Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure : Kajian Ilmiah Hukum, Vol. 3 No. 1, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa, Karawang, 2018.
- Giyono, Urip, “*Informalisasi Dan Masalah Sosial Tenaga Kerjadi Indonesia Dalam Kajian Hukum*”, Jurnal Pena Vol 34, No. 1, Fakultas Hukum Universitas Muhamadiyah, Cirebon, 2020.
- Priyarsono, Winardi, , D., Siregar, H., & Kustanto, H, “*Peranan Kawasan Industri dalam Mengatasi Gejala Deindustrialisasi*”, Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia, Vol 19 No. 1, Jakarta, 2019.
- Purnamawati, Dina Listri & Khoirudin, Rifki, “*Penyerapan Tenaga Kerja Sekotor Manufaktur di Jawa Tengah 2011-2015*”, Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan, Vol 4 No 1, Jakarta, 2019.
- S., Melanie, “*Pengaruh Struktur Kepemilikan dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kebijakan Hutang Sebagai Intervening*”, Jurnal Akuntansi Kontemporer, Vol 3 No 1, Jakarta, 2011.
- Sadiwara, Kadek Agus, “*Pengaturan Prinsip Transfer Of Undertaking Protection Of Employment (TUPE) Dalam Dunia Ketenagakerjaan di Indonesia*”, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol. 4, Denpasar, 2015.
- Sembiring, Jimmy Joses, “*Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan*”, Transmedia Pustaka, Jakarta, 2011.
- Setiawan, Dimas dan Mei Lenawati, “*Peran Dan Strategi Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Era Society 5.0*”, Journal of computer, information system, & technology management, Vol.3 No.1, 2020.
- Setiawan, Sidi Alkahfi, “*Perlindungan Hukum Negaraterhadap Hak Warga Bekerja Di Era Digital*”, Jurnal Rechtsens, Vol. 12, No. 1, Fakultas Hukum Universitas Islam, Jember, 2023.
- Wibowo, Rudi Febrianto dan Ratna Herawati, “*Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*”, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Vol. 3 No. 1, 2021.
- Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni, “*Hukum Pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) dan Keinginan Semua Pihak dalam Hubungan Industrial*”, Jurnal Hukum Mimbar Justita, Vol 6 No. 2, Universitas Padjadjaran, Bandung, 2020.

Media Internet

- Admin, “*Tenaga Kerja*”, <https://kbbi.co.id/artikata/tenaga%20kerja>, Online diakses pada 12 Juni 2024 pukul 01.29.

Azhar, Mochamad, “*Strategi Kemnaker tingkatkan kompetensi angkatan kerja di era digital*”, <https://govinsider.asia/indo-en/article/strategi-kemnaker-tingkatkan-kompetensi-angkatan-kerja-di-era-digital>, Online diakses pada 12 Juni 2024 pukul 12.33.

Cek Aja, “*memahami 3 jenis efisiensi yang dilakukan perusahaan*”, <https://www.cekaja.com/info/memahami-3-jenis-efisiensi-yang-dilakukan-perusahaan-selama-corona>, Online diakses pada 12 juni 2024 pukul 23.03.

Pramesti, Tri Jaya Ayu, “*Perbedaan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak*”, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-uang-pesangon--uang-penghargaan-masa-kerja-dan-uang-penggantian-hak-lt572ff2afea2a1/>, Online diakses pada 29 Juni 2024 pukul 20.59.

Yunarko, Bambang, “*Jurnal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial*”, <https://www.neliti.com/id/publications/160856/penyelesaian-perselisihan-hubunganindustrial-melalui-lembaga-arbitrase-hubungan>, Online diakses pada 12 Juni 2024 pukul 16.04.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Tahun 1945;
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
Kitab Undang-Undang Hukum Pidana;
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja; dan
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Putusan Pengadilan

Putusan Nomor : 518 K/Pdt.Sus/2014