

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS HUKUM

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan

Tinggi

Nomor: 2193/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/IV/2022

Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

Dengan Alasan Penerapan Sistem Otomatisasi

OLEH

Sharah Abhista Natasya

NPM : 6051801216

PEMBIMBING

Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.Hum., S.E., M.M.



Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan

Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana

Program Studi Ilmu Hukum

2023

Telah disidangkan pada Ujian
Penulisan Hukum Fakultas Hukum
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing,



Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M.

Dekan,



Dr. Iur. Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum.



PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang beranda tangan di bawah ini :

Nama : Sarah Abhista Natasya

NPM : 6051801216

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

"Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penerapan Sistem Otomatisasi"

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah /Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- a. Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- b. Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 2 Februari 2023

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/ Karya Penulisan Hukum

Sarah Abhista Natasya

NPM 6051801216

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DENGAN ALASAN PENERAPAN SISTEM OTOMATISASI**

Sharah Abhista Natasya

NPM : 6051801216

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berdampak pada penerapan sistem otomatisasi pada perusahaan. Hal ini berdampak negatif karena menimbulkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai konsekuensi dari otomatisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mendeskripsikan: (a) Apakah pemutusan hubungan kerja dengan alasan penerapan sistem otomatisasi termasuk dalam kategori Pemutusan Hubungan Kerja yang sah menurut perundang-undangan?: dan (b) Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terancam pemutusan hubungan kerja dengan alasan penerapan sistem otomatisasi?. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) PHK dengan alasan penerapan sistem otomatisasi termasuk dalam kategori PHK yang sah menurut peraturan perundang-undangan; dan (2) Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terancam PHK dengan alasan penerapan sistem otomatisasi berarti dengan pemenuhan hak-hak pekerja.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Otomatisasi.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penerapan Sistem Otomatisasi”**. Skripsi ini diajukan untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan terdapat kekurangan, karena itu sangat diharapkan kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya. Skripsi ini dapat terwujud atas bantuan dari berbagai pihak yang memberikan arahan serta dukungan, sehingga penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membimbing serta memberikan dukungan yang selalu menyertai penulis hingga skripsi ini selesai. Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M. selaku dosen pembimbing seminar proposal penulisan hukum dan penulisan hukum, yang selalu memberikan ilmu, mendidik karakter, serta menuntun penulis selama menyusun skripsi ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih disampaikan pula kepada:

1. Bapak Mangadar Situmorang, Drs., M.Si., Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan;

2. Bapak Dr. iur. Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
3. Ibu Dr. W.M. Herry Susilowati, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
4. Bapak Adrianus Adityo Vito Ramon, S.H., LL.M. selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
5. Bapak John Lumbantobing, S.H., LL.M., MCI Arb. selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
6. Ibu Dyan Franciska Dumaris Sitanggang, S.H., M.H. selaku dosen wali penulis di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang selalu bersedia memberikan arahan dan bantuan kepada penulis selama perkuliahan;
7. Ibu Dewi Sukma Kristianti, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing PLDC (*Parahyangan Law Debate Community*) di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang memberikan perhatian serta didikan selama perkuliahan maupun selama berorganisasi.
8. Seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan dan matakuliah umum yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis belajar di Universitas Katolik Parahyangan serta seluruh jajaran tenaga kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan (Tata Usaha, Pekarya, Tenaga Pengaman, Tenaga Kebersihan, dan lainnya).

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Ibu Rita Zahara dan Bapak Musa Abdul Ganar selaku orang tua penulis yang telah mendidik, mendoakan, menemani penulis pada saat mengalami kesulitan, dan jasa lainnya

yang tidak dapat terhitung jumlahnya. Terima kasih kepada M. Rizky Maulana dan Reva Tabhita selaku kakak dan adik penulis yang selalu mendukung, menghibur, dan mendengarkan curahan hati penulis. Selanjutnya kepada Lokita, Sava, Rara, Yocelyn selaku teman penulis sejak awal perkuliahan hingga kini yang selalu memberikan dukungan, kekuatan, serta menjadi tempat untuk berkeluh kesah selama perkuliahan, kemudian kepada Alif, Sheilla, Nasya yang menemani penulis selama 10 tahun ini dengan tangis dan tawa, serta selalu memberikan dukungan moral meskipun jarang bertemu. Terima kasih pula kepada teman-teman seperbimbingan yang selalu berdiskusi serta saling menguatkan satu sama lain selama penulisan skripsi ini, semoga teman-teman sukses di masa yang akan datang. Kepada PLDC beserta seluruh senior, rekan, dan junior yang memberikan pembelajaran serta pengalaman yang sangat berharga bagi penulis, menjadikan penulis lebih berkembang sebagai pribadi yang lebih baik.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh saudara/saudari dan kerabat penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang secara tidak langsung telah memberikan dukungan, doa, dan motivasi dalam keberlangsungan hidup penulis.

Bandung, 4 Januari 2023

Sharah Abhista Natasya

DAFTAR ISI

	halaman
LEMBAR PENGESAHAN.....	i
LEMBAR INTEGRITAS.....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	10
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	11
1.4 Metode Penelitian.....	11
1.4.1 Jenis Penelitian.....	11
1.4.2 Sumber Data.....	12
1.4.3 Teknik Pengumpulan Data.....	13
1.4.4 Metode Analisis Data.....	13
1.5 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II HAK ATAS PEKERJAAN.....	16
2.1 Pengertian Hak Atas Pekerjaan.....	16

2.2	Penjaminan Hak Atas Pekerjaan Oleh Negara.....	18
2.3	Keberadaan Hak Atas Pekerjaan.....	24
BAB III	PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.....	30
3.1	Hubungan Kerja.....	30
3.1.1	Pengertian Hubungan Kerja.....	30
3.1.2	Perjanjian Kerja Sebagai Dasar Terjadinya Hubungan Kerja.....	31
3.1.3	Hak Dan Kewajiban Antara Pekerja Dan Pengusaha.....	36
3.2	Pemutusan Hubungan Kerja.....	39
3.2.1	Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja...	39
3.2.2	Alasan-Alasan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.....	41
3.2.3	Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja...	44
BAB IV	TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN PENERAPAN SISTEM OTOMATISASI	47
4.1	Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penerapan Sistem Otomatisasi sebagai Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Perundang- undangan.....	47
4.2	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang terancam Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penerapan Sistem Otomatisasi.....	76

BAB V	PENUTUP.....	91
	5.1 Kesimpulan.....	91
	5.2 Saran.....	93
	DAFTAR PUSTAKA.....	95

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 4.1 Pemutusan Hubungan Kerja Yang Sah Menurut Peraturan Perundang-undangan.....	48
Gambar 4.2 Pembagian Otomatisasi.....	70
Gambar 4.3 Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	75
Gambar 4.4 Alur Pembahasan Mengenai Perlindungan Hukum.....	79

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 4.1 Unsur-Unsur Efisiensi.....	58
Tabel 4.2 Unsur-Unsur Otomatisasi.....	62
Tabel 4.3 Perbandingan Unsur Efisiensi Dengan Unsur Otomatisasi	64
Tabel 4.4 Unsur-Unsur Hak Atas Pekerjaan.....	79
Tabel 4.5 Unsur-Unsur Perlindungan Hukum.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berjalannya waktu, perkembangan zaman merupakan aspek yang tidak dapat dihindari. Kondisi perkembangan zaman yang semakin maju dipengaruhi oleh peran ilmu pengetahuan yang diolah manusia. Perkembangan ilmu pengetahuan menghasilkan banyaknya penemuan alat-alat teknologi yang dapat digunakan untuk memudahkan manusia dalam kehidupannya. Indonesia menjadi salah satu negara yang sedang dihadapkan dengan penemuan-penemuan teknologi baru sejalan dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan. Eksistensi alat-alat berteknologi canggih semakin banyak dipergunakan dengan memperhatikan dampak positif yang membantu beberapa sektor, baik pada sektor pendidikan, ekonomi, komunikasi, maupun sektor ketenagakerjaan.

Pada sektor ketenagakerjaan, teknologi dipergunakan dalam hal mengarahkan manusia untuk melakukan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Penggunaan teknologi tersebut membantu persoalan seperti kecepatan dan ketepatan penggunaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Keberlangsungan dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat menciptakan suatu sistem teknologi yang memiliki kapabilitas kerja selayaknya tenaga kerja manusia pada umumnya dengan hasil yang jauh lebih maksimal. Perkembangan teknologi tersebut

mendorong beberapa perusahaan di berbagai negara untuk menggantikan tenaga kerja manusia dengan mesin, begitupula yang terjadi di Indonesia.

Otomatisasi dalam bidang ketenagakerjaan merupakan suatu modifikasi yang semula menggunakan tenaga manusia menjadi penggunaan tenaga mesin dengan teknologi canggih. Sebagai bentuk pemanfaatan dari adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut, tak sedikit dari perusahaan yang menggantikan tenaga pekerja/buruhnya dengan tenaga mesin. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan dampak positif yang diperoleh dari penerapan sistem otomatisasi tersebut, yakni dari segi efisiensi, mengurangi tingkat *human error*, dan lain sebagainya. Penerapan sistem otomatisasi dalam bidang ketenagakerjaan tersebut tidak hanya memberikan manfaat atau dampak positif, tetapi juga berdampak negatif khususnya bagi para pekerja/buruh.

Dampak negatif yang muncul dari adanya penerapan sistem otomatisasi, salah satunya ialah dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja ini dilakukan sebagai konsekuensi digunakannya mesin-mesin canggih yang menggantikan tenaga manusia, sehingga tidak lagi dibutuhkannya tenaga pekerja/buruh dalam proses produksi. Terdapat 23 juta jenis pekerjaan yang terdampak sistem yang serba otomatisasi sampai akhir 2030 mendatang. Adapun beberapa bidang yang telah terkena dampak dari otomatisasi, seperti pekerja pabrik, operator telepon, kasir, teller bank, dan lainnya. Berdasarkan data dari Menteri Tenaga Kerja, sejak Tahun 2016 hingga 2018 telah terjadi pemutusan hubungan kerja pada 240 ribu pekerja/buruh sebagai dampak sistem

otomatisasi.¹ Pada tahun 2020, setelah Indonesia dihadapkan dengan pandemi Covid-19, hal ini memberikan dampak luar biasa pada bidang ketenagakerjaan dimana pembatasan jarak fisik atau *physical distancing* menjadi upaya untuk mencegah penularan sehingga salah satu konsekuensinya ialah dengan adanya pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja. Data dari Badan Keahlian DPR RI mencatat 383.645 pekerja di PHK akibat Covid-19.² Pandemi Covid-19 telah mempercepat penetrasi teknologi digital di Indonesia. Adanya Covid-19 akan mempercepat penggunaan sistem otomatisasi dalam proses produksi dan digitalisasi dalam proses transaksi pembayaran pada kegiatan perdagangan.³ Terlihat meskipun adanya perbedaan kondisi atau alasan dilakukannya sejumlah PHK di Indonesia pada beberapa tahun ke belakang, namun dengan adanya situasi Pandemi Covid-19 dan pemanfaatan sistem otomatisasi oleh berbagai perusahaan menimbulkan banyaknya penggantian tenaga pekerja/buruh oleh mesin-mesin canggih.

Pada era otomatisasi, keterampilan-keterampilan baru akan dibutuhkan mengingat banyaknya penggunaan teknologi. Pekerjaan yang rentan terkena dampak otomatisasi dilihat dari sifatnya yang terprediksi dan rutin, seperti pekerjaan pengumpulan dan pemrosesan data.⁴ Berkaitan

¹ Riska Farasonalia, “Menteri Tenaga Kerja: 23 Juta Pekerja Indonesia Terdampak Otomatisasi di Era Revolusi Industri 4.0”, diakses dari <https://regional.kompas.com/read/2019/11/26/16501841/menteri-tenaga-kerja-23-juta-pekerja-indonesia-terdampak-otomatisasi-di-era> pada 18 Agustus 2021.

² Pusat Kajian Anggaran Badan Keahlian DPR RI, “Analisis RUU Tentang APBN No. 10/an.PKA/APBN/IX/2020 Ketenagakerjaan Indonesia: Menghadapi Pandemi, Menjelang Bonus Demografi”, Jakarta Pusat, 2020, hlm.1.

³ *Ibid.* hlm. 7.

⁴ McKinsey & Company, “Otomasi dan Masa Depan Pekerjaan di Indonesia: Pekerjaan Yang Hilang, Muncul dan Berubah”, 2019, hlm. 2.

dengan tersebut terdapat contoh konkret seperti petugas teller bank yang bertugas melakukan pemrosesan data, saat ini telah terlihat dampaknya secara langsung yakni dengan PHK besar-besaran. Penggunaan teknologi yang menggantikan pekerjaan manusia dapat berujung pada PHK. Hal ini akan meningkatkan angka pengangguran di Indonesia. Dengan mengingat pula kondisi Indonesia beberapa tahun ke depan akan mengalami banyaknya jumlah usia produktif (bonus demografi), berakibat semakin beratnya tekanan pada pasar tenaga kerja. Oleh karenanya, permasalahan otomatisasi tidak dapat diselesaikan hanya dengan PHK, tetapi membutuhkan peranan seluruh pemangku kepentingan, baik pembuat kebijakan, pelaku bisnis, maupun pekerja. Salah satu upaya yang patutnya dilakukan yakni dengan keterampilan ulang (*re-skill*) dan meningkatkan keterampilan (*upskill*).⁵ Sebelum dilakukan PHK akibat otomatisasi, diantara pelaku usaha dan pekerja diupayakan untuk memitigasi permasalahan. Diantara banyaknya upaya mitigasi, pemberian pelatihan kerja dirasa menjadi peranan pelaku usaha yang tepat sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan untuk memberikan keterampilan-keterampilan baru yang sesuai dengan kebutuhan pekerja di masa depan.

Pemutusan Hubungan Kerja (Selanjutnya disebut PHK) merupakan persoalan yang rumit, sebab memiliki keterkaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan bekerja. Semakin majunya perkembangan industri ditambah dengan terjadinya peningkatan jumlah angkatan kerja, oleh karenanya persoalan PHK menjadi isu hangat sebab memiliki

⁵ International Labour Organization, “Pekerjaan Untuk Masa Depan Yang Lebih Cerah – Komisi Global Untuk Pekerjaan Masa Depan”, Indonesia, 2019, hlm. 9.

hubungan dengan kehidupan manusia.⁶ PHK menjadi salah satu hal yang diatur pada bab khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Dalam Pasal 1 Angka 25 UU Ketenagakerjaan, PHK didefinisikan sebagai:

“Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”

Berdasarkan Pasal 151 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang saat ini telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 (yang selanjutnya disebut sebagai UU Cipta Kerja), dirumuskan bahwa:

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja”

Dapat ditafsirkan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan jalan terakhir atau upaya terakhir apabila tidak dapat dihindari oleh para pihak.

Dalam Pasal 153 UU Cipta Kerja dijelaskan pula ketentuan mengenai pelarangan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan-alasan tertentu. Dalam Pasal 154A merumuskan alasan-alasan yang dapat mendasari dilakukannya pemutusan

⁶ Ondang Surjana, Efa Laela Fakhriah, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Jurnal Iustitia Omnibus, Vol 2, No 2, Juli 2021, hlm. 34.

hubungan kerja. Namun, pada pasal tersebut tidak terdapat ketentuan yang secara eksplisit menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan alasan penerapan sistem otomatisasi.

Pada dasarnya baik pekerja maupun pemberi kerja memiliki hak dan kewajibannya masing-masing. Akan tetapi, dalam pembahasan ini pekerja membutuhkan adanya perlindungan dan jaminan hukum atas haknya. Sebagaimana bahwa hakekatnya setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk dapat memperoleh pekerjaan yang layak serta menerima imbalan dari hasil pekerjaannya.⁷ Salah satu cara untuk menjamin pemberian kesempatan kerja yakni dengan adanya perlindungan hukum bagi masyarakat untuk mempertahankan hak yang telah diembannya untuk mendapatkan pekerjaan. Demi menjamin terlaksananya perlindungan hukum atas hak pekerja, pemerintah berperan aktif sebagai konsekuensi logis penganut “Negara kesejahteraan” atau *welfare state*.⁸ Dalam hal ini selaras dengan yang dirumuskan oleh Jeremy Bentham bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memberikan kesejahteraan bagi masyarakatnya dengan membentuk kebijakan, yang diimplementasikan dengan bentuk reformasi hukum, peneranan konstitusi dan pengembangan kebijakan sosial.⁹

⁷ Mochamad Reynald Hafidh, “Kajian Yuridis atas Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Jasa Marga terhadap Pekerja akibat Penerapan Sistem Otomatisasi”, *Jurnal Hukum*, Vol 8, No 3, 2021, hlm. 3.

⁸ Ashabul Kahfi, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”, *Jurnal Jurisprudentie*, Vol 3, No 2, Desember 2016, hlm. 61.

⁹ Elviandri, Khuzdaifah, dan Absori, “*Quo Vadis Negara Kesejahteraan: Meneguhkan Ideologi Welfare State Negara Hukum Kesejahteraan Indonesia*”, *Jurnal Mimbar Hukum*, Vol 31, No 2, Juni 2019, hlm. 255.

Permasalahan lainnya yang sering ditemukan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja yakni masalah kompensasi PHK. Adapun beberapa kompensasi PHK yakni:¹⁰

1. Uang pesangon
2. Uang penghargaan masa kerja
3. Uang penggantian hak

Kompensasi PHK merupakan hak dari pekerja yang terdampak PHK, namun tak jarang pengusaha sengaja untuk tidak menjalankan kewajibannya untuk membayarkan kompensasi tersebut.¹¹ Hak dan kewajiban diantara pekerja dan pengusaha sebetulnya telah dirumuskan jelas dalam peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, namun dalam pelaksanaannya sering kali tidak sejalan dengan yang telah ditentukan. Seperti yang diketahui bahwa upah itu sendiri merupakan hak pekerja yang diberikan pengusaha dalam bentuk uang sebagai imbalan dari kerja keras pekerja, yang telah disepakati bersama pada suatu perjanjian kerja termasuk di dalamnya tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.¹² Oleh karenanya hal ini sering menimbulkan perselisihan disebabkan oleh tidak terpenuhinya hak salah satu pihak terutama pekerja.

Selaras dengan perkembangan teknologi, maka hukum dibutuhkan sebagai pelindung kepentingan masyarakat sepatutnya menyesuaikan dengan kondisi masyarakatnya agar dapat mengakomodir kebutuhan serta

¹⁰ Nikodemus Maringan, *“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, Vol 3, No 3, 2015, hlm.5.

¹¹ Libertus Jehani, *“Hak-Hak Pekerja Bila di PHK”*, Tangerang: Agromedia Pustaka, 2006, hlm. 2.

¹² Amran Basri, *“Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia”*, Medan: Cut Nyak Dien Press, 2006, hlm. 28.

lebih dari itu untuk memastikan setiap warga negaranya memperoleh pekerjaan yang layak dan perlindungan atas hak terutama dalam permasalahan ini terkait hak pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja dengan alasan penerapan sistem otomatisasi. Hal ini sejalan dengan negara Indonesia yang merupakan negara hukum¹³ dimana salah satu ciri utamanya menurut Friedrich Julius Stahl yakni dengan adanya perlindungan Hak Asasi Manusia.¹⁴ Sehingga, sebagai negara hukum yang mengamini eksistensi perlindungan hak asasi manusia, terutama dalam hak untuk memperoleh pekerjaan. peran Negara/Pemerintah tidak dapat mengesampingkan atau melalaikan perlindungan hak pekerja. Sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yakni Pasal 27 Ayat (2) yang menyatakan:

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"

Adapun dalam Pasal 28D Ayat (2) yang menetapkan bahwa:

"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"

Hal ini menandakan bahwa negara memiliki kewajiban dalam menjamin hak rakyatnya untuk memperoleh pekerjaan. Dikaitkan dengan isu otomatisasi yang berdampak pada bidang ketenagakerjaan khususnya penggantian tenaga kerja manusia dengan mesin canggih, hal ini dapat hilangnya pekerjaan seorang pekerja/buruh jika pengusaha melakukan

¹³ Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹⁴ Achmad Irwan Hamzani, "Menggagas Indonesia sebagai Negara Hukum yang Membahagiakan Rakyatnya", Jurnal Yustisia, Vol 3, No 3, 2015, hlm. 137.

pemutusan hubungan kerja. Sehingga dibutuhkan peran Negara/Pemerintah agar tidak sampai terjadinya pemutusan hubungan kerja, sebab apabila hal ini tidak dapat ditangani maka dikhawatirkan akan menimbulkan tidak dapat diperolehnya pekerjaan oleh para pekerja/buruh. Umumnya, peningkatan teknologi memiliki dampak negatif maupun positif terhadap pekerjaan. Perusahaan sebagai penyedia lapangan pekerjaan yang mengadopsi teknologi akan sangat terbantu dari adanya sistem otomatisasi. Salah satu perusahaan yang telah berhasil memperoleh manfaat ekonomi dari otomatisasi yakni PT Unilever Indonesia Tbk, yang mana dapat memproses lebih dari tiga juta invoice secara otomatis melalui robot.¹⁵ Data dari McKinsey menunjukkan peningkatan efisiensi dan efektivitas dari pengalihan tenaga kerja ke mesin rata-rata sebesar 10-20%.¹⁶ Namun di sisi lain, adanya teknologi dapat menghilangkan beberapa pekerjaan, terutama sektor-sektor yang dirasa lebih menguntungkan Perusahaan jika menggunakan sistem otomatisasi. Oleh karenanya, peran pemerintah diharapkan mampu memanfaatkan perkembangan teknologi yang melaju dengan cepat dan memperhatikan hak-hak rakyatnya terutama dalam memperoleh pekerjaan.

Hingga saat ini belum adanya peraturan yang secara eksplisit mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan penerapan sistem Otomatisasi, namun cepatnya pengaruh globalisasi terutama turut campurnya teknologi dalam bidang ketenagakerjaan dapat mengurangi

¹⁵ L. Hadi Adha, Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, “*Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia*”, Jurnal Kompilasi Hukum, Vol 5, No 2, 2020, hlm. 283.

¹⁶ *Ibid*, hlm. 284.

hak-hak pekerja sehingga dibutuhkan adanya perlindungan hukum bagi para pekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka Penulis tertarik untuk melakukan kajian dan penelitian yang berjudul **“Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penerapan Sistem Otomatisasi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang penelitian, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pemutusan hubungan kerja dengan alasan penerapan sistem otomatisasi termasuk dalam kategori Pemutusan Hubungan Kerja yang sah menurut perundang undangan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terancam pemutusan hubungan kerja dengan alasan penerapan sistem otomatisasi?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja dengan alasan penerapan sistem otomatisasi berdasarkan kategori Pemutusan Hubungan Kerja yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

2. Untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana peraturan perundang-undangan mampu melindungi pekerja/buruh yang terancam pemutusan hubungan kerja dengan alasan penerapan sistem otomatisasi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Penulis yakni memperluas wawasan dalam memahami ilmu hukum terutama di bidang Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum terkait Hak Asasi Manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam bidang hukum serta dapat membantu pihak-pihak yang berkaitan dengan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dengan alasan penerapan sistem otomatisasi.

1.4 Metode Penelitian

1.4.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif. Menurut E. Saefullah Wiradipradja, Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang mengkaji norma hukum positif sebagai obyek kajiannya.¹⁷

¹⁷ E.Saefullah Wiradipradja, "Penuntun Praktis Metode Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum", Bandung: Keni Media, 2015, hlm. 5.

Sesuai dengan judul penelitian serta untuk dapat meneliti permasalahan yang terdapat dalam rumusan masalah, penulis akan menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan alasan karena penelitian ini dilakukan berdasarkan asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai ketenagakerjaan dan dikaitkan dengan hak atas pekerjaan.

1.4.2 Sumber Data

Sumber data atau tempat diperolehnya data yakni berasal dari sumber data sekunder, di mana data yang diperoleh bersumber dari bahan kepustakaan serta internet yang berkaitan dengan objek penelitian. Sumber data dari penelitian yuridis normatif ini akan menggunakan data sekunder atau bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.¹⁸

Berdasarkan tingkatan bahan hukum tersebut, maka dalam penelitian ini Penulis menggunakan bahan hukum berikut:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, dan peraturan

¹⁸ Muhaemin, "Metode Penelitian Hukum", Mataram: Mataram University Press, 2020, hlm. 59.

perundang-undangan lain yang relevan terkait ketenagakerjaan dan hak asasi manusia.

2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang menjelaskan bahan hukum primer seperti buku teks, hasil penelitian berbentuk jurnal, pendapat pakar hukum.
3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, internet, dan lain-lain.

1.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan bahan hukum dengan studi pustaka terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Pengumpulan data untuk bahan-bahan hukum tersebut dilakukan melalui media internet ataupun dengan membaca, melihat, mendengarkan bahan-bahan hukum yang relevan.

1.4.4 Metode Analisis Data

Data yang Penulis dapat akan dianalisis menggunakan metode penemuan hukum yang disampaikan secara deskriptif analitis untuk memperoleh pengetahuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan penerapan Sistem Otomatisasi dikaitkan dengan Hak atas pekerjaan. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis data yang bersumber dari penemuan hukum berdasarkan teori hukum, doktrin hukum, prinsip hukum, peraturan

perundang-undangan, dan pendapat hukum. Penemuan hukum yang dilakukan yakni melalui penafsiran hukum serta konstruksi hukum. Salah satu alasan dilakukannya PHK ialah dilakukannya efisiensi, hal ini tidak secara langsung merujuk pada penerapan sistem otomatisasi sehingga dibutuhkan penafsiran hukum secara gramatikal. Selain melalui penafsiran hukum, konstruksi hukum juga dilakukan mengingat belum adanya peraturan mengenai PHK dengan alasan penerapan sistem otomatisasi. Data yang diperoleh akan diuraikan dalam bentuk kalimat yang teratur, berurut, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif, sehingga memudahkan interpretasi data dan pemahaman hasil penelitian.¹⁹

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika penulisan dari penelitian ini.

BAB II : HAK ATAS PEKERJAAN

Bab ini akan dibahas mengenai hak atas pekerjaan yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta bagaimana negara dan

¹⁹ H. Ishaq, "Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi", Bandung: Alfabeta, 2017, hlm. 69.

pengusaha dapat mengupayakan pemenuhan hak pekerja terutama hak atas pekerjaan.

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

BAB III : Bab ini akan menguraikan teori Pemutusan Hubungan Kerja, jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja, serta pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan-alasan tertentu terutama dengan alasan penerapan sistem otomatisasi.

BAB IV : **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN PENERAPAN SISTEM OTOMATISASI**

Bab ini akan meliputi pengolahan, penafsiran, menganalisis, mengkonstruksikan data atau informasi hasil penelitian yang akan dikaitkan dengan kerangka teori yang dituangkan dalam Bab II dan Bab III sehingga berdasarkan hasil penelitian akan terjawab permasalahan dan mencapai tujuan penelitian yang dikemukakan dalam Bab I.

PENUTUP

BAB V : Bab ini akan memuat kesimpulan akhir dari penelitian yang terdiri dari kesimpulan atas permasalahan yang ada dan saran atas permasalahan dari Penulis.