



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 571-579

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Studi Kasus Perlindungan Hukum Para Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Akibat Dampak Digitalisasi

Ellen Santoso

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email : Ellen.205210071@stu.untar.ac.id

Abstrak

Ketenagakerjaan di Indonesia diatur oleh UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Permasalahan yang timbul di dunia kerja biasanya disebabkan oleh hubungan yang kurang harmonis antara pengusaha/majikan dengan pekerja/karyawan. Dengan digitalisasi ini, perusahaan yang dimaksud melakukan langkah-langkah efisiensi, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah merumahkan karyawan. Efisiensi di sini berarti membatasi penggunaan sumber daya dalam proses yang digunakan perusahaan di dalam perusahaannya masing-masing. Penulis memakai metode dokumen hukum normatif. Dalam metode ini, penggunaan norma hukum menjadi bahan kajian, dan hukum dikaji secara normatif dengan melihatnya dari perspektif internal. Perlindungan hak-hak pekerja yaitu pelaksanaan upah yang harus dibayarkan kepada pemberi kerja pada saat pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh dampak digitalisasi. Hak berupa santunan dibagi menjadi tiga bagian di antaranya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta santunan hak-hak lain yang diperoleh pekerja/karyawan.

Kata Kunci: *Ketenagakerjaan, Digitalisasi, Pemutusan Kerja.*

Abstract

Employment in Indonesia is regulated by Employment Law no. 13 of 2003. Problems that arise in the world of work are usually caused by a less than harmonious relationship between entrepreneurs/employers and workers/employees. With this digitalization, the company in question is taking efficiency steps, so that the company can take steps to lay off employees. Efficiency here means limiting the use of resources in the processes used by companies within their respective companies. The author uses the normative legal document method. In this method, the use of legal norms becomes the material of study, and the law is studied normatively by looking at it from an internal perspective. Protection of workers' rights, namely the implementation of wages that must be paid to employers upon termination of employment due to the impact of digitalization. Rights in the form of compensation are divided into three parts, including severity pay, gratuity for long service and compensation for other rights obtained by workers/employees.

Keyword: *Employment, Digitalization, Job Layoffs.*

PENDAHULUAN

Bekerja adalah hal terpenting yang melekat dalam kehidupan manusia. Jenjang karir ini dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang lebih baik karena melalui pekerjaan seseorang menerima gaji berupa gaji. Tidak bisa kita pungkiri bahwa di era zaman yang berkembang ini tidak perlu pergi bekerja karena seseorang hanya ingin mencari nafkah, tetapi untuk dapat mengangkat status sosialnya, itu juga akan sangat mempengaruhi kehidupannya dan agama keluarga dari kehidupan yang dia jalani.

Pada perkembangannya, untuk peningkatan kinerja serta sekaligus agar meningkatnya kualitas tenaga kerja, amat dibutuhkannya adanya jenis asuransi jiwa tertentu dan layak untuk seseorang yang juga ujung-ujungnya meningkatkan pendapatan. kualitas tenaga kerja yang ada dengan memperkuat perlindungan untuk tenaga kerja, yang wajib sesuai dengan martabat manusia dan juga dengan otoritas manusia (Abdul khakim, 2013). Karena zaman dan teknologi yang berubah dengan cepat sekarang ini, perlindungan pekerja menjadi hal terpenting dan sudah seharusnya dipertimbangkan dengan meningkatnya risiko dan tanggung jawab yang para pekerja hadapi. Dengan tidak langsung, pemberian bentuk lindungan ini ialah sebuah upaya untuk menghargai karya karyawan yang sudah membantu perusahaan dengan menyumbangkan pendapat dan idenya. Selain itu, perlindungan tenaga kerja berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dapat dikatakan sebagai pembangunan tenaga kerja dalam kerangka integrasi dan pembangunan nasional. Maka dari itu, sangatlah penting bagi pemerintah agar meningkatkan perlindungan tenaga kerja (I Made Udiana, 2018).

Ketenagakerjaan di Indonesia aturannya terdapat pada UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Permasalahan yang timbul di dunia kerja biasanya disebabkan oleh hubungan yang kurang baik antara pengusaha/majikan dengan pekerja/karyawan. Hal ini menimbulkan banyak penafsiran bahwa masalah ketenagakerjaan ini memiliki komponen ekonomi, sosial politik dan kesejahteraan sosial (Andrian Sutendi, 2010). Permasalahan ketenagakerjaan yang memerlukan perhatian khusus adalah pemecatan (selanjutnya disebut pemecatan).

Pemecatan oleh perusahaan seringkali menimbulkan kesenjangan sosial karena ketidakmampuan untuk memenuhi standar pemecatan yang dikenakan pada karyawan. Perusahaan biasanya melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara sebelah pihak yang tentunya berdampak negatif bagi pekerja. Pada dasarnya suatu perusahaan dapat mengembangkan hubungan kerja yang baik antara karyawannya dengan perusahaan dengan tidak adanya penekanan dari pihak (majikan/majikan) yang cenderung lebih kuat dari pihak lain yaitu orang yang cenderung lemah (pekerja/pekerja).

Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi terutama dalam hal modernisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan, bukan saja memiliki dampak yang positif bagi masyarakat Indonesia, namun memiliki dampak yang negatif bagi sektor ketenagakerjaan. Hal ini terlihat pada penggunaan mesin berteknologi tinggi di perusahaan yang tidak membutuhkan manusia untuk melakukan pekerjaannya, hanya manusia yang perlu mengendalikannya. Perubahan ini dikenal sebagai digitalisasi.

Dengan digitalisasi ini, perusahaan yang dimaksud melakukan langkah-langkah efisiensi, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah merumahkan karyawan. Efisiensi di sini berarti membatasi penggunaan sumber daya dalam proses yang digunakan perusahaan di dalam perusahaannya masing-masing. Hal ini tercermin dari keterbatasan penggunaan tenaga kerja untuk mengganti mesin, atau mengubah semua cetakan dari manual menjadi digital. Bagi pekerja, PHK adalah awal dari hilangnya pendapatan, dan mencari pekerjaan tidaklah mudah, berujung pada penurunan kualitas hidup bahkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

METODE PENELITIAN

Pada penyusunan jurnal ini, penulis memakai metode Penulisan Hukum Normatif. Metode ini yaitu melakukan penelitian pada hukum secara normatif dengan melihat hukum dari prespektif internal yang objek penelitian itu ialah memakai norma hukum (Soerjono Soekanto, 1985). Cara penulisannya selain mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku, juga dilakukan dengan mengkaji bahan pustaka seperti buku

dan jurnal hukum. Dengan menggunakan metode legal drafting, tujuannya adalah untuk dapat mengkaji kembali ketentuan tentang hak dan perlindungan hukum pekerja berdasarkan kajian literatur dimana undang-undang ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja-pekerja yang diakibatkan dari dampak digitalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan LSM Ketenagakerjaan, Ikatan Tenaga Kerja Indonesia mencatat sejumlah isu ketenagakerjaan pada tahun 2018. Salah satu isu tersebut adalah dampak dari digitalisasi atau otomatisasi, yang mengakibatkan sekitar 100.000 individu kehilangan pekerjaan setiap tahunnya akibat pergeseran dalam ekonomi digital. Kelompok pekerja di sektor-sektor seperti ritel, perbankan, transportasi, serta industri manufaktur, terutama di sektor otomotif, tekstil, dan elektronik, merupakan kelompok yang paling rentan terhadap pemutusan hubungan kerja akibat perubahan menuju digitalisasi dan otomatisasi. Pemutusan hubungan kerja di sektor-sektor tersebut diperkirakan akan menjadi masalah yang cukup besar, dan pemerintah berupaya mengantisipasinya dengan merancang strategi untuk menciptakan lapangan kerja di era digital (Kantor Berita Indonesia, 2018).

Pengaturan Mengenai Hak-Hak Pekerja Akibat PHK berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Banyak sekali definisi mengenai pemecatan, baik yang diberikan secara langsung oleh undang-undang atau yang telah diberikan oleh para ahli dalam konteks umum maupun khusus. Ini membantu untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang arti sebenarnya dari terminologi "pemecatan." Secara mendasar, regulasi mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat ditemukan dalam Bab XII Pasal 150 hingga Pasal 172 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UUK Pasal 1 angka 25 memberikan definisi PHK, yaitu "proses berakhirnya hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu alasan tertentu yang kemudian mengakibatkan berakhirnya hubungan yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha." Secara lebih rinci, definisi PHK diuraikan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-15A, Tahun 1994, Pasal 1 Ayat (4), yang menyatakan bahwa "PHK adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja yang didasarkan pada izin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat."

Dari pendapat Halim yang merupakan seorang ahli hukum yang memberikan definisi secara umum tentang "PHK yaitu merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh yang disebabkan oleh suatu hal

tertentu yang menyebabkan hubungan kerja tersebut berakhir. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh (Lalu Husni, 2016). Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang berisi mengenai pengaturan hak dan kewajiban para pihak, merupakan juga suatu perjanjian yang akan mengatur mengenai jalannya system kerja yang akan dijalani oleh pekerja berdasarkan syarat-syarat dan hak/kewajiban yang akan diterima pekerja/buruh." (Cristoforus Valentino Alexander Putra, 2017)

Hubungan antara pemutusan hubungan kerja dengan hak-hak pekerja/karyawan sangat erat. Hubungan kerja menjamin adanya pengikatan hak serta kewajiban antara pekerja/karyawan dan pemberi kerja/majikan. Pemutusan hubungan kerja dengan sendirinya memutus mata rantai hak dan kewajiban yang sudah terkandung di dalamnya. "Pemenuhan hak pekerja melalui pemecatan bisa kita lihat pada Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/200 berupa:

1. Uang Pesangon

Uang pesangon bisa didefinisikan menjadi uang yang pemberi kerja bayarkan terhadap si pekerja/karyawan sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Pada hal ini adalah uang yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/pekerja sebagai upah sesuai dengan senioritas pekerja/buruh yang bersangkutan.

3. Ganti Kerugian

Uang dalam hal ini adalah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja untuk mengganti kerugian pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. yaitu ketenangan umum, ketenangan panjang, biaya perjalanan ke tuan rumah, fasilitas medis, fasilitas perumahan, dll.

Ketiga hak tersebut di atas merupakan hak yang harus diberikan kepada pekerja/karyawan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja. Adapun perincian besaran dan susunan kalimatnya lebih diperinci dalam UUK. Khawatir. Tentu saja, semakin lama jam kerja, semakin tinggi tunjangan pensiun, dan sebaliknya, semakin pendek jam kerja, semakin rendah tunjangan pensiun.

Ketentuan yang sama, yaitu Pasal 156(3), juga memuat ketentuan yang berkaitan dengan masa kerja serta pesangon. Besaran atau besaran masa kerja dihitung menurut masa kerja karyawan/pegawai yang bersangkutan. Ayat ini mengatur dari poin A sampai dengan poin H bahwa jam kerja pekerja/buruh penerima upah sekurang-kurangnya 3

tahun dan paling lama 24 tahun masa kerja.

Menurut Wiwoho Soedjono, dana bonus bukanlah dana yang diberikan hanya karena pekerja/pekerja telah memberikan kontribusi kepada perusahaan, tetapi dana yang diberikan jika pekerja/pekerja bekerja lebih dari 5 tahun. Pekerja/pekerja wajib menerima uang bonus jika diberhentikan. Di sisi lain, pengaturan tentang kompensasi tertuang dalam Pasal 156(4) Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa pekerja/karyawan wajib menerima kompensasi. Ini termasuk (Zainal asikin, 2016):

- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b) Biaya atau ongkos yang digunakan oleh pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c) Penggantian berupa tempat tinggal beserta pengobatan dan perawatan bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya memenuhi syarat dan ditetapkan 15% dari uang pesangon; dan
- d) Penggantian uang ganti kerugian lainnya dapat dilihat dari perjanjian kerja yang dibuat pada saat masih dalam hubungan kerja yang ditentukan bersama.

Dalam perlindungan hak pekerja/buruh berdasarkan UU Ketenagakerjaan, dapat dilihat bahwa perlindungan hak tersebut berupa perlindungan upah yang harus diterima oleh pekerja/buruh saat pemutusan hubungan kerja itu terjadi. Hal tersebut dapat dilihat dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 154 Ayat (1) yang dimana menyebutkan bahwa pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan atau sejumlah uang penghargaan (uang jasa) dan juga wajib memberikan uang penggantian hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut.

Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Digitalisasi

Tentu saja, selain membawa dampak positif, digitalisasi juga membawa dampak negatif. Salah satunya di bidang ketenagakerjaan, yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja dari pemberi kerja menjadi pekerja karena alasan efisiensi dan juga karena perkembangan teknologi serta pengetahuan bahwa pemberi kerja ingin beralih ke yang baru. Sistem digitalisasi. Jika ditelaah lebih dalam, UUK tidak secara tegas mengatur tentang prinsip-prinsip digitalisasi dan pengaturan akibat dari digitalisasi tersebut.

Secara umum, dapat dikatakan bahwa ada empat jenis kategori pensiun yang biasanya diterapkan oleh perusahaan, di antaranya :

1. Termination, Dalam hal ini perseroan dibubarkan, sehingga pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh perseroan. Kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja/karyawan;

2. Dismissal, Terjadinya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh perbuatan pekerja/buruh yang bersifat fatal, yang dapat berupa pelanggaran disiplin pekerja/pekerja atau pelanggaran oleh pekerja/buruh terhadap kontrak kerja yang telah ada;
3. Redundancy, perusahaan yang merumahkan karyawan sebagai akibat dari perkembangan teknologi yang ada, seperti mulai memperkenalkan mesin-mesin berteknologi tinggi ke dalam perusahaan atau mulai mengubah segala bentuk kegiatan manual dalam bentuk digital (didigitalkan) tentu saja menyebabkan pengurangan angkatan kerja dan menyebabkan peningkatan pengangguran; dan
5. Retrenchment, perusahaan yang merumahkan karyawan sebagai akibat dari perkembangan teknologi yang ada, seperti mulai memperkenalkan mesin-mesin berteknologi tinggi ke dalam perusahaan atau mulai mengubah segala bentuk kegiatan manual dalam bentuk digital (didigitalkan) tentu saja menyebabkan pengurangan angkatan kerja dan menyebabkan peningkatan pengangguran (Sendjun Manulang, 2001).

Pemutusan hubungan kerja akibat digitalisasi ketentuan hukum terkait hal tersebut dapat dilihat pada ketentuan Pasal 164(3) UUK yang menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pemberi kerja kepada pekerja/karyawan tapi bukan karena perusahaan rugi 2 tahun berturut-turut atau mengalami kerugian. dan juga bukan karena force majeure tetapi karena perusahaan melakukan bisnis secara efektif tetapi dengan syarat. Perusahaan wajib membayar uang pesangon kepada pekerja/karyawan dengan syarat dua periode, bonus pasti akan diberikan bersamaan dengan ketentuan masa kerja dan uang pesangon sebesar yang akan diterima pekerja. /karyawan sesuai dengan posisi 156 kalimat (4).

Ketentuan hukum mengenai PHK akibat digitalisasi berpedoman pada ayat di atas karena tujuan utama digitalisasi perusahaan tidak lain adalah untuk mengukur efisiensi perusahaan, baik efisiensi tenaga kerja maupun efisiensi hasil untuk mendapatkan keuntungan lebih. Efisiensi dengan beralih ke sistem pemindaian yang dihasilkan perusahaan adalah salah satu cara bagi perusahaan untuk bertahan dan bersaing di dunia bisnis yang berkembang secara dinamis (Kadek Agus Sadiwara, 2015).

Ini memaksa perusahaan untuk fokus pada serangkaian proses untuk menciptakan produk atau layanan, sambil meminimalkan kerugian. Namun, meskipun undang-undang mengatur dan membolehkan pemecatan dalam hal ini, namun di sisi lain pemecatan sepihak juga tidak diperbolehkan dan pemecatan harus dilakukan sesuai dengan prosedur atau peraturan yang ada. PHK dan berusaha untuk tidak melakukan PHK karena berbagai upaya

yang tersedia.

Kontraktor dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tetapi harus berdasarkan undang-undang dan tidak sepihak, tetapi pemutusan kontrak kerja harus dirundingkan terlebih dahulu oleh kedua belah pihak yang bersangkutan yaitu antara kontraktor dengan pekerja/buruh. Alasan pemberhentian yang diizinkan oleh undang-undang adalah sebagai berikut:

1. Jika pekerja/pekerja membayar harga. mengundurkan diri atas kehendak sendiri secara tertulis dan tentunya tanpa pengaruh atau tekanan dari pihak lain, pemberi kerja atau rekan kerja;
2. Jika pekerja/karyawan telah mencapai usia pensiun, maka harus memenuhi ketentuan sebelumnya dalam kontrak kerja atau menurut ketentuan undang-undang;
3. Apabila pekerja/buruh wafat atau meninggal dunia;
4. Jika seorang karyawan melakukan kesalahan serius seperti penipuan, memberikan informasi yang tidak benar, terlibat dalam perilaku tidak etis, mengungkapkan rahasia perusahaan, dll;
5. Jika bisnis mengalami penurunan ekonomi atau kerugian konsekuensial;
6. Jika karyawan/pegawai lalai dalam menjalankan kewajibannya seperti tidak bekerja dalam waktu lama tanpa pemberitahuan atau konfirmasi terlebih dahulu dari perusahaan;”
7. Jika seorang pekerja/karyawan kedapatan melakukan apa yang diperbolehkan oleh hukum atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

Kecuali karena alasan-alasan tersebut di atas, pemberi kerja tidak dapat memberhentikan pekerja/karyawan secara sewenang-wenang dan dapat langsung dibatalkan demi hukum. Pemberhentian majikan harus cukup serius dan sesuai dengan peraturan hukum saat ini.

Berdasarkan pemaparan PHK akibat dampak digitalisasi di atas berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, dapat dilihat bahwa perlindungan hukum bagi pekerja/pegawai yang di-PHK akibat dampak digitalisasi mengacu pada Pasal 164 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dengan perlindungan hukum berupa uang pesangon, penghargaan atau tunjangan masa kerja selama karyawan bekerja dan diberdayakan untuk diberi ganti rugi akibat pemutusan hubungan kerja.

SIMPULAN

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) telah dijelaskan secara tegas, terutama dalam Pasal 150 hingga 172 UUK. Sebagai contoh, Pasal 154 ayat (1) UUK mengatur bahwa pengusaha harus membayar uang pesangon dan mengetahui jumlah bonus (service charge) yang harus diterima oleh pekerja. Selain itu, pengusaha juga memiliki kewajiban untuk mengganti hak-hak yang menjadi milik pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa UUK memberikan perlindungan bagi kepentingan pekerja, khususnya dalam hal pembayaran upah yang harus dilakukan oleh pengusaha ketika PHK terjadi. Hak-hak ini meliputi kompensasi berupa uang pesangon, senioritas, dan ganti rugi atas tunjangan lain yang seharusnya diterima oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul khakim, (2013), Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti,
- Andrian Sutendi, (2010), Hukum Perburuhan, Cet. II, Bandung: Sinar Grafika
- Cristoforus Valentino Alexander Putra, (2017), Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja, Kertha Patrika, Vol. 39
- I Made Udiana, (2018), Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum, Denpasar: Udayana University Press
- Kantor Berita Indonesia, (2018), 100 Ribu Warga Kehilangan Pekerjaan Akibat Digitalisasi. diakses pada <https://www.antaraneews.com/berita/782758/labor-institute-100-ribu-warga-kehilangan-pekerjaan-akibat-digitalisasi> tgl 01/04/2023
- Kadek Agus Sadiwara, (2015), Pengaturan Prinsip Transfer Of Undertaking Protection Of Employment (TUPE) Dalam Dunia Ketenagakerjaan di Indonesia, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol. 4
- Lalu Husni, (2016), Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sendjun Manulang, (2011), Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Zainal asikin, (2016), Dasar-dasar Perburuhan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,