

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945) menyebutkan : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Tenaga kerja merupakan unsur penting dalam mewujudkan perekonomian nasional yang berorientasi pada kesejahteraan sesuai dengan judul BAB XIV UUD 1945 yaitu: “perekonomian nasional dan kesejahteraan masyarakat”. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia terjadi sebelum proklamasi kemerdekaan yaitu pada masa penjajahan Belanda.

Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Sebagaimana diubah Dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2003

tentang Cipta Kerja (selanjutnya disingkat UU Ciptakerja) dan Peraturan Pelaksana dari peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian boleh dikatakan bahwa setiap manusia baik warga negara maupun badan hukum adalah pembawa hak yang mempunyai hak dan kewajiban untuk melakukan perbuatan hukum termasuk melakukan perjanjian dengan pihak lain. Indonesia sebagai penganut aliran kesejahteraan sangat memperhatikan hak hidup warga negaranya, seperti hak atas pekerjaan, hak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, hak penghidupan yang layak, maupun hak perlindungan kepastian hukum dan keadilan dalam jaminan sosial tenaga kerja, dan bebas perlakuan yang bersifat diskriminatif. Hak hidup yang bersifat mendasar ini, lebih lanjut diatur dalam ketentuan Pasal 4, Pasal 5, Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pembangunan Nasional saat ini dipengaruhi dengan adanya *Era Society* adalah konsep teknologi masyarakat yang berpusat pada manusia dan berkolaborasi dengan teknologi (*AI dan IoT*) untuk menyelesaikan masalah sosial yang terintegrasi pada ruang dunia maya dan nyata.¹ Secara *history Society* sendiri merupakan sebuah konsep yang diusulkan oleh Kei dan Rei yang merupakan sebuah federasi bisnis Jepang.

Menurut Dr. Masahide Okamoto *Society 5.0* merupakan representasi bentuk sejarah perkembangan masyarakat ke-5. Dimana secara kronologis perkembangannya dimulai dari era dimana masyarakat memiliki pola untuk

¹Dimas Setiawan dan Mei Lenawati, "Peran Dan Strategi Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Era Society 5.0", Journal of computer, information system, & technology management, Vol.3 No.1, 2020, h. 102.

melakukan pemburuan (*Society 1.0*), berlanjut ke era pertanian (*society 2.0*), industri (*Society 3.0*), dan informasi (4.0).²

Masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi di Indonesia, salah satunya adalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada saat terjadi PHK hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh tenaga kerja tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya.³ Pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir setelah berbagai cara ditempuh namun gagal membawakan hasil seperti yang diharapkan. Dengan melihat fakta sekarang ini mencari pekerjaan tidaklah mudah, banyak perusahaan yang mengurangi jumlah pekerja/buruh dengan kemungkinan perusahaan tersebut tidak mampu memenuhi apa yang menjadi kewajibannya seperti membayar upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sebuah industri yang didirikan dengan modal mulia dan didukung oleh teknologi tinggi adalah padat modal. Industri padat modal meliputi industri dasar atau industri hulu seperti teknik mesin, logam dasar, industri elektronik. Industri padat modal adalah industri yang dalam produksinya cenderung lebih menekankan penggunaan mesin daripada penggunaan tenaga manusia dan membuat mereka bergantung padanya.

Industri ini menggunakan teknologi tinggi. Industri padat modal dijalankan semata-mata oleh perusahaan-perusahaan maju. Industri padat modal adalah

²*Ibid*, h. 102.

³Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, "*Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*", *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure : Kajian Ilmiah Hukum*, Vol. 3 No. 1, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa, Karawang, 2018, h. 111.

industri yang dibangun dengan modal yang besar untuk kegiatan operasi dan pengembangan.

Sektor industri padat modal merupakan sektor yang memberikan dampak peningkatan output perekonomian yang lebih besar dibandingkan dengan sektor industri padat karya dan industri berbasis sumber daya alam.⁴ Proyek padat modal adalah jenis proyek ini tidak didefinisikan semata-mata atas dasar kegiatannya, tetapi lebih pada jumlah sumber daya modal yang dikerahkan dalam jumlah yang relatif besar.

Proyek padat modal tidak selalu berarti banyak pekerjaan, tetapi dapat berupa proyek berteknologi tinggi yang membutuhkan biaya tinggi dengan staf yang cukup. Sementara itu, usaha kecil atau rumah tangga jarang atau tidak mampu menjalankan sektor seperti industri padat karya. Alat untuk pertumbuhan industri dan ekonomi yang tinggi dapat ditemukan di antara para perencana dan eksekutif, seperti perusahaan industri mulia yang padat modal.⁵

Bila menggunakan industri padat modal, penghematan energi adalah kata kunci bagi industri untuk menghasilkan efisiensi di perusahaan. Keberhasilan industri dapat ditentukan oleh kualitas dari industri tersebut. Meskipun bukan menjadi tujuan akhir dari pembangunan ekonomi, namun industrialisasi adalah cara untuk

⁴Winardi, Priyarsono, D., Siregar, H., & Kustanto, H, “*Peranan Kawasan Industri dalam Mengatasi Gejala Deindustrialisasi*”, Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia, Vol 19 No. 1, Jakarta, 2019, h. 90.

⁵*Ibid.*

mencapai tingkat pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan sehingga dapat memberikan pendapatan perkapita bagi daerah tersebut.⁶

Di negara berkembang seperti Indonesia, sebagian besar teknik produksi yang banyak digunakan atau cocok adalah teknik produksi padat karya. Hal ini karena di negara berkembang terutama terdapat faktor produksi tenaga kerja manusia. Di sisi lain, sebagian besar teknik produksi yang digunakan sebagai negara industri adalah teknik produksi padat modal, karena negara tersebut diasumsikan memiliki modal lebih banyak daripada tenaga kerja dan tenaga kerja relatif lebih mahal.

Tujuan utama sebagian besar perusahaan adalah untuk mengoptimalkan nilai perusahaan. Peningkatan nilai perusahaan merupakan harapan bagi pemegang saham, karena peningkatan nilai perusahaan menunjukkan peningkatan kekayaan pemegang saham.⁷ Struktur modal diperlukan untuk meningkatkan nilai perusahaan, karena definisi struktur modal dalam kebijakan pembiayaan perusahaan menentukan profitabilitas perusahaan.

Struktur modal yang baik dalam perusahaan adalah penting. Perbandingan modal hutang dengan modal ekuitas harus benar, karena perbandingan tersebut berpengaruh langsung pada situasi keuangan perusahaan. Dengan memprioritaskan modal sendiri, perusahaan mengurangi biaya mengandalkan pihak ketiga dan mengurangi risiko keuangan. Selain itu, akan tetapi perusahaan akan mengalami

⁶Purnamawati, Dina Listri & Khoirudin, Rifki, “Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Manufaktur di Jawa Tengah 2011-2015”, Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan, Vol 4 No 1, Jakarta, 2019, h. 42.

⁷Melanie, S., “Pengaruh Struktur Kepemilikan dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kebijakan Hutang Sebagai Intervening”, Jurnal Akuntansi Kontemporer, Vol 3 No 1, Jakarta, 2011, h. 4.

keterbatasan modal karena setiap perusahaan berusaha untuk mengembangkan atau memperluas usaha, sehingga membutuhkan modal yang besar, sehingga perusahaan membutuhkan modal eksternal selain menggunakan modal sendiri.

Industri padat modal ini berkaitan dengan tenaga kerja atau SDM dalam suatu perusahaan ataupun industri bidang lainnya. Tenaga kerja merupakan salah satu penggerak perekonomian suatu negara yang membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas.

Beberapa penyebab munculnya konflik dari perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bermula dari berbagai hal seperti pengusaha tidak mengikuti prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Alasan alasan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) . Pada era *society* ini alasan Pemutusan Hubungan Industrial (PHK) terjadi karena dampak meningkatnya otomatisasi, dalam hal ini karyawan mengalami PHK karena tergantikannya tenaga manusia oleh teknologi atau robotik.⁸

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh diatur dengan alasan-alasan yang harus terpenuhi. Bahwa pengusaha atau perusahaan dapat melakukan PHK dengan berbagai alasan yang tidak objektif sehingga lebih memberikan kemudahan bagi pengusaha melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).⁹

⁸Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, "*Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*", Prenadamedia Group Divisi Kencana, Jakarta, 2019, hlm. 254.

⁹Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "*Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*", Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Vol. 3 No. 1, 2021, h. 110.

Perusahaan dapat melakukan tindakan PHK terhadap buruh/pekerja sebagai dampak dari *era society 5.0* 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 manusia kedalam proses yang digunakannya di perusahaan yaitu dengan pembatasan pekerja manusia/buruh dan menggantinya dengan teknologi.¹⁰

Bahwa alasan-alasan PHK tertuang dalam Pasal 36 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan :

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;
 2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;

¹⁰*Ibid*, h. 110.

4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
 - i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
 - j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 - k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
 - l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

Komponen utama Era *Society* adalah manusia yang mampu menciptakan nilai baru melalui perkembangan teknologi yang dapat meminimalisir adanya kesenjangan pada manusia masalah ekonomi. Era *Society* saat ini ditandai dengan

terjadinya otomatisasi.¹¹ Pada kenyataannya angka pengangguran di Indonesia masih terbilang tinggi yang dapat dibuktikan berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu angka pengangguran di Indonesia awal Tahun 2022 ini masih mencapai 5,83 % (BPS).¹²

Dilansir Organisasi Perburuhan Internasional (*ILO*) menyatakan bahwa akan banyak pekerjaan yang akan hilang karena tergantikan oleh robot dan otomatisasi.¹³ Pernyataan tersebut merupakan hal yang harus dikhawatirkan dalam perkembangan dunia ketenagakerjaan terutama oleh pekerja/buruh.

Karena jika kita melihat dari sisi pengusaha tentunya hal ini membawa keuntungan tersendiri, yaitu karena secara otomatis membebaskan pengusaha dari berbagai ketentuan dalam memenuhi jaminan kesehatan, masa cuti, dan berbagai tunjangan dan ketentuan, hal ini juga pasti akan meningkatkan jumlah produksi didalam perusahaan tersebut.

Ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan :

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan

¹¹Muhammad Hadi, “*Pekerjaan terancam hilang akibat perkembangan teknologi dan yang tak bisa digantikan robot*”, <https://aceh.tribunnews.com/2017/12/14/ini-pekerjaan-terancam-hilang-akibat-perkembangan-teknologi-dan-yang-tak-bisa-digantikan-robot>, Online diakses pada 11 Desember 2023, pukul 23.30.

¹²Badan Pusat Statistik, 2022, “*Data angka Pengangguran*” Available from: <https://www.bps.go.id/>, Online diakses pada 11 Desember 2023, pukul 23.37.

¹³*Ibid.*

c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Alasan perusahaan menggunakan Pasal 43 ayat (2) diatas untuj PHK terkadang hanya untuk mengelabui hukum dikarenakan lebih irit dalam hal hitungan pesangon dan seharusnya perlu pembuktian khusus terhadap PHK karena menghindari kerugian dengan laporan audit internal maupun eksternal.

PHK karena efisiensi sebagai konsekuensi atas arus otomatisasi dan digitalisasi merupakan ancaman yang tidak bisa dihindari.¹⁴ 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.

Padahal PHK seharusnya menjadi langkah paling terakhir apabila terjadi masalah/perubahan kebijakan perusahaan khususnya dalam perubahan dari perusahaan padat karya ke perusahaan padat modal akibat penggunaan otomatisasi mesin sehingga melakukan efisiensi, ini sesuai dengan ketentuan Pasal 37 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan :

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

¹⁴Sidi Alkahfi Setiawan, “*Perlindungan Hukum Negera terhadap Hak Warga Bekerja Di Era Digital*”, Jurnal Rechtsens, Vol. 12, No. 1, Fakultas Hukum Universitas Islam, Jember, 2023, h. 143.

- (3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja; dan
- (4) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.

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.¹⁵ Salah satu kewajiban yang harus diwujudkan oleh negara adalah mengurangi tingkat pengangguran serta meningkatkan kondisi kerja yang layak bagi kemanusiaan.

Di era *society* saat ini kedepannya tidak menutup kemungkinan pada sektor industri maupun pabrik-pabrik padat karya juga menerapkan perubahan terhadap sumber daya manusia ke otomatisasi mesin. Pemerintah haruslah memperhatikan terkait penjaminan pekerjaan terhadap rakyatnya, jangan sampai era *society* 5.0 ini dimanfaatkan perusahaan dengan alasan efisiensi atau menghindari kerugian sehingga pemutusan hubungan kerja massif dijalankan.

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

¹⁵Agusmidah, “*Dilematika Hukum Ketenagakerjaan*”, Tinjauan Politik Hukum, Cetakan I, Sofmedia, Jakarta, 2011, h. 214-215.

dapat hidup sejahtera melalui tersedianya lapangan pekerjaan dan menjaganya agar pekerjaan itu tidak begitu saja hilang. Sebagai negara, Indonesia berkewajiban melindungi segenap bangsa yang mencakup pekerja atau tenaga kerja dengan cara membentuk suatu peraturan perundang-undangan yang melindungi hak pekerja.¹⁶

Tenaga kerja berfungsi sebagai pelaku atau subjek pembangunan yang bertujuan meningkatkan pembangunan nasional yang akan berdampak pada kelangsungan hidup bangsa Indonesia. Permasalahan yang sering muncul dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia terutama terkait dengan ketersediaan lapangan kerja.

Seperti contoh kasus di Mataram pada tahun 2014 dengan putusan Kasasi Nomor: 518 K/Pdt.Sus/2014 dengan inti kronologi yaitu Penggugat (PT. Newmont Nusa Tenggara) yang bergerak di bidang usaha tambang telah melakukan PHK terhadap karyawannya yaitu Para Tergugat (Yusniari, Marthen Lembang, Dwintoro dan Suryadi) dengan alasan kondisi perusahaan Penggugat sedang mengalami kondisi yang buruk sementara biaya operasional dan biaya modal Penggugat justru mengalami peningkatan yang signifikan.

Penggugat tidak dapat terus-menerus mempertahankan kegiatan operasional perusahaan seperti sekarang ini sebab akan berdampak pada berkurangnya kemampuan Penggugat untuk beroperasi secara berkelanjutan dan/atau berinvestasi di masa yang akan datang. Bahwa alasan utama Penggugat melakukan PHK

¹⁶Suliaty Rahmat, "*Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Wanita Pekerja di Perusahaan Industri Swasta*", Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta, 1996, h. 10.

terhadap para karyawannya adalah untuk melakukan efisiensi terhadap beban keuangan Perusahaan agar tidak tutup permanen (bangkrut).

Akan tetapi Para Tergugat keberatan mengenai mekanisme PHK yang seharusnya sesuai dengan Dalam Pasal 66 PKB PT. Newmont Nusa Tenggara periode 01 Januari 2011 s/d 31 Desember 2012 disebutkan "Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya kegiatan operasional perusahaan. Pembayaran hak-hak pekerja mengacu kepada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Dalam hal ini segala bentuk penyelesaian ditentukan setelah dirundingkan dengan PUK-SPSI." Dari ketentuan ini menjadi alasan Para Tergugat berpendapat PHK hanya dapat dilaksanakan karena berakhirnya kegiatan operasional perusahaan (perusahaan tutup) dan mekanisme penyelesaiannya harus dirundingkan terlebih dahulu dengan PUK SPSI, sementara faktanya PT. Newmont Nusa Tenggara masih melakukan kegiatan operasional sebagaimana biasanya. Para Tergugat beranggapan bahwa PHK yang dilakukan hanyalah rekayasa semata mengingat status Para Tergugat sebagai karyawan tetap sehingga setelah PHK PT. Newmont Nusa Tenggara bisa melakukan rekrutmen karyawan dengan sistem kontrak.

Bahwa tidak disebutkannya penggolongan unsur-unsur perusahaan mengalami kerugian dan perusahaan mencegah kerugian menimbulkan kekaburan norma dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Bahwa kekaburan tersebut juga

berpengaruh terhadap hak pekerja dikarenakan apabila PHK disebabkan perusahaan mengalami kerugian mendapat uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); dan PHK disebabkan perusahaan mencegah kerugian mendapatkan hak pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam hal ini Pekerja/buruh dalam posisi tidak bisa berbuat apa-apa, karena perusahaan pasti tidak bersedia menunjukkan laporan keuangan padahal itu menjadi dasar acuan PHK dikarenakan kerugian atau PHK dikarenakan mencegah kerugian. Sehingga diperlukannya aturan baru mengenai perlindungan hukum terhadap hak yang seharusnya diterima pekerja/buruh yang di PHK akibat perusahaan mengalami kerugian atau perusahaan mencegah kerugian.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengangkat suatu judul penelitian “perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi akibat penggunaan mesin otomatisasi pekerjaan berdasarkan Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diuraikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah PHK akibat penggunaan otomatisasi mesin dapat dikategorikan sebagai bentuk efisiensi untuk menghindari kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja ?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja akibat penggunaan otomatisasi mesin ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui PHK akibat penggunaan otomatisasi mesin dapat dikategorikan sebagai bentuk efisiensi untuk menghindari kerugian.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi akibat penggunaan otomatisasi mesin.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu hukum terutama dalam memahami PHK akibat penggunaan otomatisasi mesin dapat dikategorikan sebagai bentuk efisiensi untuk menghindari kerugian.

2. Secara Praktek

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau referensi bagi praktisi untuk penegakan hukum dan membuat argumentasi hukum dalam penanganan suatu kasus khususnya perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi akibat penggunaan otomatisasi mesin.

1.5 Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini akan dikemukakan landasan konseptual, yuridis, serta teoritis guna untuk mempermudah dan memahami pokok penelitian serta mengemukakan tentang penelitian yang telah dibahas sebelumnya yang mempunyai relevansi atau kesamaan dengan penelitian ini.

1.5.1 Landasan Konseptual

a. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Dalam Bab II Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal;
- b. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional;
- c. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

b. Konsep Perlindungan Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sementara pekerja adalah setiap orang yang bekerja

dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam melakukan pekerjaan sering kali pekerja terabaikan perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.¹⁷ Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja. Soepomo yang dikutip Agusmidah, membagi perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga) macam¹⁸:

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, ntermasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.
2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan

¹⁷Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2012. h. 36.

¹⁸Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Ghalia Indonesia, Bogor, 2010. h. 61.

dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Perlindungan terhadap pekerja merupakan hal yang mendasar untuk dipenuhi pengusaha/perusahaan pemberi kerja. Hal-hal yang harus dilindungi pengusaha/perusahaan pemberi kerja utamanya adalah mengenai pemberian upah yang layak, Keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan terkait hak aman dirinya, dan penyandang cacat, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja.

Hal ini sebagaimana tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang timbul dari pembangunan nasional memiliki keterkaitan sehingga harus diatur dengan peraturan yang maksimal untuk terpenuhinya hak-hak dan perlindungan mendasar bagi pekerja dan terwujudnya iklim yang kondusif bagi perkembangan dunia usaha.

1.5.2 Landasan Yuridis

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja menurut ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan :

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Bahwa maksud dari Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan :

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.
- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan
 - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tidak serta merta menghapuskan hak pekerja dan tetap menpadatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang penghitungannya disesuaikan dengan masa kerja pekerja.

1.5.3 Landasan Teori

Fungsi teori dalam penelitian ini adalah untuk memberikan pedoman/petunjuk dan mempelajari serta menjelaskan gejala yang diamati. Berdasarkan uraian di atas maka teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengertian Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun didalam hubungan dengan manusia.¹⁹ Dengan kata lain, perlindungan hukum mencontohkan fungsi hukum, yaitu gagasan bahwa hukum dapat menciptakan keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dan

¹⁹Sudikno Mertokusumo, "*Mengenal Hukum Suatu Pengantar*", Liberty, Yogyakarta, 2000, h. 42.

diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti pemberian *restitusi*, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.

Teori Perlindungan Hukum menurut ahli hukum :

- a) Menurut Philipus M. Hadjon dalam Greta Satya Yudhana:²⁰ “Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan yang selalu terancam, yaitu kekuasaan negara, persoalan perlindungan hukum rakyat (yang diperintah) terhadap ketetapan-ketetapan (penguasa). Mengenai kekuatan ekonomi, perlindungan hukum adalah tentang melindungi yang lemah (ekonomi) terhadap yang kuat (ekonomi), misalnya melindungi petani terhadap pemilik (pemilik tanah)”.
- b) Menurut Satjipto Raharjo:²¹ “Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.”

2. Pengertian Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum memiliki dua segi, yang pertama menyangkut pembentukan “(*bepaalbaarheid*) hukum dalam hal-hal yang konkrit”. Artinya, dalam kondisi tertentu, para pencari keadilan ingin mengetahui hukum sebelum memulai persidangan.²² Kedua: Kepastian hukum ini berarti melindungi para pihak dari kesewenangwenangan hakim.

Dalam *paradigma positivis*, “pengertian hukum harus melarang segala peraturan semu hukum yang bukan merupakan perbuatan penguasa pemerintah, kepastian hukum harus selalu dijaga, apapun akibatnya, dan tidak ada alasan untuk

²⁰Greta Satya Yudhana, “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Honorer Kebersihan Kota Di Pemda Yogyakarta”, dalam <http://e-journal.uajy.ac.id/8019/1/JURNAL.pdf>, Online diakses pada 12 Desember 2023 pukul 01.19.

²¹Satjipto Raharjo, “*Ilmu Hukum*”, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h. 53.

²²L.j Van Apeldoorn dalam Shidarta, “*Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*”, PT. Revika Aditama, Bandung, 2006, h. 82-83.

tidak menghormatinya, karena positifnya. Paradigma hukum adalah hukum yang satusatunya.

Menurut Sudikno Mertokusumo Kepastian hukum merupakan jaminan bahwa hukum akan ditegakkan, bahwa yang berhak akan memperoleh haknya dan keputusan dapat ditegakkan.²³ Walaupun kepastian hukumnya erat kaitannya dengan hukum, namun hukum tidak identik dengan keadilan hukum bersifat umum, mengikat segala sesuatu, bersifat umum, sedangkan hukum bersifat subyektif, individualisme dan tidak bersifat umum.

1.5.4 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penulis merangkum sejumlah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang penulis kaji, yaitu :

1. Eliza Della Kanaya, dengan judul penelitian “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Yang Di PHK Akibat Otomatisasi DI Era Revolusi Industri 4.0 Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja” Berdasarkan isi tulisan yang disimpulkan bahwa: Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara sebenarnya telah memberikan jaminan atas hak konstitusional warga negara Indonesia, yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Namun, perubahan yang terjadi di dunia industri atau yang lebih dikenal dengan revolusi industri menyebabkan terjadinya pergeseran cara berproduksi. Era revolusi industri 4.0 yang sedang terjadi ditandai dengan adanya otomatisasi.

²³Mertokusumo, Sudikno dan A Pitlo, “*Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*”, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2013, h. 50.

Melalui peningkatan otomasi dalam dunia industri, maka diperlukan peningkatan kemampuan/keterampilan pekerja, terutama bagi pekerja yang terancam PHK oleh pengusaha karena pekerjaan yang mereka lakukan kini dapat digantikan oleh mesin.²⁴ Perbedaan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yaitu:

Perbedaan penelitian ini terfokuskan terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat otomasi yang merebak di dunia industri sebagai akibat dari *revolusi industri* 4.0. sedangkan penelitian yang dilakukan penulis yaitu terkait perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi menghindari kerugian perusahaan.

2. Penelitian yang kedua dilakukan oleh Riska Nurjannah berjudul “Relevansi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Era Revolusi Industri 4.0”. Berdasarkan isi tulisan yang disimpulkan bahwa : bahwa Revolusi industri 4.0 merupakan suatu tantangan yang harus bisa kita ambil dampak positifnya semaksimal mungkin dan kita antisipasi dampak negatifnya. Walaupun manusia mengetahui dampak buruk dari penggunaan mesin dalam industri, namun bukan berarti penggunaan mesin harus dilarang. Kemajuan teknologi tetap saja harus dipelajari. Selain mendukung program pemerintah dalam memajukan Indonesia dengan

²⁴Eliza Della Kanaya, “*Perlindungan Hukum Bagi Buruh Yang Di PHK Akibat Otomatisasi DI Era Revolusi Industri 4.0 Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*”, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, 2021, h. 60.

meningkatkan produktivitas tenaga kerja, hal yang dapat kita persiapkan untuk menghadapi revolusi industri 4.0.²⁵

Perbedaan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yaitu:

Bahwa konsep ketenagakerjaan revolusi industri 4.0 yaitu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha bersifat pertemanan atau partnership, sehingga pekerja rentan bekerja ditempat lain, waktu dan tempat bersifat fleksibel jadi bisa dimana saja. Penggajian atau upah pekerja sesuai berapa banyaknya hasil yang diperoleh pekerja. Sehingga jika terjadi pemutusan hubungan kerja tidak ada yang namanya uang pesangon. Serta hubungan kerja berdasarkan kesalahan pekerja, dilalui dengan teguran namun jika terjadi kesalahan pekerja lagi, maka pemutusan hubungan kerja diputuskan pengusaha.

3. Penelitian ke tiga dilakukan oleh Taryono berjudul “Perlindungan Bagi Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Perspektif Hubungan Industrial Pancasila”. Berdasarkan isi tulisan yang menjelaskan bahwa pola hubungan industrial di Indonesia, prinsip yang harus ditanamkan sebagai hal pokok dalam melaksanakan sistem kerja industri adalah pelaksanaan hak dan kewajiban yang sepenuhnya memberikan jaminan secara pasti terhadap pelaku-pelaku yang langsung terlibat dalam hubungan industrial tersebut, yakni pihak pemberi kerja atau pengusaha dan para pekerja yang menjalankan roda industri sebagai pihak

²⁵Riska Nurjannah, “*Relevansi Uu Ri No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Era Revolusi Industri 4.0*”, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Jember, 2020, h. 74.

yang menjual tenaganya kepada pengusaha. Hak dan kewajiban tersebut dilindungi dengan adanya perlindungan hukum.²⁶

Perbedaan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yaitu:

karya tulis ini meyakini Revolusi Industri 4.0 telah menggeser hubungan kerja bukan lagi berbentuk suatu hubungan kerja namun lebih kepada kemitraan.

Sedangkan penulis mengkaji pemutusan hubungan kerja berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu(PKWTT).

1.6 Metode Penelitian

Sebagai upaya untuk mencapai tujuan penelitian, metode penelitian yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yakni penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan hukum sekunder, dimana pendekatan terhadap permasalahan dilakukan dengan mengkaji ketentuan perundang-undangan yang berlaku mengenai peraturan perundangan-undangan tentang perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi akibat penggunaan otomatisasi mesin, sehingga pemenuhan hak atas pemutusan hubungan kerja pekerja terpenuhi. Penelitian hukum normatif atau kepustakaan tersebut mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum,

²⁶Taryono, “*Perlindungan Bagi Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Perspektif Hubungan Industrial Pancasila*”, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, 2019, h. 75.

sistematik hukum, taraf sinkronisasi *vertikal* dan *horizontal*, perbandingan hukum serta sejarah hukum.²⁷

1.6.2 Metode Pendekatan

a. Pendekatan Perundang-undang (*statute approach*);

Pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi”, karena aspek yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian.²⁸

Penulis menggunakan cara meneliti dan mengkaji semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok permasalahan yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi akibat penggunaan otomatisasi mesin berdasarkan Pasal 43 ayat (2) peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

b. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*);

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), sebagai pendekatan pendukung. Pendekatan konseptual dimaksudkan untuk menganalisa bahan hukum sehingga dapat diketahui makna yang terkandung dalam istilah-istilah hukum, hal itu dilakukan sebagai usaha memperoleh makna baru yang terkandung dalam istilah-istilah yang penulis teliti, atau menguji istilah-istilah hukum tersebut dalam teori dan praktek. Pendekatan konseptual ini untuk menganalisis konsep-konsep dari

²⁷Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, h. 13-14.

²⁸Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Cetakan ke-9, Prenadamedia Group, Jakarta, 2014, h. 137.

asas hukum, kaedah hukum, dan perlindungan hukum terhadap pekerja atas terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi akibat penggunaan otomatisasi mesin.

c. Pendekatan Kasus (*case approach*).

Pendekatan kasus menitik beratkan pada kejadian atau peristiwa hukum yang telah/sedang berlangsung seperti kasus di Mataram pada tahun 2014 dengan putusan Kasasi Nomor: 518 K/Pdt.Sus/2014 dengan inti kronologi yaitu Penggugat (PT. Newmont Nusa Tenggara) yang bergerak di bidang usaha tambang telah melakukan PHK terhadap karyawannya yaitu Para Tergugat (Yusniari, Marthen Lempang, Dwintoro dan Suryadi) dengan alasan kondisi perusahaan Penggugat sedang mengalami kondisi yang tidak stabil sementara biaya operasional dan biaya modal Penggugat justru mengalami peningkatan yang signifikan. Sehingga Perusahaan melakukan langkah efisiensi untuk menghindari kerugian dengan PHK karyawannya.

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum sebagai bahan penelitian diambil dari bahan kepustakaan yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Dari uraian tersebut, maka sumber hukum ada dua macam, yaitu sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder. Maka dalam penelitian hukum ini bahan hukum yang dijadikan sebagai rujukan, meliputi:

a. Bahan hukum primer (*Primary Sources*)

Bahan yang mengikat dalam peraturan perundang-undangan, diantaranya:

1. Undang-Undang Dasar Tahun 1945;

2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
3. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana;
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
5. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang; dan
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Bahan hukum sekunder (*Secondary Sources*)

Bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa buku literatur karangan sarjana hukum, makalah, artikel ilmiah, jurnal, tesis, disertasi yang berkaitan serta memiliki relevansi dengan masalah yang diambil dalam penelitian ini yakni tentang perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi akibat penggunaan otomatisasi mesin.

c. Bahan hukum tersier

Bahan yang dapat memberikan petunjuk ataupun penjelasan tambahan dari literatur selain hukum, sepanjang berkaitan atau memiliki relevansi dengan topik penelitian. Bahan non hukum yang digunakan oleh penulis seperti kamus bahasa, artikel internet, brosur non hukum.

1.6.4 Teknik Pengumpulan Dan Pengolahan Bahan Hukum

Bahan hukum baik primer, sekunder maupun bahan non hukum yang diperoleh dengan menggunakan metode bola salju (*snow ball theory*), akan diinventarisasi dan diidentifikasi untuk selanjutnya digunakan dalam menganalisis permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Dalam melakukan inventarisasi serta identifikasi bahan hukum digunakan sistem kartu (*card system*) yang penata pelaksanaannya dilakukan dengan secara kritis, logis dan sistematis. Dengan langkah-langkah demikian diharapkan akan lebih mempermudah alur pembahasan dan penyelesaian (penulisan) penelitian ini.

Prosedur pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

1. Studi dokumen, yaitu studi yang diperoleh dari dokumen negara seperti undang-undang. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Studi Kepustakaan, yaitu teknik mengumpulkan bahan dengan melakukan studi penelaahan terhadap buku, catatan yang ada hubungannya dengan masalah yang hendak dipecahkan.
3. Studi Internet, yaitu teknik mengumpulkan data dengan melakukan pencarian kata kunci mengenai masalah yang hendak dipecahkan dalam suatu penelitian yang dilakukan melalui internet.

Bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder penelitian ini diperoleh dari penelusuran kepustakaan dari berbagai buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, tesis, skripsi, karya ilmiah dan makalah yang menunjang penelitian, Perpustakaan Universitas Gresik, dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Gresik, yang berkaitan dengan Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

1.6.5 Teknik Analisis Bahan Hukum

Suatu karya tulis ilmiah selalu memiliki karakter sistematis-logis sehingga penelitian tersebut dilakukan melalui tahapan-tahapan yang runtut dan teratur. Dalam penelitian ini tahapan yang dilakukan meliputi:

- a. Inventarisasi bahan hukum;
- b. Identifikasi bahan hukum;
- c. Sistematisasi bahan hukum;
- d. Analisis bahan hukum; dan
- e. Perancangan dan penulisan.

Rangkaian tahapan dimulai dengan *inventarisasi* dan *identifikasi* terhadap sumber bahan hukum yang berhubungan (*primer*, *sekunder* dan bahan non hukum). Langkah berikutnya melakukan sistematisasi keseluruhan bahan hukum yang ada. Proses sistematisasi ini juga diberlakukan terhadap asas-asas hukum, teori-teori, konsep-konsep, doktrin, serta bahan rujukan lainnya. Rangkaian tahapan tersebut dimaksudkan untuk mempermudah pengkajian dari permasalahan penelitian melalui rangkaian tahapan ini diharapkan mampu memberi rekomendasi yang

mendukung perlunya *reinterpretasi* dan *reorientasi* pemahaman tentang perlindungan hukum terhadap pekerja atas terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi akibat penggunaan otomatisasi mesin.

Bahan hukum yang sudah terkumpul kemudian dilakukan pengolahan bahan untuk mempermudah analisis sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan-kesalahan dan kekeliruan-kekeliruan serta belum lengkap dan lain sebagainya, terhadap bahan yang telah diperoleh. Adapun pengolahan bahan yang dimaksud meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. Pengklasifikasian bahan hukum, merupakan kegiatan penempatan data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh bahan yang benar-benar diperlukan dan akurat untuk dianalisis lebih lanjut.
- b. Penafsiran isi bahan hukum, merupakan kegiatan untuk menarik kesimpulan penelitian yang telah dilaksanakan. Penarikan kesimpulan ini dilakukan dengan cara membandingkan *hipotesis* yang telah penulis rumuskan pada latar belakang masalah dengan hasil analisa yang didapat, sehingga dapat diperoleh kesimpulan pokok.
- c. Metode analisa bahan hukum menggunakan analisa isi bahan dengan memfokuskan penganalisan hubungan antara konsep yang terkandung dalam Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini disusun dalam 4 (empat) bab yang dimulai dengan sistematika Bab I. Bab ini menjelaskan secara umum mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian serta urutan sistematika penelitian. Uraian dalam Bab I merupakan dasar pijakan bagi penelitian ini sekaligus mengantar pada pembahasan bab-bab selanjutnya.

Bab II berisi analisa dan pengertian pemutusan hubungan kerja, pengertian otomatisasi mesin, efisiensi perusahaan karena menghindari kerugian, tinjauan umum tentang tenaga kerja, pengertian uang pesangon. Uraian Bab II merupakan pembahasan rumusan masalah pertama dalam penelitian ini.

Bab III berisi tentang konsep perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, otomatisasi mesin dan kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja, hak pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja akibat efisiensi. Uraian Bab III merupakan pembahasan rumusan masalah kedua dalam penelitian ini.

Bab IV merupakan penutup rangkaian telaah dalam penelitian ini. Bab ini berisi simpulan serta saran terhadap hasil analisis yang dilakukan. Simpulan merupakan intisari dari pembahasan terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini sedangkan saran merupakan bentuk kristalisasi pemikiran sebagai usulan terhadap simpulan yang ada.