

PERLINDUNGAN HUKUM NEGARA TERHADAP HAK WARGA BEKERJA DI ERA DIGITAL

Oleh:

Sidi Alkahfi Setiawan

E-mail: dsangkanparan@gmail.com

Fakultas Hukum Universitas Islam Jember

Abstrak

Perubahan hidup serba digital di era revolusi industri dewasa ini telah mengakibatkan meningkatnya pengangguran. Sebagai sebuah negara, Indonesia bertanggung jawab terhadap warganya untuk menyediakan pekerjaan layak dan mengaturnya agar hak tersebut dapat dipenuhi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum negara terhadap tenaga kerja yang terkena PHK akibat digitalisasi industri. Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum yang dilakukan untuk memecahkan problem hukum dengan cara mengidentifikasi problem hukum, melakukan penalaran hukum, menganalisis masalah secara normatif. Pendekatannya kualitatif melalui penelitian pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa negara Indonesia secara spesifik belum mengatur peraturan terkait PHK akibat digitalisasi industri. Namun Indonesia telah memberikan perlindungan hukum melalui dua bentuk, preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif ditunjukkan dengan ditetapkannya UUK Pasal 164 Ayat (3), UUK Pasal 156 ayat (2), Pasal 156 ayat (3), dan Pasal 156 ayat (4). Sementara perlindungan hukum berbentuk represif dilakukan pemerintah untuk menyelesaikan sengketa hubungan industrial antara pengusaha dan tenaga kerja. Aturan ini tertuang dalam UUK Pasal 189.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, PHK, Era Digital, Preventif, Represif

Abstract

Changes in human being's life style today's digital era have increased an unemployment. As a country, Indonesia is responsible for its citizens to provide decent jobs and regulate them so that these rights can be fulfilled. This study aims to determine the form of state legal protection for workers affected by layoffs due to industrial digitalization. This research is a type of legal research conducted to solve legal problems by identifying legal problems, doing legal reasoning, and analyzing problems normatively. The approach is qualitative through library research. The results of the study show that the Indonesian state has not specifically regulated regulations related to layoffs due to industrial digitalization. However, Indonesia has provided legal protection in two forms, preventive and repressive. Preventive legal protection is demonstrated by the enactment of UUK Pasal 164 Ayat (3), Pasal 156 Ayat (2), Pasal 156 Ayat (3), and Pasal 156 Ayat (4). Meanwhile, the government provides repressive legal protection to resolve industrial relations disputes between entrepreneur and workers. This rule is contained in UUK Pasal 189.

Keywords: Legal protection, PHK, digital era, preventive, repressive

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring derasnya kemajuan teknologi informasi di era Revolusi Industri 4.0, kehidupan masyarakat mengalami banyak perubahan. Era ini telah mentransformasikan segala bentuk pekerjaan masyarakat dari yang semula mengandalkan tenaga dan otak digantikan oleh komputer dan mesin yang saling terkoneksi. Keterbatasan kemampuan berpikir manusia dalam mengambil keputusan secara perlahan mulai digantikan oleh kecerdasan buatan (*artificial intelligence*).

Di sektor perbankan, teknologi informasi komputer membantu sektor perbankan dalam memudahkan kerja analisis pemberian pinjaman kepada calon debitur dengan melihat data dari rekam jejak calon debitur tersebut.¹ Melalui aplikasi digital *financial technology (fintech)* masyarakat tidak perlu datang ke bank dalam memenuhi kebutuhan keuangannya. Kebutuhan masyarakat atas makanan, fashion, kosmetik, dan kebutuhan sarana transportasi dapat dipenuhi dengan melalui banyak aplikasi *on-line* yang memanjakan tanpa harus bergerak dari tempatnya. Perubahan hidup manusia yang serba

teknologi itu telah menggeser peran manusia sehingga terjadi lonjakan jumlah pengangguran.

Sedikitnya 20 ribu operator pembayaran jalan tol harus mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (untuk selanjutnya disingkat dengan PHK) masalah karena adanya penerapan transaksi *e-toll* atau non-tunai. Demikian juga dengan para *teller* di sektor perbankan, operator tiket pesawat hingga kereta api yang saat ini digantikan oleh mesin atau komputer. Pertokoan dan sejumlah Mall yang dulu menjadi sektor andalan, dengan adanya jual beli *on-line*, banyak yang ambruk. Ini tentu saja berkontribusi bagi meningkatnya jumlah tenaga kerja yang terkena PHK.

Sektor ketenagakerjaan menjadi problem serius dewasa ini. Data dari Jaringan Komunikasi Serikat Pekerja Perbankan (Jarkom SP Perbankan) menyebutkan sudah ada 50.000 pekerja bank yang di-PHK akibat konversi tenaga manusia ke tenaga mesin. Bahkan dampak ini sudah dirasakan bank sejak 2016. Atas nama efisiensi, sejumlah profesi seperti; *teller, customer service*, hingga *sales* telah dikurangi secara perlahan.² Said Iqbal, Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) memperkirakan bahwa pada 2025 akan terjadi PHK sebanyak 52,6

¹ Fadhly Fauzi Rachman, *Digantikan Mesin, 5.000 karyawan bank di PHK*, <https://finance.detik.com/moneter/d-4386840/digantikan-mesin-50000-karyawan-bank-di-ri-kena-phk/>, diakses pada 7 Oktober 2022.

² *Ibid.*

juta orang.³ Sementara Mckinsey Global Institute memprediksi pada 2030 sekitar 800 juta pekerja di seluruh dunia akan kehilangan pekerjaan.⁴

Jeremy Rifkin dalam bukunya *The End of Work*, memperingatkan orang-orang tentang apa yang dia ramalkan akan terjadi pada angkatan kerja global karena peningkatan pesat dalam penggunaan otomatisasi di tempat kerja. PHK akibat digitalisasi industri menurut Rifkin lebih disebabkan pada maraknya fenomena disrupsi akibat perkembangan teknologi informasi. Lebih lanjut Rifkin memprediksi bahwa kehadiran era informasi akan membawa banyak teknologi *software* baru yang canggih dan akan membawa dunia semakin dekat dan terhubung satu sama lain.⁵

Adanya arus digitalisasi dan otomatisasi yang terjadi di era Revolusi Industri 4.0 ini memaksa perusahaan untuk melakukan efisiensi-efisiensi dalam berbagai hal yang memungkinkan perusahaan ini menjadi lebih maju pada satu sisi. Efisiensi ini juga berakibat pada terjadinya pengusuran

tenaga kerja dari pekerjaannya pada sisi lain. PHK karena efisiensi sebagai konsekuensi atas arus otomatisasi dan digitalisasi merupakan ancaman yang tidak bisa dihindari.

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. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 disebutkan bahwa; “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Secara implisit menegaskan bahwasanya kesejahteraan rakyat harus diawali dari tersedianya lapangan pekerjaan yang layak. Karena itu, negara memiliki kewajiban melindungi segenap warga negaranya dan memastikan warga negaranya dapat hidup sejahtera melalui tersedianya lapangan pekerjaan dan menjaganya agar pekerjaan itu tidak begitu saja hilang.

Pengaturan PHK dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK) disebabkan oleh beberapa hal, di antaranya pekerja mengundurkan diri, mangkir tanpa pemberitahuan, berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), melakukan pelanggaran atau kesalahan berat, ditahan

³ Pebrianto Eko Wicaksono, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3884432/berpotensi-phk-massal-pemerintah-harus-hati-hati-terapkan-industri-40>, diakses pada 26 Agustus 2022.

⁴Shamil/Ant, *Digitalisasi Ancam Ratusan Juta Pekerja*, <https://ekbis.sindonews.com/read/1357343/34/digitalisasi-ancam-ratusan-juta-pekerjaan-1543109531>, diakses 18 Oktober 2022.

⁵ Jeremy Rifkin, *The End of Work*, Putnam Publishing Group, 1995, hal. 1-10.

pihak berwajib, perusahaan merugi atau *force majeure*, perubahan status-penggabungan-peleburan perubahan kepemilikan dan pekerja tidak bersedia bekerja lagi, perubahan status penggabungan-peleburan, perubahan kepemilikan dan pengusaha tidak bersedia mempekerjakan pekerja, pekerja meninggal dunia, pengurangan pekerja, pensiun, dan pekerja sakit atau cacat. Khusus PHK karena pengurangan jumlah pekerja dikenal dengan sebutan efisiensi perusahaan.⁶

Secara eksplisit pengaturan tentang PHK karena efisiensi ditemukan dalam Pasal 164 ayat (3) UUK;

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diketahui bahwa PHK yang dilator-belakangi oleh efisiensi dapat dibenarkan oleh hukum. Kemudian, seiring dengan berjalannya waktu ketentuan Pasal 164 ayat (3) yang mengatur bahwa PHK yang

didasari oleh efisiensi dapat dijadikan pembenaran, telah dianulir oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, tentang Perusahaan Harus Tutup Permanen jika melakukan PHK masal. Norma baru yang lahir dari putusan Mahkamah Konstitusi adalah menjadi dilarang oleh undang-undang dan dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945, jika karena alasan terjadinya dan perusahaan tutup sementara lantas melakukan PHK terhadap pekerjanya.

Dasar pertimbangannya, Pasal 164 ayat (3) itu sendiri bertolak belakang dengan amanat penting dari undang-undang mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal tersebut dimuat dalam pasal 151 ayat (1) dan Penjelasannya yang isinya adalah sebagai berikut: *Pengusaha, pekerja, serikat pekerja atau buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja*

Namun pada satu sisi PHK yang bersifat masif berseberangan dengan hak konstitusional pekerja, disisi lain PHK pada sebuah perusahaan yang diperkenankan oleh Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011, tentang larangan PHK masal tanpa perusahaan tersebut tutup permanen, tidak linier dengan realitas praktik dari digitalisasi industri. Betapa tidak, menurut putusan MK dimaksud, PHK boleh dilakukan massal sekalipun sebagai wujud

⁶ Pasal 154-172 UU No. 13 tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003

efisiensi dengan catatan bahwa pasca PHK dilakukan, perusahaan tidak beroperasi selamanya.

Sejalan dengan hal tersebut, maka hak untuk bekerja (*right to work*) telah memberikan pemahaman bahwa negara mempunyai kewajiban untuk selalu berupaya semaksimal mungkin membebaskan rakyatnya dari ketiadaan akan pekerjaan. Pekerjaan sendiri merupakan salah satu hak dasar bagi setiap orang mendapatkan jaminan kesejahteraan (*welfare*) bagi diri dan keluarganya dengan mendapatkan imbalan (upah) atas apa yang telah dikerjakannya. Salah satu kewajiban yang harus diwujudkan oleh negara adalah mengurangi tingkat pengangguran serta meningkatkan kondisi kerja yang layak bagi kemanusiaan.⁷

Sebagai negara, Indonesia berkewajiban melindungi segenap bangsa yang mencakup pekerja atau tenaga kerja dengan cara membentuk suatu peraturan perundang-undangan yang melindungi hak pekerja,⁸ sebagai implementasi tanggung jawab negara terhadap hak asasi manusia untuk bekerja bagi warga negara Indonesia yang tertuang dalam konstitusi tersebut.

⁷ Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, Cetakan I, Sofmedia, Jakarta, 2011, hal. 214-215.

⁸ Suliati Rahmat, "Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Wanita Pekerja di Perusahaan Industri Swasta", *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta, 1996, hal. 10.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat penulis tarik benang merah sebagai rumusan masalah adalah sebagai berikut: "Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang dilakukan negara bagi pekerja yang terkena PHK?"

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum berbeda dengan penelitian sosial karena hukum tidak termasuk kategori ilmu sosial. Ilmu Hukum adalah *sui generis*⁹, artinya hukum merupakan ilmu jenis tersendiri. Karena itu pula metode penelitiannya memiliki kekhasan sendiri. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum. Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah untuk memecahkan problem hukum dengan cara mengidentifikasi problem hukum, melakukan penalaran hukum, menganalisis masalah dengan model *know-how* bukan *know-about*.¹⁰ Karena itu metode penelitian hukum bersifat normatif. Dalam penelitian normatif mempergunakan data sekunder berupa ketentuan-ketentuan hukum nasional dan hukum pemerintah daerah serta berbagai literatur yang terkait dengan tema

⁹ Philipus M.Hadjon, Tatik Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), h 1.

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, (Jakarta:Prenadamedia Group (Divisi Kencana): 2019), h. 60.

yang sedang dibahas. Dalam mengolah dan menganalisis data menggunakan metode analisis kualitatif.

Pendekatan yang digunakan dalam masalah ini adalah pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*), Pendekatan Kasus (*Case Approach*), pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang diteliti.¹¹ Pendekatan kasus dilakukan untuk melihat fakta materil yang berkembang di masyarakat dengan berpedoman pada *ratio decidendi*.¹² Sedangkan pendekatan konseptual dilakukan dengan melihat pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum atas masalah yang diteliti.¹³

PEMBAHASAN

Tanggung Jawab Negara kepada Warga

Negara mempunyai tanggung jawab untuk memenuhi kesejahteraan warganya. Tanggung jawab itu diikat dalam sebuah hukum. Negara hukum (*rechtstaat*) yang dikonsepsikan Burckes dan dikutip Mochtar Kusumaatmadja yang menyatakan negara yang menempatkan hukum sebagai

dasar kekuasaannya dan penyelenggaraan kekuasaan tersebut dalam segala bentuknya dilakukan dibawah kekuasaan hukum,¹⁴ pada ujungnya dalam rangka mewujudkan tanggung jawabnya menciptakan kesejahteraan bagi warga, terlebih Indonesia yang memilih bentuk demokratis bagi pemerintahannya. Neville Harris mengatakannya: “*The form of democratic government that places the state as the institution that is responsible towards welfare of the people, through a series of public policy in integrating the economic policy and the social policy for the achievement of welfare and social justice*”.¹⁵ Peran negara mewujudkan kesejahteraan warga merupakan amanat konstitusi yang harus dijalani. Karena itu kesempatan mendapatkan pekerjaan merupakan hak konstitusi warga yang dijamin pemerintah dalam situasi apapun termasuk terjadinya Revolusi Industri 4.0.¹⁶

Tanggung jawab pemerintah merealisasikan kesejahteraan dan keadilan masyarakat dalam teori *Participatory State* yang dikembangkan J.J. Rousseau dan

¹¹ *Ibid*, h. 133.

¹² *Ibid*, h. 158-159.

¹³ Herowati Poesoko, *Loc. Cit.*

¹⁴ Mohtar Kusumaatmadja, “Pemantapan Cita Hukum dan Asas-Asas Hukum Nasional di Masa Kini dan Masa Yang Akan Datang”, *Majalah Hukum Nasional*, Edisi Khusus No. 1, Jakarta, 1995, hlm 1.

¹⁵ Dikutip Aktieva Tri Tjitrawati dalam “The Just Drug Distribution in The Perspective of Welfare State”, *Mimbar Hukum*, Volume 25, Nomor 3, Oktober 2013, hal. 529-543.

¹⁶ Mardani Wijaya, *Hak Kontitusional, Warga Negara, Untuk Bekerja Pada Era Revolusi Industri 4.0*, Jurnal IUS, Kajian Hukum dan Keadilan, Volume 7, Agustus 2019, h. 188.

dipromosikan J.S. Mill dan G. D. H. Cole,¹⁷ menegaskan pentingnya partisipasi masyarakat dalam setiap pengambilan keputusan tentang hal-hal yang mempengaruhi kehidupan mereka.¹⁸

Dalam konteks hubungan antara tenaga kerja dan perusahaan, peran partisipasi ini penting untuk mewedahi kepentingan dua pihak secara adil. Hubungan harmonis tenaga kerja dan pengusaha didasarkan pada pemahaman bahwa; (a) para pekerja adalah partner yang akan membantu pengusaha menyukseskan tujuan usaha; (b) para pekerja berhak mendapatkan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna); dan (c) para pekerja mendapatkan perlakuan dalam bentuk hubungan yang baik.¹⁹

Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja

Menurut Satjipto Rahardjo perlindungan hukum adalah memberikan penganyoman terhadap hak asasi manusia

yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²⁰

Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila²¹. Hal ini dapat diwujudkan dalam bentuk perlindungan hukum perdata maupun publik²².

Perlindungan hukum bagi rakyat sendiri merupakan konsep yang universal, dalam artian dianut dan diterapkan oleh setiap negara yang mengedepankan dirinya sebagai negara hukum (*rechtsstaat*). Perlindungan hukum sendiri dibedakan dalam dua macam, yaitu: perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum yang represif.²³ Perlindungan preventif dilaksanakan dengan dibentuknya aturan guna membatasi segala tindakan yang dapat melanggar hak orang lain, sedangkan perlindungan represif dilaksanakan dengan memberi sanksi kepada pelaku apabila

¹⁷ Wolfe, Joel D. "A Defense of Participatory Democracy". *The Review of Politics*. (July 1985). 47 (3): 370–389. doi:10.1017/S0034670500036925. ISSN 1748-6858.

¹⁸ De Vos (et al), *South African Constitutional Law – In Context*: Oxford University Press, 2014

¹⁹ Sunindia YW dan Ninik Widayanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Jakarta: Bina Aksara, 1988, h 129.

²⁰ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung:Citra Aditya,2000,hlm.54

²¹ Philipus M.Hadjon , *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Peradaban: Surabaya. 2007, hlm 19

²² Ridwan,H.R. *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta:UII Pres, 2003, hlm 213

²³ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum, Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003, hlm. 14.

terjadi pelanggaran terhadap segala aturan yang berlaku.

1. Perlindungan Preventif

Perlindungan preventif adalah perlindungan yang dilakukan pemerintah guna mencegah agar tidak terjadi pelanggaran. Maksud perlindungan ini untuk mencegah serta memberi batasan dalam melaksanakan suatu kewajiban. Dalam perlindungan preventif ini, masyarakat memiliki kesempatan untuk mengajukan pendapatnya serta sikap keberatan sebelum pemerintah membuat keputusan akhir terwujudnya sebuah peraturan. Tujuannya untuk mencegah terjadinya sengketa.²⁴

Perlindungan hukum preventif sangat berarti bagi pemerintah, karena dengan adanya perlindungan ini pemerintah tergerak untuk lebih berhati-hati lagi dalam membuat keputusan berdasarkan diskresi.²⁵ Perlindungan hukum preventif berbentuk peraturan perundang-undangan yang ditetapkan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

UUD 1945 sebagai sumber hukum telah mengatur tentang hak-hak atas pekerjaan warga negara. Ketentuan tersebut terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi; “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, dan pasal 28 D ayat (2) yang menyatakan; “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.

Secara lebih khusus penjelasan tentang ketenagakerjaan dibahas secara rinci dalam UU Nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Dalam UUK, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja dikelompokkan dalam; (a) perlindungan norma kerja, (b) perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, dan (c) perlindungan sosial tenaga kerja berupa perlindungan upah, Jaminan sosial tenaga kerja, jaminan kematian, jaminan pemeliharaan kesehatan dan tabungan hari tua.

Perlindungan norma kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengasos, istirahat (cuti). Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak tenaga kerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan

²⁴Ryan A Turangan, “Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” (2016) 4:1 *Lex Privatum* at 5.

²⁵ Hadjon, Phillipus M, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987, hal. 29.

waktu yang cukup untuk beristirahat,²⁶ sebagaimana disebutkan dalam UUK Pasal 77 ayat (1). Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja diatur melalui UUK khususnya pasal 67-101 tentang mekanisme keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Sehingga demi terwujudnya keselamatan dan kesehatan tenaga kerja maka perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan.²⁷

Sementara perlindungan hukum berbentuk perlindungan sosial tenaga kerja adalah dengan adanya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Pengertian asuransi sosial itu sendiri adalah suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas resiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan atau

anggota keluarganya.²⁸ Dalam aplikasinya lebih teknis di masyarakat, UUK ini diatur oleh pemerintah daerah dengan menerbitkan peraturan berdasarkan daerah atau wilayahnya dan peraturan turunan di bawahnya seperti Peraturan Bupati (Perbup) dan Peraturan Daerah (Perda).

2. Perlindungan Represif

Perlindungan represif adalah perlindungan hukum yang dilakukan pemerintah setelah terjadinya sengketa. Perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa antara pengusaha dengan tenaga kerja. Perlindungan ini mengatur mekanisme penanganannya di lembaga peradilan.²⁹ Dalam perlindungan hukum yang berjenis represif ini masyarakat tidak mempunyai kesempatan untuk mengajukan pendapatnya serta menunjukkan sikap keberatan karena hal tersebut ditangani langsung oleh pengadilan yang menangani pelanggaran tersebut. Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi

²⁶ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003

²⁷ Nur Rofiah, *Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan Mashlahah Mursalah)*, Jurnal Hukum dan Syariah, Vol.7 No.1 Tahun 2016, hlm.75

²⁸ Pratomo Beritno, *Perlindungan Hukum terhadap tenaga Kerja yang tidak Mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Tambin Bunga Vol.7 No.1 Maret 2022, hlm 90

²⁹ Hadjon, Phillipus M, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987, hal. 29.

sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.³⁰

Perlindungan represif ini bertujuan guna menyelesaikan perselisihan dan perlindungan ini memiliki prinsip terhadap segala bentuk tindakan pemerintah yang bersumber dan bertumpu pada konsep mengenai pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi. Jika dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi, hal ini mendapat tempat utama dan sesuai dengan tujuan dari negara hukum itu sendiri.³¹

Berkaitan dengan problem hubungan industrial antara pengusaha dan tenaga kerja, perlindungan hukum represif dapat dilakukan dengan menutup izin usaha bagi pengusaha yang telah merugikan tenaga kerja. Hal ini semua bertujuan agar tercipta tertib hukum dan tertib dalam kehidupan berbangsa dan bernegara karena antara produsen dan konsumen saling menghargai dan menghormati hak dan kewajiban masing-masing. Peraturan yang menegaskan adanya perlindungan hukum represif dapat dilihat dalam UUK Pasal 189 yang berbunyi: “*sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan*

kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.”

Perlindungan Hukum: PHK Akibat Digitalisasi Industri

Berkaitan dengan PHK, UUK telah mengatur melalui Pasal 1 angka 25. Disebutkan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.³² Hubungan kerja adalah hubungan hukum. PHK berarti putus hubungan hukum. Karena hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh, maka putus hubungan kerja berarti putus hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh.³³

Dalam praktik, PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam

³⁰ Djumadi, *Hukum Perburuhan-Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo, 199), h. 29

³¹ Kadek Agus Sudiarawan & Nyoman Satyayudha Dananjaya, “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berbasis Pemberdayaan Sebagai Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Mencari Keadilan” (2018) 3:1 ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata 17–37 at 20.

³² Lihat UUK Pasal 1 angka 25.

³³ Rumusan hubungan kerja sesuai dengan Pasal 1 angka (25) UUK, menurut pasal ini hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah, lihat Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Indeks, 2009), h.. 46.

menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan PHK yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan lebih lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena PHK bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial, sebab: (a) dengan adanya PHK, para pekerja telah kehilangan mata pencaharian; (b) untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (biaya keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya lain seperti surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotokopi surat-surat lain); dan (c) kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan baru sebagai penggantinya.³⁴

Secara umum PHK yang umumnya dilakukan perusahaan dibagi menjadi empat jenis, yaitu; (a) *termination*, karena berakhirnya sebuah kontrak kerja, (b) *dismissal*, karena adanya tindakan fatal dari pekerja, tidak disiplin, atau melanggar kontrak kerja, (c) *redundancy*, karena adanya perkembangan teknologi yang merubah kegiatan manual menjadi digital (digitalisasi), dan (d) *retrenchment*, karena

situasi makro ekonomi yang tidak stabil.³⁵ Melalui pembagian tersebut dapat dilihat bahwa PHK yang berjenis *redundancy* merupakan jenis PHK yang berdampak serius dan masif yang mengganggu harmonitas sosial masyarakat khususnya tenaga kerja di perusahaan. Karena PHK ini timbul dari perubahan era dari sistem manual ke digital.

PHK akibat digitalisasi industri merupakan sebuah keniscayaan yang membuat perusahaan tidak mempunyai pilihan. PHK ini berlangsung secara massif seiring bergulirnya era perdaban manusia menuju era digital.

Digitalisasi secara umum dipahami sebagai proses penggunaan system digital dalam kehidupan sehari-hari. Secara fungsi system digital digunakan untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan manusia dalam penyebaran informasi dan juga bantuan lebih lainnya. Digitalisasi dalam dunia industry membantu perusahaan untuk beraktifitas produksi, penyebaran informasi, pelayanan konsumen, distribusi hingga pelaporan lebih rapi, tertib, cepat, efektif, dan efisien. Oleh karena itu digitalisasi industry memiliki dampak positif untuk membantu perkembangan teknologi dan zaman dalam hal memproduksi, mengolah bahkan menyampaikan

³⁴ *Ibid.*, h 193-194.

³⁵ Sendjun Manulang, 2001, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 107.

informasi kepada khalayak umum yang pada awalnya dilakukan dengan melalui orang ke orang (tatap muka), namun dengan adanya digitalisasi dapat dilakukan melalui media yang berbentuk digital.³⁶ Digitalisasi aspek kehidupan adalah sebuah era baru yang memaksa perusahaan untuk beradaptasi agar perusahaan bisa bertahan. Konsekuensi logis dari digitalisasi industry ini adalah pembatasan penggunaan sumber daya manusia. Atas nama efisiensi timbul PHK besar-besaran pada perusahaan-perusahaan.

PHK akibat digitalisasi industry, secara hukum, belum diatur secara spesifik dalam UUK. Namun demikian, melihat PHK ini disebabkan karena tuntutan zaman yang mengharuskan perusahaan melakukan penyesuaian-penyesuaian secara digital dan berkonsekuensi pada terjadinya efisiensi, maka dasar hukum yang dapat digunakan untuk melindungi masing-masing pihak ini adalah UUK Pasal 164 Ayat (3) UUK yang berbunyi:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja

sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.”³⁷

Perlindungan hukum di atas menjelaskan bahwa perusahaan dibolehkan melakukan PHK terhadap tenaga kerja bukan karena alasan mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut dan juga bukan karena keadaan *force majeure* tetapi karena perusahaan melakukan efisiensi-efisiensi untuk menghindari kerugian yang besar atau kebangkrutan. Namun demikian perusahaan dituntut untuk memberikan uang pesangon sebesar dua kali gaji pokok, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali, dan uang penggantian hak. Ketentuan ini dapat menjadi dasar hukum bagi situasi yang dihadapi perusahaan di era digital sekarang ini. Efisiensi dengan cara beralih ke sistem digitalisasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan merupakan cara sebuah perusahaan bertahan dan bersaing di dunia bisnis yang semakin berkembang dengan dinamis.³⁸

Meskipun undang-undang membolehkan perusahaan untuk melakukan PHK terhadap tenaga kerjanya, perusahaan tetap harus menjadikan pilihan tersebut sebagai pilihan terakhir. Perusahaan dituntut

³⁶ Effendi, Onong Ochjana, 2003, Teori dan Praktek Ilmu Komunikasi, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm. 98.

³⁷ Lihat UUK Pasal 164 ayat (3), Pasal 156 ayat (2), Pasal 156 ayat (3), dan Pasal 156 ayat (4).

³⁸ Kadek Agus Sadiwara, 2015, Pengaturan Prinsip Transfer Of Undertaking Protection Of Employment (TUPE) Dalam Dunia Ketenagakerjaan di Indonesia, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol. 4, hlm. 797.

berupaya untuk mencari cara lain yang lebih baik. Jika PHK merupakan jalan keluar satu-satunya, maka perusahaan harus melakukannya dengan mengajak dialog dan menerapkannya sesuai ketentuan yang ada dengan mempertimbangkan konsekuensinya sebagai sebuah kewajiban sebagaimana diatur dalam undang-undang diatas.

KESIMPULAN

Maraknya PHK akibat digitalisasi industri di Indonesia merupakan ancaman serius bagi eksistensi perlindungan hukum di Indonesia. Sebagai sebuah negara yang bercita-cita menjadikan keadilan dan kesejahteraan sebagai sebuah tujuan dan hukum sebagai alat untuk meraih cita-cita tersebut, Indonesia harus bisa menyelesaikan semua problem yang ada, termasuk merebaknya arus digitalisasi industry sebagai bagian dari kemajuan peradaban manusia. Perlindungan hukum terkait PHK akibat digitalisasi industry memang belum dibentuk secara spesifik, tetapi Indonesia telah mengatur undang-undang terkait ketenagakerjaan ini secara komprehensif melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dalam UUK tersebut perlindungan hukum dilakukan dalam dua bentuk, yaitu; perlindungan hukum untuk mengatur agar tidak terjadi sengketa (preventif) dan perlindungan hukum yang mengatur setelah

terjadinya sengketa (represif). Perlindungan hukum bersifat preventif diatur melalui UUK Pasal 164 Ayat (3) UUK. Pasal ini memang tidak secara sharih mengatur PHK akibat digitalisasi, tetapi konsekuensi logis dari adanya digitalisasi ini menuntut perusahaan melakukan efisiensi. Oleh karena itu, Pasal ini dapat menjadi dasar bagi dibolehkannya perusahaan untuk melakukan PHK akibat digitalisasi ini. Pasal lain yang memberikan perlindungan hukum preventif adalah UUK Pasal 156 ayat (2), Pasal 156 ayat (3), dan Pasal 156 ayat (4), yang mengatur tentang pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari adanya PHK tersebut. Sementara perlindungan hukum berbentuk represif dilakukan pemerintah untuk menyelesaikan sengketa hubungan industrial antara pengusaha dan tenaga kerja. Aturan ini tertuang dalam UUK Pasal 189.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahmad Budiono, 2009, Hukum Perburuhan, Jakarta: Indeks.
- Adi Fahrudin, 2012, Pengantar Kesejahteraan Sosial, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Agusmidah, 2011, Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik

- Hukum, Cetakan I, Jakarta: Sofmedia.
- IUS (Kajian Hukum Dan Keadilan) Volume 7 No. 2, 2019.
- Barber, Benjamin R. 1939-2017., *Strong Democracy : Participatory Politics For A New Age (Twentieth Anniversary Edition With A New Preface Ed.)*. Berkeley. (2003). ISBN 0520242335. OCLC 54531414.
- De Vos (et al), 2014, *South African Constitutional Law – In Context*: Oxford University Press.
- Mohtar Kusumaatmadja, 1995, *Pemantapan Cita Hukum dan Asas-Asas Hukum Nasional di Masa Kini dan Masa Yang Akan Datang*, *Majalah Hukum Nasional*, Edisi Khusus No. 1, Jakarta.
- Jeremy Rifkin, 1995, *the End of Work*, Putnam Publishing Group.
- Ndekha A, Hansen EH, Molgaard P, Woelk G, Furu P *Community participation as an interactive learning process: experiences from a schistosomiasis control project in Zimbabwe*. *Acta Tropica* 85, 2003.
- Kartasapoetra, 1992, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta:Sinar Grafindo, 1992.
- Nelson N, Wright S (1995) *Participation and power*. In ‘Power and participatory development’. (Ed. S Wright). (Intermediate Technology Publications: London)
- Kelly D, *Community participation in rangeland management : a report for the Rural Industries Research and Development Corporation. (RIRDC: Barton ACT)*, 2001.
- Nur Rofiah, *Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan Mashlahah Mursalah)*, *Jurnal Hukum dan Syariah*, Vol.7 No.1 Tahun 2016.
- Lane J *Non-governmental organisations and participatory development: the concept in theory versus the concept in practice*. In ‘Power and Participatory Development’. (Ed. S Wright). Intermediate Technology Publications: London, 1995, h. 2.
- Pateman, Carole. "Participatory Democracy Revisited". *Perspectives on Politics*. 10 (1): 7–19. (March 2012) doi:10.1017/S1537592711004877. ISSN 1541-0986.
- Mardani Wijaya Dkk, *Hak Konstitusional Warga Negara Untuk Bekerja Pada Era Revolusi Industri 4.0*, *Jurnal*

- Pelling M (1998) Participation, social capital and vulnerability to urban flooding in Guyana. *Journal of International Development* 10. doi:10.17573/ipar.2016.4.06. ISSN 2591-2259.
- Philipus M. Hadjon, 2007, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia, Peradaban:Surabaya*.
- Pratomo Beritno, *Perlindungan Hukum terhadap tenaga Kerja yang tidak Mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan, Jurnal Ilmu Hukum Tambin Bunga Vol.7 No.1 Maret 2022*.
- Ridwan,H.R., 2003, *Hukum Administrasi Negara, Yogyakarta:UII Pres*.
- Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum, Bandung:Citra Aditya*.
- Suliat Rahmat, 1996, *Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Wanita Pekerja di Perusahaan Industri Swasta, Disertasi, Jakarta:Program Pascasarjana UI*.
- Sunindia YW dan Ninik Widayanti, *Masalah PHK dan Pemogokan, Jakarta: Bina Aksara, 1988*.
- Tikare S, Youssef D, Donnelly-Roark P, Shah P, *Organising participatory processes in the PRSP, (2001)*.
Vértesy, László. "The Public Participation in the Drafting of Legislation in Hungary". *Central European Public Administration Review*. 14 (4). (2017-01-10)
- White A 'Community participation in water and sanitation : concepts, strategies and methods.' (IRC: The Hague, 1981).
- Wolfe, Joel D. "A Defense of Participatory Democracy". *The Review of Politics*. (July 1985). 47 (3): 370–389. doi:10.1017/S0034670500036925. ISSN 1748-6858
- Perundang-undangan**
- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN Nomor 39 Tahun 2003
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011
- Internet**
- <https://finance.detik.com/moneter/d-4386840/digantikan-mesin-50000-karyawan-bank-di-ri-kena-phk>
- <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3884432/berpotensi-phk-massal-pemerintah-harus-hati-hati-terapkan-industri-40>
- www.hukumonline.com, *Regulasi Ketenagakerjaan Mesti Adopsi Perkembangan Revolusi Industri 4.0*.

[insanakademiks.blogspot.com/2011/
10/teori-welfare-state-menurut-jm-
keynes.html](https://insanakademiks.blogspot.com/2011/10/teori-welfare-state-menurut-jm-keynes.html).

BIODATA SINGKAT PENULIS

Dr. H. Sidi Alkahfi Setiawan, S.H., M.H.
adalah Dosen tetap Fakultas Hukum
Universitas Islam Jember