

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI BURUH YANG DI PHK AKIBAT OTOMATISASI DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Eliza Della Kanaya¹, Lin Yan Che², Niella Tasya Ullie³, Ade adhari⁴

¹ Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: eliza.205180145@stu.untar.ac.id

² Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: lin.205180180@stu.untar.ac.id

³ Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: niella.205180196@stu.untar.ac.id

³ Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: adea@fh.untar.ac.id

ABSTRACT

Work is of course very important for everyone. In addition to fulfil the basic needs of life, a person also works to improve social status and a better standard of living. Through Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, the state has actually provided guarantees for the constitutional rights of Indonesian citizens, namely the right to work and a decent living. However, the changes that occurred in the industrial world or better known as the industrial revolution caused a shift in how to produce. The era of the industrial revolution 4.0 that is currently happening is marked by automation. Through increased automation in the industrial world, then needed to improve the abilities/skills of workers, especially for workers who are threatened with layoffs by employers because the work they are doing can now be replaced by machines. This normative research tries to review legal protection for workers who have experienced layoffs due to automation that has spread in the industrial world as a consequence of the 4.0 industrial revolution.

Keywords: worker; automation; layoffs; the 4.0 industrial revolution

ABSTRAK

Pekerjaan tentunya sangat penting bagi setiap orang. Selain untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup, seseorang juga bekerja untuk meningkatkan status sosial dan kehidupan yang lebih baik. Melalui 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. 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. Penelitian normatif ini mencoba mengkaji mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat otomasi yang merebak di dunia industri sebagai akibat dari revolusi industri 4.0.

Kata Kunci: buruh; otomatisasi; PHK; revolusi industri 4.0

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada hakikatnya setiap manusia akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berdasarkan hal ini maka selayaknya setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Melalui amanat Konstitusi ini kemudian muncul peranan negara untuk bertanggung jawab atas ketersediaan lapangan pekerjaan yang sebesar-besarnya. Namun, pada kenyataannya apa yang dicita-citakan Konstitusi masih jauh dari kenyataan. Dikatakan demikian ialah karena pada kenyataannya angka pengangguran di Indonesia masih terbilang tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) dikatakan bahwa pada Februari 2020 jumlah pengangguran di Indonesia bertambah

menjadi 6,88 juta orang.¹ Pada dasarnya, pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk menanggulangi masalah ini. Akan tetapi masalah pengangguran merupakan suatu masalah yang sangat rumit dan kompleks karena menyangkut berbagai aspek. Selain masalah pengangguran, adapula masalah lainnya seperti kurangnya keahlian atau *skill* para pekerja yang tidak sejalan dengan cepatnya laju perubahan dunia industri. Lalu dari segi regulasi, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinilai belum cukup menjamin hak-hak buruh atau pekerja. Bahkan UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang baru saja disahkan oleh pemerintah pada 5 Oktober 2020 lalu menuai penolakan dimana-mana. Terlepas dari beberapa masalah di atas, ternyata ada hal lain yang perlu menjadi sorotan bagi setiap elemen yang terlibat di dunia ketenagakerjaan, khususnya bagi pemerintah sebagai pemangku kekuasaan, yaitu cepatnya laju perubahan dunia industri. Perubahan di dunia industri ini biasa dikenal dengan istilah revolusi industri. Dewasa ini dunia sedang berada dalam perubahan industri yang ke-4 atau lebih dikenal dengan era revolusi industri 4.0. Istilah Revolusi industri 4.0 sendiri diciptakan pertama kali pada tahun 2011 di Jerman yang ditandai dengan revolusi digital. Pada era revolusi digital ini segala proses industri yang terhubung secara digital yang mencakup berbagai jenis teknologi diyakini mampu meningkatkan produktivitas. Sebagaimana namanya, revolusi ini merupakan perubahan keempat yang terjadi setelah sebelumnya terjadi tiga revolusi industri yang pertama dengan ditemukannya mesin uap dan kereta api (1750-1930); yang kedua ditandai dengan penemuan listrik, alat komunikasi, kimia, dan minyak (1870-1900); dan yang ketiga ditandai dengan penemuan komputer, internet, dan telepon genggam (1960-sekarang).²

Revolusi industri 4.0 yang sedang terjadi saat ini sendiri ditandai dengan terjadinya otomatisasi.³ Melalui peningkatan otomatisasi di dunia industri maka diperlukan peningkatan kemampuan/*skill* para pekerja, terutama bagi para pekerja yang terancam mengalami PHK oleh pengusaha dikarenakan pekerjaan yang mereka lakukan kini dapat digantikan oleh mesin. Dilansir dari *detik.com International Labor Organization* (ILO) menyatakan bahwa 56% lapangan kerja terancam akan hilang karena digantikan oleh robot dan automasi, dan yang paling rentan adalah buruh.⁴ Persentase ini tentunya sangat tinggi sekali. Bagi para pelaku produksi tentunya hal ini membawa keuntungan tersendiri. Selain peningkatan jumlah produksi yang sangat tinggi, robot tidak akan “merepotkan” perusahaan karena sifatnya yang tidak akan mengalami perubahan emosi, tidak ada biaya untuk jaminan kesehatan, tidak ada masa cuti, dan tunjangan lainnya. Pada dasarnya perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi sumber daya yang ada. Namun, pada kenyataannya hal ini akan berdampak secara langsung bagi para pekerja manusia atau buruh. Sebuah riset dari McKinsey Global Institute mengungkapkan bahwa di pada 2030 sebanyak 400 juta sampai 800 juta orang di seluruh dunia akan kehilangan pekerjaannya dikarenakan otomatisasi dan perlu mencari pekerjaan baru.⁵ Di Indonesia sendiri, Kementerian Tenaga Kerja (Kemenaker) sejalan dengan apa yang dikatakan ILO, mengonfirmasi bahwa akan ada beberapa pekerjaan yang akan hilang seiring dengan berkembangnya era Revolusi Industri 4.0 di Indonesia. Bambang Satrio Lelono, Direktur Jenderal (Dirjen) Pembinaan, Pelatihan, dan Produktivitas Kemenaker menyampaikan, bahwa sebanyak 57% pekerjaan yang ada saat ini akan tergerus.⁶ Angka ini tentu harus menjadi sebuah *alarm* pengingat bagi para buruh terutama para buruh dengan keterampilan minim dan berlatar

¹ <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/05/05/1672/februari-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-99-persen.html> diakses pada 15 November 2021 Pukul 19.43 WIB

² Venti Eka Satya, Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0, Jurnal Info Singkat, Vol. X, No. 09/I/Puslit/Mei/2018, hlm. 20.

³ Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan otomatisasi sebagai penggantian tenaga manusia dengan tenaga mesin yang secara otomatis melakukan dan mengatur pekerjaan sehingga tidak memerlukan lagi pengawasan manusia (dalam industri dan sebagainya).

⁴ <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4308530/56-orang-di-dunia-akan-kehilangan-pekerjaan-karena-teknologi> diakses pada 15 November 2021 Pukul 21.46 WIB

⁵ McKinsey Global Institute, “Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation”. McKinsey Global Institute Report December, 2017

⁶ <https://spn.or.id/siapkah-pekerja-indonesia-menghadapi-revolusi-industri-4-0/> diakses pada 17 November 2021 pukul 12.40 WIB

belakang pendidikan yang rendah, terlebih bagi pemerintah Indonesia. Apabila tidak siap, maka akan terjadi peningkatan angka pengangguran yang sangat tinggi di masa depan. Diperlukan adanya adaptasi dan penguasaan terhadap teknologi itu. Untuk menguasai teknologi, maka diperlukan peningkatan terhadap sumber daya manusia. Para pekerja manusia atau buruh harus memiliki keterampilan yang tinggi dan *skill* yang mumpuni agar dapat menyiapkan diri memasuki perkembangan era revolusi industri 4.0 ini. Selain itu, diperlukan pula regulasi atau sebuah peraturan perundang-undangan untuk melindungi harkat dan martabat pekerja Indonesia, mengingat di pada saat ini saja payung hukum yang melindungi buruh masih belum optimal. Lemahnya pengawasan terhadap buruh, terhambatnya penegakan pidana perburuhan, kurangnya perlindungan terhadap hak buruh akibat tidak digunakannya pasal-pasal yang melindungi buruh, hingga penerbitan kebijakan yang lebih berorientasi pada dunia usaha dibandingkan kesejahteraan buruh.⁷ Beberapa permasalahan ini tentu harus segera dievaluasi mengingat revolusi industri 4.0 ini sudah di depan mata. Di masa depan, perlindungan hukum terhadap buruh tidak lagi hanya mengenai upah, cuti, jaminan kesehatan dan sebagainya seperti yang diatur di dalam Undang – undang ketenagakerjaan saat ini. Yang perlu diatur adalah mengenai bagaimana perlindungan hukum bagi mereka yang harus kehilangan pekerjaannya karena tergantikan oleh mesin demi mewujudkan amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan terlebih untuk melindungi harkat dan martabat buruh di Indonesia.

Berangkat dari permasalahan di atas, maka dibuatlah tulisan ini yang berjudul Perlindungan Hukum Bagi Buruh Yang Di-PHK Akibat Otomatisasi di Era Revolusi Industri 4.0 untuk mengetahui bagaimana masa depan perburuhan Indonesia ketika otomatisasi merebak di dunia industri.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat ditarik suatu permasalahan yang akan dibahas dalam tulisan ini yaitu bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh yang di-PHK akibat otomatisasi sebagai konsekuensi dari revolusi industri 4.0?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap buruh yang di-PHK akibat otomatisasi sebagai konsekuensi dari revolusi industri 4.0.

Manfaat Penelitian

Penelitian hukum ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pembaca khususnya para buruh untuk dapat mengetahui hak-haknya apabila mengalami PHK di era Revolusi Industri 4.0 yang akan datang.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan suatu penelitian yang dilakukan pada peraturan-peraturan perundang-undangan serta putusan-putusan atau bahan-bahan hukum lain yang berupa buku atau jurnal hukum. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan argumentasi hukum sebagai dasar untuk menentukan benar salahnya suatu peristiwa serta bagaimana sebaiknya peristiwa itu menurut hukum.⁸ Dalam metode penelitian normatif, terdapat 2 kategori sumber

⁷ <http://majalahsedane.org/buruh-indonesia-dan-tantangan-revolusi-industri-4-0/> diakses pada 17 November 2021

pukul 12.53 WIB

⁸ *Ibid*, hlm.36

penelitian hukum yang terdiri dari bahan hukum primer yang merupakan pertaturan perundang-undangan, serta bahan hukum sekunder yang merupakan buku atau literatur hukum dan non hukum yang merupakan KBBI.⁹

Sifat penelitian

Penelitian yang dilakukan bersifat preskriptif, dimana penelitian hukum bertujuan untuk menemukan kebenaran koherensi, yang menyoroti tentang apakah ada aturan hukum sesuai norma hukum dan apakah ada norma yang berupa perintah atau larangan yang sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah perbuatan seseorang sesuai dengan norma hukum atau prinsip hukum.¹⁰ Sebagai ilmu yang bersifat preskriptif, ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum, dan norma-norma hukum.¹¹ Penelitian yang bersifat preskriptif ini bertujuan untuk mencari solusi serta jawaban terkait bagaimana seharusnya suatu peristiwa terjadi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Buruh dan Otomatisasi di Era Revolusi Industri 4.0

Pekerjaan tentunya menjadi hal yang sangat penting bagi setiap orang. Selain untuk memenuhi kebutuhan dasar hidupnya, seseorang juga bekerja untuk meningkatkan status sosial taraf hidup yang lebih baik. Melalui Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, negara sebenarnya telah memberikan jaminan atas hak konstutisional warga negara Indonesia yaitu hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Atas dasar ini, negara pada dasarnya bertanggung jawab atas ketersediaan lapangan pekerjaan untuk setiap warga negara Indonesia. Namun kenyataan di lapangan berkata lain. Indonesia masih berkutut dengan masalah pengangguran setiap tahunnya. Selain itu, adapula permasalahan terkait regulasi dan keterkaitannya dengan kesejahteraan buruh di Indonesia. Berbagai polemik kerap menghiasi dunia perburuhan Indonesia pada saat ini, seperti sistem pengupahan, pesangon, hingga dikeluarkannya UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang ditolak secara besar-besaran melalui demo tolak *omnibus law* beberapa waktu lalu. Disamping itu terdapat pula masalah lain yang perlu mendapat sorotan khusus dari pemerintah, yaitu teknologi dan perkembangannya yang sangat pesat sekali. Teknologi sejak awal telah memberikan dampak signifikan dalam dunia ketenagakerjaan dan industri. Sebagaimana telah dipaparkan di dalam latar belakang permasalahan di atas telah terjadi beberapa kali revolusi industri yang disebabkan oleh penemuan-penemuan di dalam bidang teknologi dan informasi. Revolusi industri sendiri telah membawa perubahan besar dan radikal kepada cara orang memproduksi barang. Perubahan besar ini telah terjadi terjadi tiga kali, dan saat ini kita sedang mengalami revolusi industri yang keempat. Setiap perubahan besar tersebut selalu disertai dengan perubahan besar di bidang ekonomi, politik, dan budaya. Tentu saja jutaan pekerjaan lama menghilang, dan jutaan pekerjaan baru lahir.¹² Sepanjang sejarah mencatat telah terjadi revolusi industri sebanyak empat kali.

- 1) Revolusi industri 1.0 atau yang pertama terjadi di Inggris pada tahun 1784 dimulai dengan penemuan mesin uap dan mekanisasi yang menggantikan pekerjaan manusia.
- 2) Revolusi industri 2.0 atau yang kedua terjadi pada akhir abad ke-19 di mana mesin-mesin produksi yang ditenagai oleh listrik digunakan untuk kegiatan produksi secara masal.
- 3) Revolusi industri 3.0 atau ketiga ditandai dengan penggunaan mesin yang dapat bergerak secara otomatis melalui teknologi komputer dan robot yang dimulai tahun 1970.

⁹ Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), hlm.181

¹⁰ *Ibid.*, hal.47.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 22

¹² <https://www.zenius.net/blog/21104/revolusi-industri-4-0> diakses pada 16 November 2021 Pukul 10.46 WIB

4) Saat ini, perkembangan yang pesat dari teknologi sensor, interkoneksi, dan analisis data memunculkan gagasan untuk mengintegrasikan seluruh teknologi tersebut ke dalam berbagai bidang industri. Gagasan inilah yang menjadi revolusi keempat, atau Revolusi Industri 4.0.¹³

Memasuki era digital saat ini, revolusi industri 4.0 akan berdampak besar terhadap kehidupan manusia diseluruh dunia. Dalam revolusi industri 4.0 semua proses dijalankan dalam sistem otomatisasi untuk semua proses aktivisasi, dan perkembangan teknologi internet semakin berkembang tidak hanya menghubungkan orang-orang di seluruh dunia namun juga menjadi dasar dari proses transaksi perdagangan dan transportasi secara online.¹⁴

Otomatisasi kini sudah di depan mata. Hal ini disebabkan oleh perkembangan teknologi kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) yang membuat sebuah mesin kini mampu berpikir layaknya manusia dan bahkan menyaingi kinerja otak manusia. Sebuah penelitian dari *Oxford University* mengatakan bahwa 47% pekerjaan yang dilakukan oleh manusia pada saat ini dapat digantikan oleh robot melalui *artificial intelligent (AI)* atau yang biasa dikenal dengan kecerdasan buatan.¹⁵ Sebagai contoh, Sebuah perusahaan bernama *Changying Precision Technology Company* yang berada di kota Dongguan melakukan pemberhentian terhadap buruh mereka sebagai upaya untuk meningkatkan proses produksi. Sebanyak 90% dari total pekerja telah diberhentikan dan digantikan oleh robot untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Dampaknya adalah tersisa sekitar 60 pekerja manusia atau buruh di perusahaan ini dan bertugas untuk mengawasi mesin produksi atau robot yang digunakan oleh perusahaan tersebut. Keputusan untuk mengganti para buruh dengan robot terbukti sangat efisien. Robot sebagai mesin produksi meningkatkan produktivitas hingga 250% lebih baik dari tenaga buruh. Sehingga perusahaan yang awalnya mampu menghasilkan 8 ribu ponsel, kini mampu meningkatkan produksinya hingga 21 ribu dalam kurun waktu 1 bulan. Hal yang sama berlaku terhadap kualitas produksi yang dimana sebelumnya terdapat 25% produk gagal, kini hanya tersisa 5%. Fenomena ini menunjukkan bahwa robot mampu meminimalisasi kecacatan produksi, yang tentunya akan menurunkan biaya produksi.¹⁶ Pergantian tenaga kerja ke tenaga mesin ini tidak dapat dihindari. Banyak buruh atau pekerja yang akan kehilangan pekerjaannya. Pengusaha pun kini lebih memilih opsi ini dengan alasan efisiensi dan tentunya untuk menekan biaya produksi. Pada akhirnya tenaga kerja manusia, dalam hal ini buruh, mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerjaan mereka kini tergantikan atau dapat dilakukan oleh sebuah mesin atau robot. Apabila buruh tidak memiliki *skill* atau keterampilan lain yang, maka kebijakan efisiensi dari sebuah perusahaan hanya akan menambah angka pengangguran di Indonesia. Terhadap kondisi ini maka diperlukan adanya peran pemerintah untuk mempersiapkan strategi atau kebijakan serta meningkatkan dan memperbaiki kualitas pekerja dalam menghadapi tuntutan otomatisasi revolusi industri 4.0 ini. Di lain sisi diperlukan adanya payung hukum menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha dalam rangka melindungi harkat dan martabat buruh di Indonesia. Demikian pula terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK), haruslah dilakukan sesuai cara-cara dan ketentuan yang diatur oleh undang-undang.

Otomatisasi Dan Kaitannya Dengan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi

Berdasarkan studi pustaka yang telah dilakukan, tidak ditemukan definisi spesifik dari otomatisasi pada UU No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan UU No.11 Tahun 2020

¹³ Hoedi Prasetyo dan Wahyudi Sutopo, "Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek Dan Arah Perkembangan Riset". *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, Vol. 13, No. 1, Januari 2018

¹⁴ Hamdan, "Industri 4.0: Pengaruh Revolusi Industri Pada Kewirausahaan Demi Kemandirian Ekonomi". *Jurnal Nusamba* Vol. 3 No.2 Oktober 2018

¹⁵ <https://www.pikiran-rakyat.com/advertorial/pr-01290958/persaingan-robot-dan-manusia-sebagai-karyawan-416082> diakses pada 15 November 2021 Pukul 11.21 WIB

¹⁶ <https://www.businessinsider.com/companys-productivity-soared-after-replacing-90-of-employees-with-robots-2017-2?r=US&IR=T> diakses pada 15 November 2021 pukul 11.58 WIB

tentang Cipta Kerja sebagai payung hukum perburuhan di Indonesia saat ini. Walaupun demikian, meski tidak didefinisikan secara spesifik, kata otomatisasi sendiri dapat ditemukan di dalam penjelasan umum UU No.12 Tahun 1964 yang mengatakan bahwa “*Demikian juga pemutusan hubungan kerja karena modernisasi, otomatisasi, efisiensi dan rasionalisasi yang disetujui oleh pemerintah mendapat perhatian pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran buruh-buruh itu ke perusahaan/proyek lain*”.

Dalam implementasinya, otomatisasi merujuk pada penggantian tenaga manusia ke tenaga mesin atau robot dalam suatu proses produksi. Apabila ditelaah, proses otomatisasi tentunya menimbulkan setidaknya dua kemungkinan. Yang pertama adalah terjadi peralihan, artinya pekerja manusia atau buruh dialihkan ke pekerjaan lain karena pekerjaan lamanya telah diambil alih oleh mesin atau robot. Kemungkinan yang kedua adalah terjadi pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja atau buruh. Untuk kemungkinan kedua yakni PHK, maka perlu dilakukan sebuah analisis apakah pengusaha boleh melakukan PHK terhadap karyawannya dengan alasan otomatisasi. Pada dasarnya undang-undang menghendaki agar PHK dihindari dengan segala upaya. Namun apabila PHK tidak dapat dihindari maka pelaksanaannya harus sesuai dengan cara-cara yang diatur oleh undang-undang. Terkait dengan PHK karena otomatisasi yang menjadi pokok pembahasan tulisan ini, maka perlu dilihat pengaturan mengenai alasan pengusaha melakukan PHK. Dalam situasi tertentu pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja, yang diakui dan dianggap sah oleh undang-undang. Untuk melindungi pekerja dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil dan wajar oleh pengusaha, undang-undang ketenagakerjaan dengan tegas mengatur keadaan-keadaan dan persyaratan-persyaratan tentang pemutusan hubungan kerja sah dan dapat dilakukan.¹⁷

Secara umum, adanya 4 kategori PHK yang biasanya dilakukan oleh perusahaan, yaitu:

- 1) *Termination*, dalam hal ini PHK dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan karena kontrak kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh telah berakhir;
- 2) *Dismissal*, PHK disebabkan oleh adanya tindakan fatal dari pekerja/buruh. Hal ini dapat berupa tidak disiplinnya pekerja/buruh atau pekerja/buruh yang melanggar kontrak kerja yang ada;
- 3) *Redundancy*, sebuah perusahaan melakukan PHK karena akibat dari adanya perkembangan teknologi seperti mulai menerapkan mesin-mesin berteknologi canggih dalam perusahaan, mulai mengubah segala bentuk aktivitas manual kedalam bentuk digital yang tentunya akan menyebabkan pengurangan karyawan; dan
- 4) *Retrenchment*, PHK yang disebabkan oleh dampak ekonomi yang fluktuatif terhadap perusahaan, misalnya perusahaan mengalami kerugian selama berturut-turut atau penjualan/keuntungan yang diperoleh perusahaan menurun.¹⁸

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa PHK yang disebabkan otomatisasi ini termasuk ke dalam kategori *redundancy*, dimana pengusaha melakukan penggantian tenaga manusia dengan mesin atau robot yang bekerja secara otomatis. Penerapan mesin-mesin berteknologi canggih ini tentunya mengakibatkan harus dikurangnya pekerja manusia atau buruh yang bekerja di perusahaan tersebut. Langkah ini tentu menjadi pilihan yang rasional bagi pengusaha mengingat hal ini dapat meningkatkan hasil produksi hingga berkali lipat namun disisi lain dapat menekan biaya produksi. Atas hal inilah kemudian perlu diperhatikan bagaimana perlindungan hukum bagi buruh yang di-PHK atas kebijakan otomatisasi ini. Pada awalnya pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja karena efisiensi yang dilakukan oleh pengusaha terdapat pada Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Namun, disahkannya UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada 5 Oktober 2020 lalu telah menghapus ketentuan Pasal 164 UU Ketenagakerjaan

¹⁷ Suwanto, Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia: Buku Panduan, 2003, Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, hlm 36

¹⁸ Sendjun Manulang, 2001, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 107.

tersebut. Sehingga menarik untuk melihat apa yang “ditawarkan oleh UU Ciptaker kepada buruh yang di-PHK karena isu ini.

Perlindungan Hukum

Otomatisasi, seperti telah dipaparkan sebelumnya akan membawa setidaknya dua kemungkinan. Yang pertama PHK terhadap pekerja/buruh, dan yang kedua adalah peralihan pekerjaan ke bidang lain. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan di dalam UU No.12 Tahun 1964 yang mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja karena modernisasi, otomatisasi, efisiensi dan rasionalisasi harus menjadi perhatian pemerintah sepenuhnya. Dimana pemerintah harus mengusahakan secara aktif penyaluran buruh-buruh itu ke perusahaan/proyek lain sehingga PHK dapat dihindari. Namun, apabila dengan segala upaya yang telah dilakukan ternyata PHK tidak dapat dihindari, maka harus dilakukan dengan cara-cara yang diatur oleh undang-undang.

Pengaturan mengenai PHK secara khusus tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000. jika terjadi PHK maka pemenuhan terhadap hak-hak buruh/pekerja dapat dilihat dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 yang dituangkan kedalam bentuk :

- 1) Uang Pesangon dapat diartikan sebagai uang yang harus diberikan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat dari PHK.
- 2) Uang Penghargaan Masa Kerja hal ini berupa uang yang harus di oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh sebagai upah tergantung dari lamanya masa kerja pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 3) Ganti Kerugian Uang merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai ganti atas kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh akibat PHK. Yaitu penggantian istirahat umum, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat-tempat pekerja dipekerjakan, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain.¹⁹

Pada awalnya pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) karena otomatisasi dapat dilihat pada Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Pada pasal tersebut menjelaskan pengusaha bisa melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi. Dalam hal ini efisiensi yang dilakukan setiap perusahaan bisa berbeda karena kebutuhan atau target yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan berbeda. Namun apabila dilihat pada era revolusi industri atau perkembangan teknologi saat ini, maka bentuk efisiensi yang lazim ditemui adalah melalui otomatisasi yang mengganti tenaga kerja manusia atau buruh dengan mesin/robot sehingga dapat bekerja secara otomatis yang dapat meningkatkan hasil produksi namun disisi yang lain mampu menekan biaya produksi. Pasal 164 ayat (3) ini juga memberikan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian kepada buruh yang di-PHK karena otomatisasi ini. Namun, pada 5 Oktober 2020 pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Disahkannya UU Ciptaker ini kemudian menghapus Pasal 164 pada UU Ketenagakerjaan.

Di dalam UU Ciptaker, pengusaha tetap dimungkinkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi. Pada Pasal 154A yang mengatakan salah satu alasan yang memungkinkan PHK dapat terjadi adalah perusahaan melakukan efisiensi (dalam hal ini melalui otomatisasi). Terhadap hal ini pula, buruh yang mengalami PHK karena otomatisasi, menurut UU Ciptaker berhak atas pesangon sebagaimana dikatakan dalam Pasal 156, yang berbunyi:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”
Sebagai catatan, pemerintah telah memutuskan untuk mengurangi hak pesangon pekerja yang di

¹⁹ Cristoforus Valentino Alexander Putra, 2017, Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja, Kertha Patrika, Vol. 39, hlm. 189

berhentikan atau pemutusan hubungan kerja (PHK), dari sebelumnya 32 kali upah dalam UU Ketenagakerjaan menjadi 25 kali upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja.²⁰

Selain pemberian pesangon, melalui UU Cipta Kerja buruh yang di-PHK juga menerima Jaminan Kehilangan Pekerjaan (*unemployment benefit*). Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah jaminan berupa pemberian uang tunai bulanan sampai mendapat pekerjaan baru; pembekalan dengan pelatihan dan pengembangan kemampuan; dan fasilitas informasi untuk mendapatkan pekerjaan baru.²¹ Jaminan Kehilangan Pekerjaan ini diatur dalam Pasal 46A – 46E Bagian Ketujuh Kluster Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja, yang pada pokoknya mengatakan bahwa pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan demi mempertahankan derajat kehidupan yang layak ketika pekerja/ buruh kehilangan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat dilihat bahwa perlindungan hukum bagi buruh yang di-PHK akibat otomatisasi terdapat dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu berupa pemberian uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian, serta yang paling penting adalah diberikannya Jaminan Kehilangan Pekerjaan (*unemployment benefit*). JKP menjadi sangat penting karena uang pesangon bisa habis apabila buruh yang terkena PHK tersebut tidak memiliki pekerjaan pengganti. Dengan adanya JKP, selain diberikan tunjangan uang tunai selama masa menganggur, diberikan pula pembekalan dengan pelatihan dan *upgrading* kemampuan yang mana dalam era revolusi industri 4.0 ini sangat dibutuhkan. Peningkatan *skill* atau kemampuan bagi buruh yang di-PHK karena otomatisasi akan memberikan akses kepada penguasaan teknologi, yang merupakan kunci untuk menghadapi revolusi industri 4.0. Dengan meningkatnya kemampuan, maka buruh yang di-PHK akan mampu mengikuti perkembangan teknologi karena pada dasarnya otomatisasi memang menghilangkan pekerjaan yang lama, namun di sisi yang lain tercipta pula pekerjaan-pekerjaan baru yang menuntut keterampilan atau *skill* yang baru pula. Selain itu, JKP juga akan memberikan fasilitas informasi untuk mendapatkan pekerjaan baru bagi buruh yang di-PHK tersebut.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaturan hukum mengenai PHK yang disebabkan oleh otomatisasi ini berpedoman pada bunyi Pasal 154A Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hal ini dikarenakan bahwa efisiensi yang dilakukan sebuah perusahaan melalui otomatisasi semata-mata bertujuan untuk meningkatkan hasil produksi dan menekan biaya produksi itu sendiri. Efisiensi yang dilakukan dengan cara otomatisasi atau penggantian tenaga kerja manusia dengan mesin atau robot adalah cara pengusaha untuk berkembang dan mendapatkan keuntungan lebih. Sehingga pengusaha yang melakukan otomatisasi di perusahaannya bisa melakukan PHK terhadap karyawannya dengan alasan efisiensi.
2. Perlindungan hukum bagi buruh yang di-PHK karena otomatisasi ini diatur dalam Pasal 156 dan Pasal 46A Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Buruh yang di-PHK diberikan perlindungan berupa hak menerima uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang ganti kerugian (Pasal 156 UU Cipta Kerja). Selain itu, diberikan pula Jaminan Kehilangan pekerjaan yaitu jaminan berupa pemberian uang tunai bulanan hingga mendapat pekerjaan baru; pembekalan dengan pelatihan dan peningkatan kemampuan; dan fasilitas informasi untuk mendapatkan pekerjaan baru. Pemberian jaminan kehilangan pekerjaan ini

²⁰ <https://economy.okezone.com/read/2020/10/16/320/2294982/menaker-buka-bukaan-soal-pesangon-di-uu-ciptaker-faktanya-hanya-dikurangi> diakses pada 15 November 2021 pukul 19.08 WIB

²¹ jaminankehilanganpekerjaan.skema-baru.dalam.ruu.ciptakerja-hukumonline.com diakses pada 15 November 2021 Pukul 19:20 WIB

tentu menjadi hal yang sangat penting apabila buruh di-PHK karena otomatisasi di era revolusi industri 4.0 ini karena selain diberi uang tunai selama masa menganggur, buruh juga diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan atau *skill* agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Jaminan kehilangan pekerjaan ini juga nantinya akan memberi akses informasi untuk mendapatkan pekerjaan baru.

Saran

1. Terhadap dilakukannya PHK, maka sesuai dengan apa yang dituangkan oleh undang-undang maka pengusaha sebisa mungkin mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Jika PHK tidak dapat dihindari, seharusnya pengusaha melakukannya dengan cara-cara yang diatur oleh undang-undang dan tetap memenuhi hak-hak buruh/pekerja.
2. Perlindungan hukum yang diberikan oleh UU Cipta Kerja terhadap buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) sudah sangat baik. Program jaminan kehilangan pekerjaan yang diberikan seharusnya bisa dilaksanakan sebaik-baiknya. Dan untuk melaksanakan hal itu, maka pemerintah harus segera mengeluarkan peraturan pemerintah (PP) yang mengatur tentang tata cara penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan ini. Disamping itu, pemerintah harus memastikan jaminan kehilangan pekerjaan ini tepat sasaran dan tepat guna agar buruh yang terdampak PHK karena otomatisasi bisa merasakan manfaatnya.
3. Buruh sebagai pihak yang paling terdampak oleh revolusi industri 4.0 sebaiknya mulai mempersiapkan diri dengan meningkatkan kemampuan atau *skill* dan melatih diri dengan jenis keterampilan lain yang diperlukan untuk menghadapi otomatisasi ini.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Universitas Tarumanagara juga khususnya kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Tarumanagara sebagai penyelenggara Seri Seminar Nasional Universitas Tarumanagara (SERINA III UNTAR 2021) dengan tema “Nilai Budaya *Indigenous* sebagai Pendukung *Sustainable Development* di Era Industri 4.0.”. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dosen Pembimbing skripsi penulis yaitu Bapak Ade Adhari, S.H., M.H. yang telah memberi arahan sehingga penulis dapat mengikuti SERINA III UNTAR 2021 dengan mengirimkan makalah penulis. Kemudian, penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada teman-teman penulis yang telah memberikan semangat serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah ini.

REFERENSI

1. Buku

- Fajar, Mukti & Yulianto Achmad. (2017). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Manulang, Sendjun. (2001). *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2016). *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono & Sri Mamudji. (2004). *Penelitian Hukum Normatif*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Suwarto. (2003). *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia: Buku Panduan*. Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta.

2. Jurnal

- Hamdan. (2018). “Industri 4.0: Pengaruh Revolusi Industri Pada Kewirausahaan Demi Kemandirian Ekonomi”. *Jurnal Nusamba*. Vol. 3 (No.2).

- McKinsey Global Institute. (2017). *“Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation”*. McKinsey Global Institute Report.
- Prasetyo, Hoedi & Wahyudi Sutopo. (2018). ”Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek Dan Arah Perkembangan Riset”. *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, Vol. 13 (No. 1).
- Satya, Venti Eka. (2018). “Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0.” *Jurnal Info Singkat*, Vol. X (No. 09/I/Puslit/Mei/2018), 20.
- Valentino, Cristoforus & Alexander Putra. (2017). “Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja”. *Kertha Patrika*. Vol. 39, 189.

3. Internet

- Advertorial, “Persaingan Robot dan Manusia Sebagai Karyawan” <https://www.pikiran-rakyat.com/advertorial/pr-01290958/persaingan-robot-dan-manusia-sebagai-karyawan-416082> diakses pada 15 November 2021.
- Aqsa Aghiffari, “Buruh Indonesia dan Tantangan Revolusi Industri 4.0” <http://majalahsedane.org/buruh-indonesia-dan-tantangan-revolusi-industri-4-0/> diakses pada 17 November 2021.
- Badan Pusat Statistik, “Februari 2020: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,99 persen” <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/05/05/1672/februari-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-99-persen.html>, diakses pada 15 November 2021.
- Fajar Taufik, “Menaker Buka-bukaan soal Pesangon di UU Ciptaker, Faktanya Hanya Dikurangi” <https://economy.okezone.com/read/2020/10/16/320/2294982/menaker-buka-bukaan-soal-pesangon-di-uu-ciptaker-faktanya-hanya-dikurangi> diakses pada 15 November 2021.
- Hamdani Trio, “56% Orang di Dunia akan Kehilangan Pekerjaan karena Teknologi” <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4308530/56-orang-di-dunia-akan-kehilangan-pekerjaan-karena-teknologi> diakses pada 15 November 2021.
- Hidayat Rofiq, “Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Skema Baru dalam RUU Cipta Kerja” Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Skema Baru dalam RUU Cipta Kerja - hukumonline.com diakses pada 15 November 2021.
- Javelosa June, “This company's productivity soared after replacing 90% of employees with robots” <https://www.businessinsider.com/companys-productivity-soared-after-replacing-90-of-employees-with-robots-2017-2?r=US&IR=T> diakses pada 15 November 2021.
- Kontributor, “Siapkah Pekerja Indonesia Menghadapi Revolusi Industri 4.0?” <https://spn.or.id/siapkah-pekerja-indonesia-menghadapi-revolusi-industri-4-0/> diakses pada 17 November 2021.
- Susanto Marcel, “Apa itu Revolusi Industri 4.0?” <https://www.zenius.net/blog/21104/revolusi-industri-4-0> diakses pada 16 November 2021.