

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka didapat kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan penerapan sistem otomatisasi termasuk dalam kategori Pemutusan Hubungan Kerja yang sah menurut peraturan perundang-undangan. Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan penerapan sistem otomatisasi sesuai dengan substansi dalam Pasal 154A ayat (1) huruf b UU Cipta Kerja yang menjelaskan perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi. Unsur-unsur efisiensi memiliki kesamaan dan saling berkaitan dengan unsur-unsur otomatisasi, yang mana otomatisasi dilakukan sebagai upaya untuk mengefisiensi biaya, waktu, dan tenaga kerja dalam keberlangsungan kegiatan usaha. Selain dilihat dari segi substansi, Pemutusan Hubungan Kerja dinyatakan sah apabila tata cara pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai

peraturan pelaksana dari UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.

2. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terancam Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan penerapan sistem otomatisasi berarti perlindungan hukum tersebut memenuhi Hak atas Pekerjaan sebagai amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 serta tujuan negara dalam Pembukaan UUD 1945. Pemenuhan hak-hak pekerja yang di PHK akibat penerapan sistem otomatisasi memperoleh hak atas uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang disesuaikan dengan ketentuan Pasal 43 PP No. 35 Tahun 2021. Selain hak akibat pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. UU Cipta Kerja juga menjamin hak pekerja/buruh yang terdampak pemutusan hubungan kerja dengan adanya Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang terdapat pada Pasal 46A sampai dengan Pasal 46E. Berkaitan dengan ancaman PHK dengan alasan penerapan sistem otomatisasi terhadap pekerja, untuk dapat memenuhi hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga negaranya negara dapat melakukan upaya perlindungan hukum yakni dengan membuat peraturan tentang kewajiban memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja. Hal ini dikarenakan penerapan sistem otomatisasi menimbulkan adanya peralihan pekerja manusia ke

sektor lain sehingga membutuhkan keahlian yang berbeda dari pekerjaan sebelumnya. Selanjutnya, dalam melaksanakan ketentuan tersebut maka pemerintah sebaiknya menyelenggarakan pelatihan kerja bagi para tenaga kerja yang terancam PHK didasari pada ketentuan Pasal 9, Pasal 10 Ayat (1), serta Pasal 11 UU Ketenagakerjaan. Selain peran pemerintah, pelaku usaha juga bertanggung jawab untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja sesuai Pasal 12 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, serta upaya memberikan pelatihan ulang (*retraining*).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat saran terhadap seluruh pemangku kepentingan untuk mengatasi permasalahan penelitian ini:

1. Saran kepada pemerintah sebagai pembuat peraturan perundang-undangan untuk membentuk ketentuan yang secara eksplisit menjelaskan syarat-syarat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan penerapan sistem otomatisasi. Hal ini dilakukan agar menjamin kepastian hukum serta keadilan hukum bagi masyarakat.
2. Saran lainnya kepada pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum berupa ketentuan mengenai pelatihan kerja terhadap pekerja yang terancam pemutusan hubungan kerja dengan penerapan sistem otomatisasi guna memberikan kesempatan bagi pekerja untuk dapat memperoleh pekerjaan yang baru.

3. Saran kepada perusahaan sebagai pihak yang mengajukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan penerapan sistem otomatisasi, melakukan upaya untuk mencegah terjadinya PHK. Salah satu upaya yakni perusahaan dapat memberikan pelatihan ulang untuk sumber daya masyarakat (*retraining*) agar siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin berkembang sejalan dengan perkembangan teknologi.
4. Saran kepada pekerja yakni ikut serta dalam melatih kemampuan diri sehingga pekerja masih tetap dapat digunakan dalam sektor lain, dalam mengantisipasi terjadinya PHK dengan alasan penerapan otomatisasi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Astawa, I. G. P. & Na'a, S. (2019). *Memahami Ilmu Negara & Teori Negara*. Bandung: Refika Aditama.
- Basri, A. (2006). *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: Cut Nyak Dien Press.
- Busroh, A. D. (2006). *Ilmu Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fadjar, A. M. (2005). *Tipe Negara Hukum*. Malang: Bayu Media.
- Harianto, A. (2016) *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ishaq, H. (2017). *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Jehani, L. (2016). *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Tangerang: Agromedia Pustaka.
- Kaelan, H. (2013). *Negara Kebangsaan Pancasila, Kultur, Historis, Filosofis, Yuridis, dan Aktualisasinya*. Yogyakarta: Paradigma Indonesia.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.
- Soedjono, W. (2003). *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.

Widodo, H & Judiantoro. (1996). *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wiradipradja, E. S. (2015). *Penuntun Praktis Metode Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum*. Bandung: Keni Media.

JURNAL

Adha, L. H., Asyhadie, Z. & Kusuma, R. (2020). Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Kompilasi Hukum*, 5(2).

Adhyne, C. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi Dengan Adanya Otomasi. *Jurnal Jurist-Diction*, 5(1).

Aponno, A.D., Arifiani, A.P. (2021). Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Indosat Tbk). *Jurnal Kertha Semaya*, 9(10).

Eliza Della Kanaya, *et. al.* (2021). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Yang di PHK Akibat Otomatisasi di Era Revolusi Industri 4.0 Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Seri Seminar Nasional Ke-III Universitas Tarumanagara Tahun 2021*.

Elviandri, Khuzdaifah, & Absori. (2019). Quo Vadis Negara Kesejahteraan: Meneguhkan Ideologi Welfare State Negara Hukum Kesejahteraan Indonesia. *Jurnal Mimbar Hukum*, 319(2).

Giyono, U. (2020). Informalisasi Dan Masalah Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia Dalam Kajian Hukum (Studi Kasus PHK sebagai Efek Digitalisasi di Kabupaten Cirebon Tahun 2019). *Jurnal PENA*, 34(1).

- Hafidh, M. R. (2021). Kajian Yuridis atas Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Jasa Marga terhadap Pekerja Akibat Penerapan Sistem Otomatisasi. *Jurnal Hukum*, 8(3).
- Hamzani, A. I. (2015). Menggagas Indonesia sebagai Negara Hukum yang Membahagiakan Rakyatnya. *Jurnal Yustisia*, 3(3).
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan : Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*, 3(1).
- Indrayani, H. (2012). Penerapan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Efektivitas, Efisiensi dan Produktivitas Perusahaan. *Jurnal El-Riyasah*, 3(1).
- International Labour Organization. (2019). Pekerjaan Untuk Masa Depan Yang Lebih Cerah – Komisi Global Untuk Pekerjaan Masa Depan. Indonesia.
- Ismono, J. (2018). Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan. *Halu Oleo Law Review*, 2(1).
- Kahfi, A. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Jurisprudentie*, 3(2).
- Kaya, P.A. (2019). *The Right to Work as a Fundamental Human Right. European Scientific Journal*, 15(14).
- Mandalangi, J. P. (1989). Hak Atas Pekerjaan Dalam UUD 1945 Dan Dalam Konvensi-Konvensi Internasional. *Jurnal Pro Justisia*, 4(7).
- Maringan, N. (2015). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, 3(3).

- Maulana, D. E. (2021). Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Force Majeure Akibat Pandemi Covid-19. *Jurnal Jurist-Diction*, 4(3).
- McKinsey & Company. (2019). Otomasi dan Masa Depan Pekerjaan di Indonesia: Pekerjaan Yang Hilang, Muncul dan Berubah”.
- Mundlak, G. (2007). *The Right to Work: Linking Human Rights and Employment Policy. Journal International Labour Review*, 146(3-4).
- Mustari. (2016). Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang. *Jurnal Supermasi*, 11(2).
- Nuraeni, Y. (2020). Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(1).
- Pusat Kajian Anggaran Badan Keahlian DPR RI. (2020) Analisis RUU Tentang APBN No. 10/an.PKA/APBN/IX/2020 Ketenagakerjaan Indonesia: Menghadapi Pandemi, Menjelang Bonus Demografi. Jakarta Pusat.
- Santoso, B. (2013). Justrifikasi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Mimbar Hukum*, 25(3).
- Sarkin, J. & Koenig, M. (2011). Developing the Right to Work: Intersecting and Dialoguing Human Rights and Economic Policy. *Human Rights Quarterly*, 33.
- Surjana, O & Fakhriah, E. L. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Iustitia Omnibus*, 2(2).
- Syamsiah, R. N. Tanggung Jawab Negara Terhadap Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 Dalam Mewujudkan Penghidupan Masyarakat Yang

Layak Dikaitkan Dengan Undang-Undang No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. (Bandung: Fakultas Hukum Universitas Pasundan, 2016).

INTERNET

Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Jawa Tengah, *Diagram Alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, diakses pada Januari 11, 2023, dari BP3TK Jateng: <https://www.bp3tkjateng.com/informasi-publik/sop-phi>

Farasonalia, R. *Menteri Tenaga Kerja: 23 Juta Pekerja Indonesia Terdampak Otomatisasi di Era Revolusi Industri 4.0*. diakses pada Agustus 18, 2021, dari Kompas: <https://regional.kompas.com/read/2019/11/26/16501841/menteri-tenaga-kerja-23-juta-pekerja-indonesia-terdampak-otomatisasi-di-era>

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring. diakses dari: <https://kbbi.web.id/>

Tim Hukumonline, *Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli*, diakses pada Desember 19, 2022, dari Hukumonline: <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc>

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3886).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647)