

ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PERALIHAN TENAGA KERJA MANUSIA MENJADI TENAGA MESIN SEBAGAI BENTUK EFISIENSI PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Patricia Alya Khairani

Fakultas Hukum, Universitas Nasional

Patriciaalya98@gmail.com

Masidin

Fakultas Hukum, Universitas Nasional

Hardinnasrip@yahoo.com

Abstrak

Tulisan ini berjudul Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Peralihan Tenaga Kerja Manusia Menjadi Tenaga Mesin sebagai Bentuk Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, masalah dalam penelitian ini berhubungan dengan adanya pemutusan hubungan kerja akibat digitalisasi dihubungkan dengan alasan pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan melakukan efisiensi yang tercantum dalam Pasal 154A ayat (1) huruf b Undang - Undang Cipta Kerja. Metode penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu penelitian dengan mengkaji bahan hukum yang berkaitan dengan objek penelitian dan berfokus pada peraturan perundang – undangan serta referensi hukum lainnya.

Hasil penelitian menyatakan bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja akibat adanya transformasi digital atau digital yang menyebabkan pekerjaan manusia tergantikan oleh mesin, akan tetapi pengusaha tidak menggunakan alasan efisiensi dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya, Sebab penafsiran dari makna efisiensi masih terlalu luas. Oleh karena itu dibutuhkan pengaturan khusus yang menyatakan adanya alasan pemutusan hubungan kerja akibat peralihan tenaga kerja manusia menjadi tenaga mesin.

Kata Kunci : Pemutusan hubungan kerja, Efisiensi, Digitalisasi.

Abstract

This paper is titled Juridical Analysis of Job Cuts Due to the Transition of Human Labor into Machine Labor as a Form of Corporate Efficiency Based on Law No. 11 of 2020 on Work Copyright, the problem in this study related to the termination of employment due to digitalization is related to the reason for termination of employment due to companies performing efficiencies contained in Article 154A paragraph (1) letter b of the Copyright Law. This research method is normative juridical research by reviewing legal materials related to research objects and focusing on laws and regulations and other legal references.

The results stated that there have been job cuts due to digital or digital transformation that causes human work to be replaced by machines, but employers do not use efficiency reasons in making job cuts to their workers, because the interpretation of the meaning of efficiency is still too broad. Therefore, special arrangements are needed that state the reason for the termination of labor relations due to the transition of human labor into machine power.

Keywords : *Job cuts, Efficiency, Digitalization.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam hubungan ketenagakerjaan salah satu permasalahan yang sering timbul adalah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK). Menurut Umar Kasim adanya PHK mengakibatkan hilangnya mata pencaharian tenaga kerja, sehingga akan muncul pengangguran dan segala akibat lainnya, oleh sebab itu untuk dapat menjamin ketentraman hidup para pekerja, seharusnya PHK ditiadakan, namun dalam kenyataannya PHK tidak dapat dicegah seluruhnya ¹.

PHK merupakan suatu bentuk kebijakan dari pelaku usaha kepada para pekerja/buruh, hal ini dikarenakan PHK berhubungan dengan hilangnya mata pencaharian para pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena itu, PHK tidak boleh dilakukan oleh pelaku usaha secara sewenang – wenang dan harus tunduk terhadap undang – undang yang berlaku sehingga tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak ².

Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejatinya disusun untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja serta pemenuhan hak – hak pekerja. UUK juga disusun dengan tujuan untuk menjamin kepastian hukum dan ketentraman hidup pekerja. Untuk mewujudkan perlindungan pekerja UUK mengupayakan agar terjadinya PHK dapat dihindari, namun apabila segala upaya sudah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindarkan maka pelaksanaan PHK harus melalui perundingan antara pengusaha dan pekerja yang bersangkutan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) UUK, apabila PHK tidak dapat dihindari maka maksud dari PHK tersebut wajib dirundingkan antara pengusahadengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Apabila perundingan

¹ Umar Kasim, dalam Khanti Rahayu dan Masidin, *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pembatasan Sosial Berskala Besar Akibat Covid – 19*, NJL : Vol. 4, No. 1. Maret 2021, hal. 384.

² Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertaruhkan Haknya)*, Dalam : Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati, “*Perlindungan Bago Pekerja Atas Tindakan Pemuusan Hubungan kerja (PHK) Sepihak*” *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3, No. 1 (2021), hal. 110.

tersebut tidak mencapai kesepakatan maka pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial³.

Bertitik tolak dari hal tersebut, pemerintah mengatur adanya alasan – alasan tertentu yang dapat digunakan oleh pengusaha sebagai dasar alasan untuk melakukan PHK dalam UUK sebagaimana telah diubah dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UUCK) dalam Pasal 154A ayat (1) dan ayat (2)⁴.

Sesuai dengan alasan – alasan yang terdapat dalam Pasal 154A ayat (1) maka, jika suatu perusahaan hendak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya, haruslah mengandung alasan yang tepat dan sesuai sebagaimana telah tercantum dalam pasal tersebut. Selain daripada itu dalam Pasal 154A ayat (2), pemerintah memberikan kesempatan kepada pihak perusahaan untuk melakukan PHK diluar alasan dalam Pasal (1) tersebut, namun tetap harus tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau perjanjian kerja.

Permasalahan timbul ketika munculnya Era Industri 4.0, dimana Industri 4.0 ini merupakan bentuk tranformasi digital. Adanya tranformasi digital ini tentunya mendorong perusahaan untuk mengikuti adanya perkembangan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi atau yang sering disebut dengan digitalisasi, yang mana hal ini tentunya memberikan dampak positif pada pengusaha dalam meningkatkan produktivitas usahanya. Atas adanya fenomena tersebut, maka suatu perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerjanya berdasarkan Pasal 154A ayat (1) huruf b, sebagai salah satu alasan PHK dalam rangka melakukan efisiensi. Efisiensi yang dimaksud adalah, perusahaan melakukan perubahan strategi bisnis dengan peralihan tenaga kerja manusia menjadi tenaga mesin.

Pengaturan terkait alasan pengusaha melakukan PHK dalam UUCK lebih lanjut diatur dalam peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (selanjutnya disebut PP 35 Tahun 2021) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lebih spesifik PP 35 tahun 2021 mengatur pelaksanaan alasan PHK sebagai bentuk efisiensi yang diatur dalam Pasal 43 dimana pada ayat (2) menyatakan “Pengusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya

³ Indonesia, *Undang Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 151.

⁴ Indonesia, *Undang – Undang Cipta Kerja*, UU No. 11 Tahun 2020 . Pasal 154A ayat (1) dan (2)

kerugian”, yang dalam penjelasannya efisiensi untuk mencegah kerugian ini ditandai dengan adanya potensi penurunan produktivitas atau penurunan laba yang berdampak pada operasional perusahaan ⁵.

Lebih spesifik, terjadinya PHK atas peralihan tenaga kerja manusia menjadi mesin terjadi pada Bank Danamon. Menurut Ketua Serika Pekerja Bank Danamon Abdoel Moedjib, terjadinya PHK akibat digitalisasi ini telah terjadi sejak tahun 2016 sejak sebelum UUCK di terbitkan. Hingga saat ini, dalam kurun waktu 3 tahun kurang lebih 2.000 karyawan telah di PHK dan sekitar 20 kantor cabang telah di tutup. PHK ini bukan hanya memberikan dampak atas hilangnya pekerjaan seseorang, tapi juga hilangnya jenis pekerjaan tersebut. ⁶

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peralihan tenaga kerja manusia menjadi mesin dapat menjadi alasan pemutusan hubungan kerja sebagai bentuk efisiensi perusahaan?
2. Bagaimana akibat hukum yang timbul atas adanya pemutusan hubungan kerja dengan peralihan tenaga kerja manusia menjadi tenaga mesin?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk efisiensi perusahaan sebagai alasan untuk melakukan PHK serta untuk mengetahui akibat hukum yang timbul atas adanya PHK akibat peralihan tenaga kerja manusia menjadi mesin.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini ialah sebagai masukan bagi pihak pengusaha untuk dapat memenuhi hak pekerja yang di PHK akibat adanya peralihan tenaga kerja manusia menjadi mesin sesuai undang – undang yang berlaku.

D. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode yuridis normatif, dengan menggunakan data sekunder sebagai bahan hukumnya. Data sekunder yang dimaksudkan adalah dokumen atau kepustakaan dengan mengumpulkan dan memeriksa dan/atau menelusuri

⁵Indonesia, *Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, PP 35 Tahun 2021, Pasal 43 ayat (2)

⁶ Abdoel Moedjib dalam wawancara pada tanggal 01 November 2021.

dokumen dan kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UUK menyatakan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”⁷. Dalam hubungan kerja, pekerja harus menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pemberi kerja atau pengusaha dengan menerima upah yang telah disepakati. Hubungan kerja merupakan bentuk hubungan hukum yang tercipta setelah adanya perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan dalam UUK mengenai hubungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja memiliki empat unsur penting, antara lain adalah⁸:

a. Unsur Pekerjaan :

Unsur adanya pekerjaan ini, sejatinya merupakan objek dari perjanjian kerja yang terjadi antara pekerja dengan pemberi kerja. Secara yuridis unsur merupakan pemenuhan syarat sahnya perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUHPer sebagai objek perjanjian, jika objek ini tidak terpenuhi maka suatu perjanjian kerja dapat batal demi hukum.

b. Unsur adanya Perintah :

Adanya unsur perintah dalam hubungan kerja, dapat dikatakan sebagai hak istimewa pengusaha, dimana pengusaha dapat memberikan perintah kepada pekerjanya untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan tersebut, dan pekerja harus bersedia bekerja dibawah perintah tersebut.

c. Unsur adanya Upah

⁷ Undang – undang Ketenagakerjaan. *Op Cit*, Pasal 1 angka 15.

⁸ Abdul Khakim, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Cetakan k – 5*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2020), Hal 90 – 91.

Adanya upah, dapat juga disebut sebagai imbalan kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya, sebab tidak mungkin seorang pekerja mau melakukan pekerjaan tanpa adanya upah. Besaran upah sendiri telah ditentukan dalam undang – undang dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan oleh Gubernur. Maka wajib hukumnya para pengusaha harus membayar upah pekerja sesuai dengan UMP yang berlaku.

d. Unsur Waktu Tertentu

Pelaksanaan hubungan kerja tentunya harus dilakukan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan baik dalam Undang – undang maupun dalam perjanjian kerja. Adanya batasan waktu ini mengatur pekerjaan agar tidak berlarut – larut, dengan memaksa pekerja bekerja tanpa adanya batas waktu. Pekerja tidak boleh seenaknya dalam melakukan pekerjaan, sebab pengusaha memiliki aturan waktu sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja. Sebab dalam hubungan kerja, tidak ada satupun pekerjaan yang dilakukan seumur hidup.

B. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 25 UUK Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha”⁹. Menurut Halim A Ridwan “Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu”¹⁰.

Adanya PHK, dapat terjadi karena berakhirnya waktu kerja, adanya ketidakcocokan antara pengusaha dengan pekerja, atau terdapat faktor – faktor lain terkait perkembangan perusahaan¹¹.

Dengan demikian PHK dapat dikatakan sebagai pengakhiran untuk mendapatkan nafkah atau mata pencaharian dari seorang pekerja untuk membiayai kehidupannya. Oleh

⁹ Undang – Undang Ketenagakerjaan, *Opcit*, Pasal 1 angka 25.

¹⁰ Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet. II*, (Jakarta : Gahlia Indonesia, 1990) hal. 136.

¹¹ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia : Panduang bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*, (Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2008), Hal. 103.

sebab itu, UUK menyatakan bahwa sebisa mungkin PHK haruslah dihindari. Hal ini telah diatur berdasarkan Pasal 151 UUK yang menyatakan :

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹²

Yang selanjutnya Pasal ini diubah dalam UUCK dengan isi sebagai berikut :

- (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 maka maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja maka penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial¹³

Sebagaimana telah dijelaskan, bahwasanya PHK merupakan opsi terakhir atas penyelesaian permasalahan yang terjadi dalam perusahaan. Maka dari itu, UUK telah mengatur yang tidak dapat dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melakukan PHK dalam Pasal 153, antara lain adalah¹⁴ :

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
 - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;

¹² Undang – Undang Ketenagakerjaan, *Opcit*, Pasal 151.

¹³ Undang – Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, *Op cit*, Pasal 151.

¹⁴ Undang – Undang Ketenagakerjaan, *Opcit*, Pasal 153.

- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pada dasarnya baik pengusaha, pekerja/buruh maupun pemerintah harus mengusahakan agar PHK tidak terjadi, tetapi apabila hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak dapat dipertahankan, maka upaya pertama yang dapat dilakukan adalah melakukan perundingan antara pengusaha dan pekerja atau melalui serikat pekerja. Jika perundingan tidak berhasil maka PHK akan tetap dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)¹⁵.

Menurut UUCK, permohonan untuk penetapan PHK melalui PHI telah dihapuskan, maka dari itu persoalan terkait PHK merupakan persoalan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja saja tanpa perlu adanya campur tangan PHI. Dalam UUCK Pengusaha cukup memberi tahu kepada pekerja terkait adanya rencana PHK dalam kurun waktu 7 hari. Jika pekerja tidak setuju dengan adanya PHK tersebut maka barulah dapat diajukan penyelesaiannya melalui PHI.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

¹⁵ Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Disesuaikan dengan Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, (Jakarta : PT Rajagrafindo, 2021), hal 181.

A. Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Adanya Peralihan Tenaga Kerja Manusia

Menjadi Tenaga Mesin sebagai Alasan Efisiensi Perusahaan

Adanya peralihan tenaga kerja manusia menjadi tenaga mesin yang menyebabkan PHK, secara fakta dilapangan telah terjadi di lingkungan PT Bank Danamon. Dalam wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan pihak Serikat Pekerja Bank Danamon, telah ditemukan bahwa PHK dengan peralihan tenaga kerja manusia menjadi tenaga mesin telah menimpa kurang lebih 3000 pekerja dalam kurun waktu 3 tahun.

Peralihan tenaga kerja manusia menjadi tenaga mesin merupakan dampak dari perkembangan teknologi yang terjadi di Bank Danamon. Perkembangan teknologi ini meliputi adanya penggunaan E – Banking yang merupakan layanan perbankan dari Bank Danamon yang dapat diakses oleh nasabah atau konsumennya tanpa harus datang ke kantor – kantor cabang terdekat.

Perubahan perilaku nasabah yang sebelumnya melakukan berbagai transaksi melalui para pekerja bank menjadi melakukan transaksi melalui mesin. Perubahan perilaku ini tentunya membuat pihak perbankan untuk meningkatkan kualitas pelayanan perbankannya melalui teknologi, sehingga menyebabkan peralihan tenaga kerja manusia menjadi mesin. Peralihan tenaga kerja ini juga didasari dari penurunan produktivitas para pekerja sebab nasabah lebih memiliki melakukan transaksi perbankan melalui mesin.

Dampak dari penurunan produktivitas tenaga kerja ini menyebabkan adanya penutupan kantor cabang Bank Danamon, yang berdampak pula dengan adanya PHK kepada ribuan pekerja Bank Danamon. Berdasarkan data yang penulis dapatkan berikut adalah jumlah pekerja Bank Danamon sejak tahun 2018 – 2021.

| TAHUN | JUMLAH PEKERJA |
|-------|----------------|
| 2018 | 12.442 |
| 2019 | 10.382 |
| 2020 | 8.926 |
| 2021 | 8.708 |

Dari data tersebut, maka dapat dilihat dengan jelas bahwasanya telah terjadi pengurangan pekerja dalam kurun waktu 3 tahun. Dari 12.442 menjadi 8.708 pekerja. Dari data tersebut telah dinyatakan oleh Serikat Pekerja Bank Danamon pekerja telah mengalami PHK akibat adanya peralihan tenaga kerja manusia menjadi tenaga mesin. Selain itu akibat adanya

PHK terhadap pekerja – pekerja tersebut, maka sebanyak kurang lebih 20 cabang Bank Danamon juga mengalami penutupan karena pekerjaanya telah habis di PHK.

Terjadinya PHK yang terjadi di lingkungan kerja Bank Danamon akibat peralihan tenaga kerja manusia menjadi tenaga mesin ini, sebenarnya tidak memiliki pengaturan yang menjelaskannya secara spesifik, baik di dalam UUK maupun UUCK. Namun alasan PHK yang paling mendekati dengan adanya fenomena peralihan tenaga kerja manusia menjadi tenaga mesin adalah alasan PHK akibat efisiensi.

Sebab berdasarkan pengertian dari efisiensi, secara sederhana efisiensi adalah suatu keadaan mencapai manfaat sebesar besarnya dari suatu pengorbanan tertentu. Pengorbanan yang dimaksud dalam hal ini adalah melakukan PHK, agar kemudian dapat mencapai manfaat teknologi layanan E – Banking secara maksimal.

Jika dihubungkan dengan Undang – Undang , maka berdasarkan Pasal 164 ayat (3) UUK menyatakan bahwa :

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”¹⁶.

Berdasarkan Pasal tersebut maka dapat diuraikan bahwa alasan PHK akibat efisiensi baru dapat terjadi apabila perusahaan mengalami penutupan. Atau dengan kata lain penutupan perusahaan ini menyebabkan adanya efisiensi tenaga kerja. Akan tetapi menurut seorang mantan Hakim Adhoc Juanda Pangaribuan SH., MH menyatakan bahwa pasal tersebut merupakan Pasal yang aneh karena tidak menekankan penggunaan kalimat efisiensi dengan benar. Menurutnya efisiensi adalah suatu upaya penghematan perusahaan untuk menyelamatkan diri dari adanya kebangkrutan, sedangkan jika suatu perusahaan ditutup secara permanen maka sudah pasti pekerjaanya akan ter PHK, maka hal tersebut bukan lagi masuk kedalam efisiensi.¹⁷

¹⁶ Undang – Undang Ketenagakerjaan, *Op Cit*, Pasal 164 ayat (3)

¹⁷ Juanda Pangaribuan dalam Tri Jata Ayu Pramesti, *Rumus Perhitungan Uang Pesangon dan Masalah PHK Karena Efisiensi*, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/rumus-perhitungan-uang-pesangon-dan-masalah-phk-karena-efisiensi-1t51bbeb0fc1a9e> (diakses pada tanggal 10 Februari 2022)

Akan tetapi menurut penulis, alasan efisiensi yang dimaksud dalam UUK tersebut terjadi apabila perusahaan melakukan penutupan akibat adanya peleburan perusahaan. Adanya peleburan perusahaan merupakan salah satu bentuk efisiensi yang akan memberi dampak pada ketidakjelasan status pekerja, sehingga perusahaan akan mengambil langkah untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya.

Apabila dikaitkan dengan adanya PHK akibat peralihan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin yang terjadi di Bank Danamon, tidak dapat dimasukkan kedalam kategori efisiensi berdasarkan Pasal 164 ayat (3) UUK, sebab peralihan tenaga kerja manusia dengan mesin tidak mengakibatkan penutupan perusahaan. Karena adanya PHK yang terjadi akibat peralihan tenaga kerja manusia menjadi mesin telah terjadi saat UUK masih berlaku, maka dapat disampaikan bahwa Bank Danamon melakukan PHK diluar dari alasan efisiensi.

B. Akibat Hukum Adanya Pemutusan Hubungan Kerja

Untuk dapat membandingkan besaran perhitungan hak akibat adanya PHK dengan alasan - alasan yang sesuai berdasarkan fakta yang terjadi di Bank Danamom, dalam Perjanjian kerja bersama, UUK dan UUCK jo. PP 35 Tahun 2021 , berikut penulis menguraikannya dalam bentuk tabel:

| Alasan PHK | Pengaturan UUK | Pengaturan UUCK jo. PP 35/2021 | Pengaturan PKB Bank Danamon |
|--|---|---|-----------------------------|
| Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian | -- | Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021 ½ UP + 1 UPMK + UPH | -- |
| Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian | -- | Pasal 43 ayat (2) PP 35/2021 1 UP + 1 UPMK + UPH | -- |
| Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun | Pasal 164 ayat (1) 1 UP + 1 UPMK + UPH | Pasal 44 ayat (1) PP 35/2021 ½ UP + 1 UPMK + UPH | |
| Perusahaan tutup bukan karna mengalami kerugian | Pasal 164 ayat (2) 2 UP + 1 UPMK + UPH | Pasal 44 ayat (2) PP 35/2021 | |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | 1 UP + 1 UPMK + UPH | |
| Pekerja memasuki usia pensiun | <p>Pasal 167 ayat (1) Jika pekerja diikutsertakan dalam program pensiun = 2 UP + 1 UPMK</p> <p>Jika pekerja tidak diikutsertakan dalam program pensiun = 2 UP + 1 UPMK + UPH</p> | Pasal 56 PP 35/2021 1 ¾ UP + 1 UPMK + UPH | Pasal 56 PKB 2021 – 2021 2 UP + 2 UPMK + UPH |
| Pekerja melakukan pensiun dini / Pensiun di percepat | -- | -- | Pasal 57 PKB 2021 – 2023 2 UP + 2 UPMK + UPH + Uang Penghargaan Khusus |

Berdasarkan ketentuan diatas, untuk dapat melihat jumlah besaran perhitungan hak akibat adanya PHK dengan alasan efisiensi dan alasan pensiun dalam UUK, UUCK dan PKB Bank Danamon, berikut penulis melakukan simulasi perhitungan atas hak akibat adanya PHK, sebagai berikut :

Pekerja telah bekerja di Bank Danamon sejak 05 Februari 2013 dengan besaran upah terakhir adalah Rp. 4.744.000 tanpa uang tunjangan dan cuti tahunan yang dimiliki oleh pekerja adalah 10 hari. Pemutusan hubungan kerja terjadi pada Desember 2021 akibat adanya peralihan tenaga kerja manusia menjadi mesin. Masa kerja terhitung selama 8 Tahun. Besaran hak yang didapat oleh pekerja adalah :

1. PHK Akibat Perusahaan tutup bukan karna mengalami kerugian tetapi melakukan efisiensi

(Pasal 164 ayat (3) UUK)

| | |
|-----------------------------|------------------|
| Uang Pesangon | |
| 2 x 9 x Rp. 4.744.000 | = Rp. 85.392.000 |
| Uang Penghargaan masa kerja | |
| 1 x 3 x Rp 4.744.000 | = Rp. 14.232.000 |
| Uang Penggantian Hak | |
| 15% x (UP +UPMK) | |
| 15% x 62.928.000 | = Rp. 9.439.200 |

TOTAL

Rp. 109.063.200

2. PHK akibat Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian (Pasal 43 ayat (2) PP 35 Tahun 2021)

| | | |
|---|-----------------------|---|
| Uang Pesangon | | |
| 1 x 9 x Rp. 4.744.000 | = Rp. 42.696.000 | |
| Uang Penghargaan Masa Kerja | | |
| 1 x 3 x Rp. 4.744.000 | = Rp. 14.232.000 | |
| Uang Penggantian Hak | | |
| (Tidak dapat uang cuti karena belum bekerja selama 1 tahun penuh selama 2021) | = Rp. 0 | + |
| TOTAL | Rp. 56.928.000 | |

3. PHK akibat Pensiun di percepat (Pasal 57 PKB Bank Danamon 2021 – 2023)

| | | |
|------------------------------------|--------------------------|---|
| Uang pesangon | | |
| 2 x 9 x Rp. 4.744.000 | = Rp. 85.392.000 | |
| Uang penghargaan masa kerja | | |
| 2 x 3 x Rp. 4.744.000 | = Rp. 28.464.000 | |
| Uang penggantian hak 15% | | |
| (15% x (UP + UPMK)) | | |
| 15% x 113.856.00 | = Rp. 14.943.600 | |
| Uang penghargaan khusus | | |
| 1 x Rp. 4.744.000 | = Rp. 4.744.000 | |
| Uang tambahan lainnya (diluar PKB) | | |
| 7 x Rp. 4.744.000 | = Rp. 33.208.000 | + |
| TOTAL | = Rp. 166.751.600 | |

Berdasarkan perbandingan perhitungan hak yang timbul akibat atas adanya PHK yang diatur dalam UUK, UUCK jo. PP 35 Tahun 2021 dapat didefinisikan bahwa terjadi perubahan dalam pengaturan UUCK. Perubahan pertama yaitu hilangnya uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja yang tercantum dalam Pasal 156 UUK, dan perubahan yang kedua adalah perubahan perhitungan hak akibat adanya PHK dengan alasan efisiensi PHK akibat pensiun.

Perubahan perhitungan dalam UUCK jo. PP 35 Tahun 2021 memperlihatkan adanya penurunan perhitungan besaran hak yang akan didapatkan oleh pekerja, baik jika mengalami PHK dengan alasan efisiensi untuk mencegah kerugian atau PHK akibat pensiun. Ini artinya perubahan perhitungan akibat hukum adanya PHK yang diatur dalam UUCK dan peraturan turunannya tidak memberikan perlindungan hukum atas hak normatif para pekerja yang mengalami PHK. Dimana adanya pemberian hak normatif para pekerja berupa uang pesangon,

uang penghargaan masa kerja dan juga uang penggantian hak merupakan bentuk perlindungan hukum represif yang merupakan perlindungan hukum yang digunakan oleh pemerintah untuk menyelesaikan masalah.

Sedangkan perhitungan hak yang terdapat dalam perjanjian kerja bersama milik Bank Danamon, memiliki perhitungan yang lebih besar dari peraturan perundang – undangan yang ada. Maka secara hak normatif, pekerja yang mengalami PHK akibat peralihan tenaga kerja manusia menjadi mesin telah terpenuhi hak – hak normatifnya, sehingga terdapat pemenuhan perlindungan hukum bagi para pekerja. Begitu juga dengan perlindungan hukum secara preventif, berdasarkan Pasal 57 ayat (6) PKB Bank Danamon menyatakan bahwa “Sebelum tanggal efektif pensiun dipercepat, pekerja dapat mengajukan pelatihan sesuai minat bakat ke perusahaan”¹⁸, maka dapat dinyatakan bahwa PKB Bank Danamon telah memberikan perlindungan preventif kepada pekerja yang mengalami PHK.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan efisiensi yang diuraikan dalam Pasal 43 ayat (2) PP 35 Tahun 2021 dapat dijadikan dasar hukum atas adanya pemutusan hubungan kerja akibat adanya peralihan tenaga kerja manusia menjadi mesin, sebab dalam Pasal 43 ayat (2) menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian. Pencegahan tersebut ditandai dengan adanya potensi penurunan produktivitas atau penurunan laba perusahaan.
2. Akibat hukum dari adanya pemutusan hubungan kerja akibat peralihan tenaga kerja manusia menjadi mesin tentunya menimbulkan adanya hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Berdasarkan Pasal 43 ayat (2) UUCK hak akibat adanya PHK dengan alasan efisiensi untuk mencegah kerugian besaran perhitungannya adalah 1 kali Uang Pesangon + 1 kali Uang penghargaan masa kerja + Uang penggantian Hak. Sedangkan, hak yang timbul dari adanya PHK akibat peralihan tenaga kerja manusia menjadi mesin

¹⁸ Serikat Pekerja Bank Danamon, *Perjanjian Kerja Bersama Periodae 2021 – 2023*, <https://drive.google.com/file/d/14eF6elvCysSzCLKvKImQdnzbACki0rDR/view> (diakses pada tanggal 20 Februari 2022)

yang terjadi pada pekerja Bank Danamon menggunakan perhitungan mekanisme PHK Pensiun dini yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama.

B. Saran

1. Diperlukan pengaturan khusus yang menyatakan bahwa peralihan tenaga kerja manusia menjadi mesin sebagai alasan terjadinya pemutusan kerja. Sebab adanya peralihan tenaga kerja manusia menjadi mesin dapat memberikan dampak hilangnya suatu bidang pekerjaan tertentu, maka agar terciptanya kepastian hukum serta perlindungan hukum bagi pekerja.
2. Diperlukan perlindungan hukum secara preventif dari pengusaha kepada pekerja berupa pelatihan kerja bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat peralihan tenaga kerja manusia menjadi mesin sehingga setelah putusya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, pekerja dapat menggunakan pesangonnya sebagai modal dalam berusaha.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Khakim, Abdul. *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Cetakan Ke – 5*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2020.
- A. Ridwan, Halim. *Hukum Perburuahan dalam Tanya Jawab, Cet. II*. Jakarta : Gahlia Indonesia, 1990.
- Khairani. *Pengantar Hukum Perburuahan dan Ketenagakerjaan Disesuaikan dengan Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jakarta : PT Rajagrafindo, 2021.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia : Panduang bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2008.

Perundang – Undangan

- Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13, LN 2003, Np.39, TLN No.4279
- Undang-Undang Tentang Cipta Kerja, UU No. 11, LN 2020 No. 245, TLN No 6537
- Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PP No, 35, LN 2021 No. 45, TLN No. 6647.

Jurnal

- Khanti Rahayu dan Masidin, *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pembatasan Sosial Berskala Besar Akibat Covid – 19*, NJL : Vol. 4, No. 1. Maret 2021.

Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati, “*Perlindungan Bago Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Sepihak*” Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol. 3, No. 1. 2021

Internet

Siti Yuniarti, *Efisiensi Sebagai Alas Pemutusan Hubungan Kerja*, <https://business-law.binus.ac.id/2016/09/28/efisiensi-sebagai-alas-pemutusan-hubungan-kerja/>

Synergi Marketing Team, Cara Meningkatkan Efisiensi Karyawan, <https://www.msygo.com/post/cara-meningkatkan-efisiensi-karyawan>

Tri Jata Ayu Pramesti, *Rumus Perhitungan Uang Pesangon dan Masalah PHK Karena Efisiensi*, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/rumus-perhitungan-uang-pesangon-dan-masalah-phk-karena-efisiensi-lt51bbeb0fc1a9e>

Serikat Pekerja Bank Danamon, *Perjanjian Kerja Bersama Periodae 2021 – 2023*, <https://drive.google.com/file/d/14eF6elvCysSzCLKvKImQdnzbACki0rDR/view>

Wawancara

Wawancara dengan Abdoel Moedjib selaku Ketua Serikat Pekerja Bank Danamon, pada tanggal 01 November 2021 pukul 19.30 dan 05 February 2020 pukul 11.32

