

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PARA PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA DAMPAK DIGITALISASI*

Oleh:

I Gusti Ayu Dewi Suwantari**

Ni Luh Gede Astariyani***

Program Kekhususan Hukum Bisnis
Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Jurnal yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi” ini menguraikan tentang masalah ketenagakerjaan yang muncul akibat dari kemajuan teknologi di era modern salah satunya disebabkan oleh digitalisasi. Hal tersebut mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja. Tujuan dari penulisan ini yaitu untuk mengetahui bagaimana undang-undang mengatur mengenai hak-hak dan perlindungan hukum pekerja yang terkena PHK. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian hukum normatif. Metode ini meneliti hukum secara normatif dengan melihat hukum dari prespektif internal yang objek penelitiannya adalah menggunakan norma hukum yang dimana masih adanya kekaburan norma dalam perlindungan hukum terhadap pekerja akibat PHK karena dampak digitalisasi ini.

Hasil akhir penelitian ini yaitu hak-hak bagi pekerja yang terkena PHK terdapat dalam Pasal 150 sampai Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh akibat dampak digitalisasi yaitu terdapat dalam Pasal 164 Ayat (3) UUK dengan perlindungan hukum berupa pemberian uang pesangon, pemberian uang penghargaan atau uang jasa selama masa kerja pekerja/buruh,

*Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi merupakan makalah ilmiah diluar ringkasan skripsi.

**I Gusti Ayu Dewi Suwantari adalah mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana. Korespondensi: dewisuwantari1@gmail.com

***Ni Luh Gede Astariyani adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana.

dan pemberian hak ganti rugi atas dampak dari adanya PHK tersebut.

Kata Kunci : Pekerja, Perlindungan Hukum, PHK, Digitalisasi.

ABSTRACT

The journal, entitled "Legal Protection Of Employee Who Experiencing Termination of Employment Due to the Impact of Digitalization" describes about employment problems that arises as a result of technological development in the modern era, which is caused by digitalization. This resulted in the termination of employment by employers to employee. The purpose of this journal is to find out how law regulates the rights and legal protection of employee who layoffs experiencing. The type of research use is normative legal research. This method examines the law normatively by looking at the law of the internal perspective, the object of its research is to use legal norms where there is still a vagueness of norms in legal protection against workers due to layoffs due to the impact of this digitalization.

The final results of this study are rights of workers and legal protection for workers who are terminated of this digitalization has been contained in Article 150 to Article 172 of Law No. 13 of 2003 concerning manpower. Legal protection for workers as a result of the impact of digitalization is contained in Article 164 Paragraph (3) with legal protection in the form of severance pay, granting awards or service money during the employment period of workers, and granting compensation rights for the effects of layoffs.

Keyword : Employee, Legal Protection, Layoffs, Digitalization

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan hal terpenting yang sangat melekat dalam kehidupan manusia karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji, jenjang karir, hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai hidup yang lebih baik. Tidak dapat dipungkiri pada zaman modern ini, pekerjaan bukan dibutuhkan karena semata-mata seseorang hanya ingin mencukupi kebutuhannya saja, melainkan untuk dapat meningkatkan status sosial dari orang tersebut yang akan berdampak besar pula pada kehidupan dan gaya hidup yang dijalannya.

Dalam perkembangannya, untuk meningkatkan kinerja dan juga memperbaiki kualitas pekerja, maka sangat diperlukannya jaminan hidup yang pasti dan layak didapatkan oleh seseorang yang dapat juga akan mengakibatkan pen ingkatan kualitas tenaga kerja yang ada dengan meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja yang harus sesuai dengan harkat martabat dan juga hak asasi manusia itu sendiri.¹ Adanya perkembangan jaman dan teknologi yang sangat pesat dewasa ini, maka perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan hal yang krusial dan harus diperhatikan melihat adanya peningkatan resiko dan tanggung jawab yang dihadapi oleh para pekerja. Secara tidak langsung pemberian perlindungan tersebut merupakan suatu apresiasi untuk menghargai hasil kerja para buruh yang telah membantu perusahaan dengan menyumbangkan ide-ide dan gagasan yang dimilikinya. Selain itu, perlindungan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dapat dikatakan sebagai pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi bagian dari integrasi dan pembangunan nasional. Oleh karena itu sangat penting pemerintah untuk meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja.²

Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masalah-masalah dalam ketenagakerjaan yang timbul biasanya dikarenakan belum terjalinnya hubungan yang harmonis antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh. Hal tersebut mengakibatkan banyaknya tafsiran yang menyatakan bahwa masalah ketenagakerjaan ini mengandung unsur ekonomis, unsur sosial politik dan unsur kesejahteraan sosial.³ Masalah ketenagakerjaan yang harus mendapatkan perhatian khusus yaitu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya akan disebut PHK.

¹ Abdul khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 9

² I Made Udiana, 2018, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar, hlm. 26

³ Andrian Sutendi, 2001, *Hukum Perburuhan*, Cet. II, Sinar Grafika, Bandung, hlm.83.

PHK kepada pekerja/buruh oleh perusahaan sering kali menimbulkan adanya kesenjangan sosial oleh karena tidak cakupannya suatu perusahaan untuk memenuhi kriteria-kriteria PHK yang dijatuhkan kepada karyawannya. Perusahaan cenderung melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang tentu saja akan merugikan para pekerja. Pada dasarnya, sebuah perusahaan harus memberikan perlindungan serta menjamin adanya kesejahteraan pada setiap karyawannya agar kemudian terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pihak perusahaan tanpa adanya tekanan-tekanan dalam bentuk apapun dari pihak yang cenderung lebih kuat(majikan/pengusaha) kepada pihak-pihak yang cenderung lebih lemah(pekerja/buruh).

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, selain memberikan dampak positif kepada masyarakat Indonesia khususnya dalam segi modernisasi dan kemajuan pengetahuan, hal tersebut juga memberikan dampak negatif dalam bidang ketenagakerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya penggunaan mesin-mesin berteknologi canggih dalam sebuah perusahaan yang tidak lagi membutuhkan manusia untuk mengerjakan pekerjaan tersebut melainkan manusia dibutuhkan hanya untuk mengontrol saja. Perubahan tersebut selanjutnya dikenal dengan istilah digitalisasi.

Perusahaan dapat melakukan tindakan PHK terhadap buruh/pekerja sebagai dampak dari digitalisasi ini dengan alasan bahwa perusahaan yang bersangkutan sedang melakukan langkah efisiensi. Efisiensi yang dimaksud dalam hal ini yaitu, perusahaan melakukan pembatasan dalam menggunakan sumber daya kedalam proses yang digunakannya di perusahaan yang bersangkutan. Hal tersebut dapat dilihat dari pembatasan penggunaan pekerja dan menggantinya menggunakan mesin atau perubahan dari segala bentuk yang bersifat manual kedalam bentuk digital. Bagi pekerja PHK merupakan awal dari hilangnya sumber mata penghasilan yang akan mengakibatkan menurunnya kualitas hidup dan bahkan kesejahteraan dirinya maupun keluarga karena pada faktanya bahwa mencari pekerjaan bukanlah suatu hal yang mudah.

Undang-undang Ketenagakerjaan belum mengatur lebih luas lagi mengenai dampak digitalisasi ini. Perlindungan bagi pekerja/buruh sebagai dampak digitalisasi hanya tersirat di dalam Pasal 164 Ayat (3) yang berarti bahwa adanya kekaburan norma.

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang diatas, maka penulis mengangkat artikel ilmiah yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi”** adapun penulis mengangkat dua macam rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah pengaturan mengenai hak-hak pekerja yang terkena (PHK) berdasarkan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
- b. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh karena PHK yang disebabkan oleh dampak digitalisasi?

1.2. Tujuan Penulisan

Berdasarkan pemaparan dari uraian latar belakang diatas, adapun tujuan ditulisnya artikel ilmiah ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana undang-undang mampu diterapkan dalam melindungi hak-hak pekerja/buruh seiring perkembangan zaman yang dimana sudah banyak terdapat penerapan digitalisasi dan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh akibat PHK yang disebabkan oleh dampak digitalisasi tersebut.

II. PEMBAHASAN

2.1. Metode Penelitian

Dalam menyusun jurnal ilmiah ini, adapun penulis menggunakan metode Penulisan Hukum Normatif. Metode ini meneliti hukum secara normatif dengan melihat hukum dari prespektif internal yang objek penelitiannya adalah menggunakan norma hukum.⁴ Metode penulisan selain menelaah peraturan perundang-undangan yang ada juga dilakukan dengan menelaah bahan-bahan kepustakaan seperti buku dan jurnal-jurnal hukum.

⁴ Soerjono Soekanto, 1985, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, CV. Rajawali, Jakarta, hlm. 15.

Dengan menggunakan metode Penulisan Hukum Normatif bertujuan agar mampu menelaah lagi mengenai pengaturan hak-hak pekerja dan perlindungan hukumnya berdasarkan pada kajian pustaka yang dimana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pengaturan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja akibat dampak digitalisasi masih terdapat kekaburan norma.

2.2. Hasil dan Pembahasan

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

Banyaknya pengertian mengenai PHK baik yang diberikan oleh undang-undang maupun diberikan dan dijelaskan oleh para ahli yang dipaparkan secara umum maupun secara khusus mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengertian PHK yang sesungguhnya.

Pada dasarnya, pengaturan mengenai PHK terdapat dalam Bab XII Pasal 150 sampai Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UUK Pasal 1 angka 25 memberikan pengertian mengenai PHK yaitu proses berakhirnya hubungan kerja yang didasarkan oleh sesuatu hal tertentu yang lalu menyebabkan berakhirnya hubungan mengenai hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusahanya. Secara khusus pengertian PHK dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-15A, Men, 1994 Pasal 1 Ayat (4), yaitu PHK merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja yang disebabkan berdasarkan dari adanya izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Berdasarkan pendapat Halim salah seorang ahli hukum yang memberikan pengertian secara umum mengenai 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.⁵ Perjanjian kerja merupakan

⁵ Lalu Husni, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta hlm. 53.

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.⁶ Hubungan antara PHK dan hak-hak yang terdapat pada pekerja/buruh merupakan hubungan yang sangat erat dikarenakan dalam hubungan kerja tentu akan menimbulkan keterikatan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Oleh karena adanya pemutusan hubungan kerja tersebut maka tentu saja akan mengganggu rantai hak dan kewajiban yang sudah terdapat didalamnya. Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja akibat PHK dapat dilihat dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/200 yaitu berupa :

1. Uang Pesangon

Uang pesangon dapat diartikan sebagai uang yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat dari adanya PHK.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Dalam hal ini berupa uang yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh sebagai upah dalam hal lamanya masa bekerja pekerja/buruh yang bersangkutan.

3. Ganti Kerugian

Uang dalam hal ini merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai ganti terhadap kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh tersebut karena akibat dari PHK. Yaitu penggantian istirahat umum, istirahat Panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain.⁷

Adapun 3 hak yang dijelaskan diatas merupakan hak yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh saat terjadinya PHK. Mengenai rincian besar dan formulasinya diatur lebih lanjut didalam UUK yaitu mengenai uang pesangon dalam Pasal 156 Ayat (2) yang pemberian

⁶ Cristoforus Valentino Alexander Putra, 2017, *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*, Kertha Patrika, Vol. 39, hlm. 63. URL: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthapatrika/article/view/32709/19795>

⁷ *Ibid*, hlm. 189.

besarnya uang pesangon dilihat dari masa kerja pekerja/buruh yang bersangkutan. Makin lama masa kerjanya maka tentu saja makin besar uang pesangon yang diterima dan begitu juga sebaliknya makin sedikit masa kerja yang ditempuh maka semakin sedikit pula uang pesangon yang didapatkan.

Pengatutran mengenai uang penghargaan masa kerja juga terdapat dalam Pasal yang sama yaitu Pasal 156 Ayat (3), sama seperti pemberian uang pesangon jumlah atau banyaknya dari uang penghargaan masa kerja dihitung berdasarkan masa kerja dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Dalam Ayat tersebut dari butir A sampai butir H diatur mengenai masa kerja pekerja/buruh yang memperoleh uang penghargaan masa kerja harus paling sedikit selama 3 tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 24 tahun atau lebih. Menurut Wiwoho Soedjono mengemukakan bahwa uang penghargaan bukan semata-mata uang yang diberikan hanya karena pekerja/buruh tersebut telah berjasa dalam sebuah perusahaan, namun apabila pekerja/buruh telah bekerja selama 5 tahun atau lebih lalu terjadinya PHK maka pekerja/buruh wajib mendapatkan uang penghargaan tersebut.⁸ Sedangkan pengaturan mengenai uang ganti kerugian terdapat dalam Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa, seorang pekerja/buruh wajib mendapatkan uang penggantian hak yang meliputi :

- 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

⁸ Zainal asikin, 2006, *Dasar-dasar Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 196.

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 pengganti hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut.

2.2.2 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh atas Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi.

Pada dasarnya, berdasarkan hasil telaah pustaka yang telah dilakukan, tidak terdapat pengertian secara spesifik mengenai definisi dari digitalisasi itu sendiri. Berdasarkan KBBI, digitalisasi dapat diartikan sebagai sebuah penggantian pemakaian, pemberian system digital dalam kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Dalam pengimplementasiannya, digitalisasi digunakan untuk mempermudah segala kegiatan manusia baik dalam hal penyebaran informasi maupun dalam hal pekerjaan yang membutuhkan bantuan lebih. Dengan kata lain, digitalisasi itu sendiri memberikan dampak yang positif untuk membantu perkembangan teknologi dan zaman dalam hal memproduksi, mengolah bahkan menyampaikan informasi kepada khalayak umum yang pada awalnya dilakukan dengan cara dilakukan melalui orang ke orang atau sering disebut dengan tatap muka namun dengan adanya digitalisasi ini hal tersebut dapat dilakukan melalui media yang berbentuk digital.⁹ Berdasarkan pendapat dari Marilyn Deegan, digitalisasi dapat diartikan sebagai suatu tindakan penyajian segala data yang dikonversi dari bentuk dokumen yang tercetak menjadi bentuk digital yang dimana hal tersebut dapat memudahkan akses dalam segala hal.

Selain memiliki dampak positif, tentu saja digitalisasi mempunyai dampak negatif salah satunya dalam bidang ketenagakerjaan yang menyebabkan dapat terjadinya PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh dengan alasan efisiensi dan karena perkembangan teknologi dan pengetahuan

⁹ Effendi, Onong Ochjana, 2003, *Teori dan Praktek Ilmu Komunikasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm. 98.

pengusaha ingin beralih ke sistem digitalisasi. Apabila ditelaah lebih jauh lagi, dalam UUK belum mengatur secara tegas mengenai prinsip-prinsip digitalisasi dan peraturan yang mengatur tentang akibat dari adanya digitalisasi ini.

Secara umum dapat ditemukan adanya 4 macam kategori PHK yang biasanya dilakukan oleh suatu perusahaan, yaitu :

1. *Termination*, dalam hal ini PHK dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan karena telah berakhirnya sebuah kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh;
2. *Dismissal*, terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh adanya tindakan fatal dari pekerja/buruh yang dapat berupa tidak siplinnya pekerja/buruh atau pekerja/buruh melanggar kontrak kerja yang ada;
3. *Redundancy*, sebuah perusahaan melakukan PHK karena akibat dari adanya perkembangan teknologi yang ada seperti mulai menerapkan mesin-mesin berteknologi canggih dalam perusahaannya ataupun mulai merubah segala bentuk kegiatan manual kedalam bentuk digital (*digitalisasi*) yang tentunya hal tersebut mengakibatkan pengurangan karyawan dan menyebabkan meningkatnya pengangguran; dan
4. *Retrenchment*, PHK yang diakibatkan oleh adanya pengaruh ekonomi yang tidak stabil pada sebuah perusahaan seperti misalkan perusahaan mengalami kerugian selama berturut-turut atau bahkan terjadinya penurunan tingkat penjualan atau keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan tersebut.¹⁰

PHK akibat dari adanya digitalisasi pengaturan hukum yang terkait mengenai hal tersebut dapat dilihat dari ketentuan Pasal 164 Ayat (3) UUK yang menerangkan bahwa dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh yang dimana tidak disebabkan oleh perusahaan mengalami kerugian berturut-turut selama 2 tahun ataupun mengalami kerugian dan bukan juga disebabkan oleh keadaan memaksa (*force majeure*) melainkan karena perusahaan sedang melakukan efisiensi, namun dengan ketentuan perusahaan wajib memberikan uang pesangon

¹⁰ Sendjun Manulang, 2001, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 107.

kepada pekerja/buruh dengan ketentuan sebesar dua kali masa jabatan, uang penghargaan masa jabatan yang harus diberikan dengan ketentuan satu kali masa kerja, dan uang penggantian hak sebesar yang wajib diterima oleh pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 156 ayat(4).

Pengaturan hukum mengenai PHK akibat dari digitalisasi ini berpedoman pada bunyi ayat diatas dikarenakan oleh tujuan utama dari dilakukannya digitalisasi oleh sebuah perusahaan tidak lain disebabkan karena adanya tindakan efisiensi perusahaan baik efisiensi dibidang tenaga kerja maupun efisiensi untuk mendapatkan keuntungan yang lebih. Efisiensi dengan cara beralih ke sistem digitalisasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan merupakan cara sebuah perusahaan bertahan dan bersaing di dunia bisnis yang semakin berkembang dengan dinamis.¹¹ Hal tersebut membuat perusahaan harus mampu berkonsentrasi kepada rangkaian proses penciptaan produk atau jasa namun dapat meminimalisir kerugian yang ada. Akan tetapi, walaupun undang-undang memberikan dan memperbolehkan terjadinya PHK akan hal tersebut, disisi lain PHK yang dilakukan sepihak juga tidak diperbolehkan dan PHK harus dilakukan sesuai dengan alur atau ketentuan yang ada dan sebuah perusahaan harus juga mempertimbangkan segala konsekwensi dari PHK tersebut dan mengupayakan agar tidak terjadinya PHK dengan melalui berbagai macam upaya yang ada.

Pengusaha boleh melakukan PHK harus berdasarkan alasan-alasan yang terdapat dalam undang-undang dan tidak dilakukan secara sepihak melainkan terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut harus dirundingkan terlebih dahulu oleh kedua belah pihak yang bersangkutan didalamnya yaitu antara pengusaha dan pekerja/buruh. Alasan-alasan PHK yang diijinkan oleh undang-undang yaitu :

1. Apabila pekerja/buruh melakukan pengajuan pengunduran diri yang didasarkan atas kemauannya sendiri dalam bentuk

¹¹ 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. URL : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmhu/article/view/18756/12235>

- tertulis dan tentu saja tanpa adanya pengaruh atau tekanan dari pihak lain baik dari pengusaha maupun rekan kerjanya;
2. Apabila pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang seharusnya sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya dalam perjanjian kerja ataupun sesuai dengan apa yang diatur dalam undang-undang;
 3. Apabila pekerja/buruh wafat atau meninggal dunia;
 4. Apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat seperti contohnya melakukan penipuan, memberikan keterangan yang tidak benar, melakukan perbuatan asusila, membocorkan rahasia perusahaan, dll;
 5. Apabila perusahaan mengalami kemerosotan perekonomian atau kerugian yang berurut-turut;
 6. Apabila pekerja/buruh tidak melaksanakan kewajibannya seperti tidak bekerja dalam waktu yang lama tanpa pemberitahuan atau konfirmasi pada pihak perusahaan terlebih dahulu; dan
 7. Apabila pekerja/buruh tertangkap tangan melakukan hal yang diperbolehkan oleh undang-undang maupun oleh kebiasaan yang ada didalam masyarakat.

Alasan PHK selain yang diatur dalam undang-undang seperti yang telah disebutkan diatas, maka pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dapat batal demi hukum. Seperti contohnya pengusaha tidak dapat melakukan PHK bagi pekerja/buruh dengan alasan :

1. Apabila pekerja/buruh tidak dapat bekerja dengan alasan sakit dan harus beristirahat sesuai dengan keterangan dokter;
2. Apabila pekerja/buruh tidak dapat bekerja karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. Apabila pekerja/buruh sedang melakukan ibadah sesuai dengan petunjuk yang diberikan oleh keyakinannya;
4. Apabila pekerja/buruh dalam keadaan hamil ataupun sedang menyusui;
5. Apabila pekerja/buruh memiliki hubungan dalam bentuk ikatan perkawinan dengan rekan ditempat kerjanya kecuali

sedah diatur dalam perjanjian kerja yang disepakati secara bersama sebelumnya;

6. Apabila pekerja/buruh menjadi atau mendirikan serikat pekerja/ serikat buruh;
7. Apabila pekerja/buruh mengadukan perusahaan kepada pihak yang berwenang mengenai perbuatan perusahaan yang tidak benar dan melanggar undang-undang; dan
8. Apabila pekerja/buruh mengalami cacat permanen yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja atau karena hubungan kerja yang memiliki resiko kerja lebih.

Dengan adanya alasan-alasan pengecualian seperti dijelaskan diatas, maka pengusaha tidak dapat melakukan PHK secara sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh dan langsung dapat dibatalkan demi hukum. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus memiliki alasan yang cukup kuat dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang ada.

Berdasarkan pemaparan mengenai PHK akibat dari dampak digitalisasi berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan diatas, maka dapat dilihat perlindungan hukum yang didapatkan oleh pekerja/buruh yang mengalami PHK akibat adanya dampak dari digitalisasi terdapat dalam Pasal 164 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perlindungan hukum berupa pemberian uang pesangon, pemberian uang penghargaan atau uang jasa selama masa kerja pekerja/buruh, dan pemberian hak ganti rugi atas akibat dari adanya PHK tersebut.

III. PENUTUP

3.1. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan terkait hak-hak pekerja/buruh yang terkena PHK dalam UUK sudah sangat jelas keberadaannya yaitu diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172. Dalam hal ini, berpatokan kepada bunyi pasal 154 ayat (1) UUK yang menyebutkan bahwa pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan tau 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. Maka dapat dapat disimpulkan bahwa perlindungan hak-hak pekerja/buruh yang terdapat dalam UUK yaitu pemenuhan terhadap upah yang wajib diberikan kepada pengusaha apabila terjadi PHK. Hak berupa pemberian upah tersebut terbagi dalam 3 bagian yaitu : pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya yang patut didapatkan oleh pekerja/buruh.

2. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh akibat dampak digitalisasi yaitu terdapat dalam Pasal 164 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perlindungan hukum berupa pemberian uang pesangon, pemberian uang penghargaan atau uang jasa selama masa kerja pekerja/buruh, dan pemberian hak ganti rugi atas dampak dari adanya PHK tersebut. Maka dengan adanya ketentuan tersebut dapat menjamin perlindungan hukum bagi pekerja/buruh akibat dari dampak digitalisasi. Namun demikian, tetap saja perusahaan tidak boleh melakukan PHK secara sewenang-wenang dan harus mengupayakan terlebih dahulu agar tidak terjadinya PHK.

3.2. Saran

Pengusaha dalam melakukan tindakan PHK harus lebih memperhatikan hak-hak apa yang harus didapatkan oleh pekerja/buruh karena akibat dari adanya PHK tersebut. Dalam UUK No 13 Tahun 2003 juga telah diatur mengenai pemberian hak-hak pekerja/buruh yang mengalami PHK yaitu dari pasal 156 sampai 172.

Mengenai adanya tindakan PHK akibat digitalisasi, perlu adanya pengaturan yang lebih khusus lagi yang mengatur mengenai hal tersebut seperti pengaturan mengenai bagaimana solusi apabila terjadinya digitalisasi dalam suatu perusahaan, perlindungan hak-hak pekerja/buruh yang terkena dampaknya diperjelas agar mampu memberikan kepastian hukum.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU :

- Abdul, Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Andrian, Sutendi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Cet. II, Sinar Grafika, Bandung.
- Asikin, Zainal, 2006, *Dasar- Dasar Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Effendi, Onong Ochjana, 2003, *Teori dan Praktek Ilmu Komunikasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Lalu, Husni, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sendjun, Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Soerjono, Soekanto, 1985, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Udiana, I Made, 2018, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar.

JURNAL HUKUM :

- Cristoforus Valentino Alexander Putra, *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*, Kertha Patrika, Vol. 39, 2017 URL: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthapatrika/article/view/32709/19795>
- Kadek Agus Sadiwara, *Pengaturan Prinsip Transfer Of Undertaking Protection Of Employment (TUPE) Dalam Dunia Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol. 4, 2015. URL: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmhu/article/view/18756/12235>

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN :

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