**KAJIAN YURIDIS ATAS KEBIJAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA PT JASA MARGA TERHADAP PEKERJA AKIBAT PENERAPAN SISTEM OTOMATISASI**

**Mochamad Reynald Hafidh**

(SI Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

mochamadhafidh@mhs.unesa.ac.id

**Emmilia Rusdiana**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Univeritas Negeri Surabaya)

emmiliarusdiana@unesa.ac.id

**Abstrak**

Alternatif sistem pembayaran tol selain pembayaran tunai adalah melalui *e-toll*. Kehadiran *e-toll* memberikan dampak bagi karyawan PT Jasa Marga yakni akan terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hakekatnya setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan serta menerima imbalan dari hasil pekerjaannya. Tujuan penelitian ini ialah menganalisis PHK yang disebabkan dari penerapan sistem otomatisasi telah menjamin hak-hak pekerja dalam UU Ketenagakerjaan dan menganalisis sejauh mana negara menjamin hak – hak pekerjanya yang di-PHK akibat penerapan sistem otomatisasi untuk mendapatkan haknya sebagai pekerja. Penelitian ini menggunakan metode pendekatam konseptual*,* dan pendekatan perundang-udangan*.* Hasil penelitian ini adalah pemutusan hubungan kerja dengan alasan otomatisasi tidak bisa dilakukan semena-mena oleh perusahaan karena menurut UU Ketenagakerjaan adalah upaya terakhir dan harus mengikuti Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011. Pemutusan hubungan kerja akibat otomatisasi juga harus memperhatikan hak tenaga kerja khususnya mengenai uang pesangon. Negara tetap bertanggungjawab dikarenakan program otomatisasi merupakan program pemerintah melalui Permen PUPR Nomor 16/PRT/M/2017 tentang Transaksi Non Tunai di Jalan Tol. PT. Jasa Marga juga merupakan BUMN melalui PP Nomer 4 Tahun 1978 sehingga seharusnya sejalan dengan prinsip pembangunan nasional dalam UU BUMN dan UU Ketenagakerjaan. Diperlukan aturan mengenai PHK akibat adanya otomatisasi yang lebih tegas serta kesadaran dari BUMN dan pemerintah mengenai perlindungan tenaga kerja.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Otomatisasi, Ketenagakerjaan

*Abstract*

*An alternative toll payment system other than cash payment is by e-toll. The presence of e-toll will have an impact on employees of PT Jasa Marga, namely the termination of employment. Essentially everyone has the same opportunity to get a job and receive rewards from the work. The purpose of this research is to analyze layoffs caused by the implementation of automation systems have guaranteed workers' rights in the Labor Law and analyze the extent to which the state guarantees the rights of workers who are laid off due to the application of automation systems to obtain their rights as workers. This research uses the conceptual short-term method and shrimping approach. The result of this study is the termination of employment because automation cannot be done arbitrarily by the company because according to the Manpower Law is a last resort and must follow the Decision of the Court No. 19/PUU-IX/2011. Termination of employment due to automation should also pay attention to labor rights, especially regarding severance money. The state remains responsible because the automation program is a government program through Permen PUPR No. 16/PRT/M/2017 on Non-Cash Transactions on Toll Roads. Pt. Jasa Marga is also a state-owned enterprise through PP Number 4 of 1978 so that it should be in line with the principles of national development in the SOE Law and the Manpower Law. Rules on layoffs are needed due to more assertive automation and awareness from SOEs and the government regarding labor protection.*

*Keywords*: *Termination of Employment, Automation, Employment.*

# **PENDAHULUAN**

Indonesia saat ini telah menyentuh proses pengembangan kota dengan diadakannya program *smart city*. Pemerintah Indonesia telah mengarahkan berbagai pimpinan kota-kota besar untuk mengembangkan program tersebut. Penggunaan program *smart city* didukung dengan pembentukan kota yang *sustainable* (ekonomi, sosial dan lingkungan). Salah satu elemen *smart city* adalah *smart* mobilitas yang meliputi bidang transportasi dan ICT (Evita Devega 2017)**.**

Dilihat dari sisi mobilitas, transportasi memiliki peran dan fungsi yang cukup penting. Layanan mobilitas yang baik dapat mengatasi berbagai permasalahan yang muncul saat ini. Seperti kemacetan, pelanggaran lalu lintas dan lainnya. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan adanya teknologi yang mampu menyelesaikan permasalahan ini. Salah satu elemen dari terciptanya smart city, teknologi Smart Card mulai berkembang di Indonesia saat ini. Smart Card dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang ada di Indonesia. Salah satunya dalam penggunaan sistem pembayaran yaitu *Electronic Toll* (selanjutnya disebut *E-Toll*)**.**

Semakin berkembangnya suatu negara, maka perkembangan hukum pun harus diperbaharui sebagai tindakan perlindungan untuk masyarakat yang merasakan dampak dari perkembangan teknologi. Salah satu perkembangan teknologi yang dirasakan yaitu mengenai jaminan dalam mendapatkan pekerjaan. Akibat perkembangan teknologi, banyak bidang pekerjaan manusia yang tergantikan oleh mesin atau peralatan yang canggih, sehingga beberapa perusahaan hampir tidak lagi memerlukan tenaga manusia.

Adanya hukum berfungsi sebagai pelindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai, dan tertib. Pelanggaran hukum harus ditindak lanjuti melalui penegakkan hukum yang benar sesuai dengan prosedur. Penegakkan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan hukum terhadap tindakan sewenang-wenang. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tertib, aman dan damai.

 Perkembangan zaman yang sangat maju tidak jauh dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya manusia yang mulai mengalami perkembangan baik dari segi pengetahuan maupun kehidupannya. Perkembangan pengetahuan yang besar membawa dampak terhadap banyaknya ditemukan alat-alat teknologi maupun teori-teori yang memudahkan manusia dalam memecahkan berbagai masalah dalam hidupnya. Kecenderungan dari penemuan-penemuan tersebut mengarahkan manusia untuk melakukan pekerjaan agar efektif dan efisien. Keberadaan teknologi telah menjawab berbagai permasalahan baik dari segi aktivitas maupun penggunaan waktu. Perkembangan teknologi yang maju inilah yang membawa kehidupan manusia pada kualitas yang tinggi dibandingkan dengan zaman-zaman sebelumnya, zaman ketika belum adanya alat komunikasi seperti telepon, zaman sebelum adanya mesin-mesin produksi yang menunjang produksi masal perindustrian.

 Bentuk kemajuan teknologi dapat kita rasakan dalam berbagai bidang, baik pada bidang pendidikan, ekonomi, maupun komunikasi, sosial maupun bidang yang lain. Pada bidang komunikasi, teknologi mempermudah akses komunikasi jarak jauh dengan adanya telepon genggam dan internet yang mampu mengakses informasi secara cepat. Sedangkan dalam bidang ekonomi, kemajuan teknologi mempermudah perdagangan jarak jauh, orang dapat membeli apapun kebutuhan mereka secara tidak langsung dengan cara online, semua sistem pembayaran kini dapat dilakukan secara elektronik tanpa memakan waktu banyak dengan adanya kemajuan teknologi. Wujud lain dari adanya kemajuan di bidang teknologi informasi dimanfaatkan untuk mengatur kecepatan arus transaksi pembayaran di jalan tol.

Beberapa sistem elektronik yang mampu merekam, menghitung, serta mendeteksi banyaknya jumlah kendaraan yang melewati jalan tol tanpa susah payah membayar kewajiban membayar jalan tol secara manual. Beberapa diantara sistem yang diciptakan dalam rangka mempercepat arus transaksi di berbagai negara di sunia seperti SmartTAG di Malaysia, ERP di Singapura, ETC (*Electronic Toll Collection System*) di Jepang dan masih banyak lagi sistem yang diciptakan sebagai dampak dari kemajuan teknologi yang berkembang secara cepat.

Kartu yang ditawarkan berupa kartu elektrik untuk memudahkan penggunanya dalam bertransaksi. Kartu ini dapat diisi ulang dalam penggunaannya. Keberadaan kartu ini diharap dapat membantu mengurangi permasalahan yang terjadi di tol. Pengguna tidak perlu antri dan menyiapkan uang kecil untuk melakukan transaksi di gerbang tol, begitupula dengan perusahaan yang tidak perlu menyiapkan uang kembalian bagi pengguna jalan tol.

*E-toll* adalah kartu prabayar contactless smartcard yang diterbitkan oleh Bank Mandiri bekerjasama dengan operator Tol. Saat ini operator tol yang bekerja sama yaitu Jasa Marga, Cipta Marga Nushapala Persada, Marga Mandala Sakti, dan Jalan tol Lingkar Luar Jakarta (JLJ). Fitur-fitur *e-toll* adalah sebagai pengganti uang tunai untuk transaksi pembayaran tol, kartu dapat dipindahkan, saldo terdapat dalam kartu, dapat diisi ulang, memiliki saldo maksimal Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) dan saldo minimal Rp. 10.000,00 (sepuluh ribu rupiah). Pengisian ulang kartu ini dapat di lakukan di beberapa mini market seperti Indomaret, Alfamart dan bisa juga secara langsung pada gerbang tol yang dilalui

Manfaat utama pemegang kartu e-toll adalah sebagai pengganti uang tunai. Selain itu e-toll dapat memudahkan transaksi pembayaran menjadi lebih cepat dan dapat digunakan untuk transaksi di luar merchant tol seperti Indomaret, SPBU dan lain-lain. Cara isi ulang e-toll pun sangat mudah yaitu nasabah dapat melakukan transaksi isi ulang melalui EDC Mandiri Prabayar, *e-Banking* (Mandiri SMS, Mandiri *Mobile Banking* dan Mandiri *Internet Banking*) atau secara tunai di cabang Mandiri dan di Indomaret.

Salah satu unsur dalam pelayanan jalan tol yang mempengaruhi kelancaran arus lalu lintas adalah sistem pembayaran pada gerbang tol. Alternatif sistem pembayaran tol selain pembayaran tunai adalah sistem pembayaran elektronik, salah satunya adalah *e-toll*. *E-toll Card* merupakan bentuk modernisasi pelayanan yang dilakukan oleh PT Jasa Marga sebagai pengelola jalan tol di Indonesia dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada pengguna jalan. Bagi Jasa Marga, kerjasama ini diharapkan dapat mendukung kelancaran transaksi pembayaran digerbang tol dan peningkatan efisiensi pengelolaan transaksi pembayaran tol. Upaya penambahan Gerbang Tol Otomatis (selanjutnya disebut GTO) dan peningkatan aksesibilitas transaksi *e-payment* dari berbagai jenis bank berdampak positif terhadap peningkatan penggunaan e-toll card dari sebelumnya 15,25% dari total volume transaksi pada tahun 2015 menjadi 24,20% .

Disisi lain kehadiran e-toll memberikan dampak bagi karyawan PT Jasa Marga, mengutip pada artikel Merahputih.com “akan ada puluhan ribu petugas gardu tol terkena Pemutusan Hubungan Kerja (Selanjutnya disebut PHK) akibat pembayaran nontunai atau elektronik tol (e-toll)” (Ardiansjah 2017). Pengalihan profesi yang ditawarkan oleh Jasa Marga hanya sebatas karyawan Jasa Marga saja sebanyak 291 orang, sebanyak 601 orang akan dialihkan ke anak-anak perusahaan Jasa Marga, sisanya akan di-PHK dengan nilai pesangon sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada di Jasa Marga yaitu sesuai undang-undang.

Hakekatnya setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan serta menerima imbalan dari hasil pekerjaannya. Salah satu upaya untuk menjamin dan memberikan kesempatan kerja adalah adanya perlindungan hukum bagi masyarakat untuk mempertahankan hak sebagai warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Adanya perlindungan hukum akan memberikan kepastian kepada setiap orang, baik pekerja maupun pengusaha dalam memberikan jaminan mengenai ketenagakerjaan.

Pancasila dan Undang-Undang Dasar tahun 1945 merupakan dasar hukum yang mengatur peraturan-peraturan hukum seperti masalah Pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 150/Men/2000 Tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian (Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia 2000). Peraturan perundang-undangan diatas mengatur hubungan industrial antara pemberi kerja dan tenaga kerja mengenai penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang bertujuan menjamin hak-hak serta memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di-PHK (Pemerintah Republik Indonesia 2003).

 Pada saat di-PHK tenaga kerja mempunyai dua faktor penyebab terjadinya PHK, diantaranya yaitu tenaga kerja tidak mampu melaksanakan kewajibannya dalam melakukan pekerjaan yang sudah diembannya, selain itu juga tenaga kerja telah melakukan pelanggaran disiplin kerja. Kedua faktor itulah yang dapat menyebabkan tenaga kerja tersebut di-PHK. Bentuk pemerintah dalam menjamin perlindungan tenaga kerja yang di-PHK ialah adalah menjamin pekerja dalam upaya mendapatkan haknya seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Herlita 2018).

Kajian teoritik yang berkaitan dengan permasalahan pemutusan hubungan kerja akibat otomatisasi adalah kajian teoritik mengenai tenaga kerja, kajian teori hubungan kerja, kajian pemutusan hubungan kerja, kajian teori tentang perlindungan hukum, serta tanggung jawab negara.

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui apakah sistem otomatisasi dapat dijadikan alasan PHK yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan juga untuk mengetahui apakah pemerintah turut bertanggung jawab atas PHK yang dilakukan akibat diterapkannya sistem otomatisasi.

**METODE**

 Penelitian ini adalah jenis penelitian normatif. Penelitian normatif yaitu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip hukum, maupun doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang diteliti (Marzuki 2005). Penelitian ini menganilis apakah sistem otomatisasi dapat dijadikan alasan PHK yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan serta mengetahui apakah pemerintah turut bertanggung jawab atas PHK yang dilakukan akibat diterapkannya sistem otomatisasi.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian normatif ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) diperlukan guna mengkaji lebih lanjut mengenai dasar hukum mengenai aturan terkait dengan perlindungan tenaga kerja yang di-PHK. Pendekatan konseptual (*conseptual approach*) digunakan untuk mengkaji mengenai konsep dan pengertian hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja serta perlindungan hukum.

Pengumpulan bahan hukum dalam Penelitian Hukum Normatif adalah metode penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder (Fajar and Achmad 2016)**.** Teknik pada pengumpulan bahan hukum yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian hukum ini ialah dengan cara studi kepustakaan yang berkaitan dengan konsep pemutusan hubungan kerja.

 Dalam penelitian ini digunakan metode analisis bahan hukum yang bersifat preskriptif yang artinya ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, konsep serta nilai-nilai keadilan dalam suatu norma hukum (Marzuki 2005)**.** Dengan penggunaan metode ini diharapkan terdapat suatu argumentasi dan konsep yang mengandung nilai dan dapat dijadikan suatu pertimbangan dalam menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**Penggunaan Alasan Otomatisasi dalam Pemutusan Hubungan Kerja menurut UU Ketenagakerjaan**

**Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI n.d.) efisiensi diartikan sebagai ketetapan cara usaha dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang waktu tenaga dan biaya menurut *Oxford dictionary* (Oxford Dictionary n.d.) arti efisiensi sebagai kualitas sesuatu pekerjaan dengan baik tanpa waktu dan uang cara mengurangi pemborosan waktu dan uang atau cara menghemat dengan Jumlah pendapatan.** **Arti dari kesimpulan dalam konteks perusahaan efisiensi adalah hal mengenai upaya perusahaan tidak membuat pemborosan waktu, tenaga, dan biaya dalam menyajikan bisnis usaha agar  kompetitif.** Dalam hal ini efisiensi merupakan suatu cara yang dilakukan karena alasan ekonomi perusahaan dalam kaitanya bekerja efisiensi bukan daun dengan cara jumlah pekerja.

Alasan efisiensi sejatinya tidak diatur secara eksplisit dan jelas dalam UU Ketenagakerjaan namun melalui hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa bentuk efisiensi dalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dan selanjutnya ditafsirkan lebih lanjut dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 didapatkan bahwa efisiensi dalam UU Ketenagakerjaan merupakan upaya penyelematan dan penyesuaian terhadap perusahaan yang akan tutup sehingga diperlukan upaya efisensi tersebut. Poin penting dari Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 mensyaratkan adanya penutupan secara permanen atau tetap sebagai dasar pemutusan hubungan kerja karena. Artinya secara luas dapat dimaknai bahwa pemutusan hubungan kerja dengan dasar efisiensi tanpa penutupan perusahaan belum diatur secara khusus dalam UU Ketenagakerjaan dan hanya membatasi adanya penutupan perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi.

Pemahaman tentang efisiensi dalam UU Ketenagakerjaan dapat dikaitkan dengan pendapat umum dari **Sudikno Mertokusumo yang menyatakan bahwa tidak ada dan tidak mungkin ada peraturan perundang-undangan yang lengkap selengkap-lengkapnya sifatnya serta jelas sejelas-jelasnya (Khalid 2014).** Atas ketidakjelasan dan ketidaklengkapan tersebut dapat diatasi oleh sistem hukum itu sendiri melalui penemuan hukum. Prinsip penemuan hukum tersebut dapat dilakukan melalui penafsiran secara sistematis dan beberapa penafsiran lainnya.

Melalui penafsiran sistematis yang menekankan adanya analisis pasal dan undang-undang lain yang berhubungan dan sistematis dapat diambil analisis terhadap pasal sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan yakni Pasal 151 dan 153 UU Ketenagakerjaan. Kandungan Pasal 151 dan 153 UU Ketenagakerjaan memiliki hubungan sistematis dengan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan sebagai konsep awal pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini konsep awal dari pemutusan hubungan kerja adalah Pasal 151 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

* 1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikata pekerja/serikata 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.

**Makna penting ketentuan Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap buruh akan pemutusan hubungan kerja yang merupakan upaya terakhir yang harus diupayakan. Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah (Kahfi 2016).** **Perlindungan hukum dari kekuasan pengusaha atau majikan terlaksana apabila peraturan perundang – undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang – undangan tersebut benar – benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakukan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis(Asikin and et. al 2002).**

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakukan sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang merupakan bentuk perlindungan buruh terhadap pemutusan hubungan kerja agar diupayakan sebagai pilihan terakhir juga tidak serta merta melarang adanya pemutusan hubungan kerja karena terdapat beberapa faktor lainnya. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

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. Bisa dibenarkan alasan terjadinya PHK menurut Ridwan Halim dan Sunindhia dalam Mahbubi yaitu menurunnya produksi yang bisa pula di karnakan beberapa faktor penyebab seperti (Mahbubi and Suyatna 2015) :

1. Menurunnya kemampuan produksi perusahaan yang bersangkutan.
2. Menurunnya permintaan masyarakat terhadap hasil produksi perusahaan yang bersangkutan
3. Turunnya stok bahan pembuatan.
4. Hasil produksi tak laku dimana telah dilakukan segala cara tidak berhasil sehingga menimbulkan kerugian.
5. Menurunnya pendapatan yang berakibat pada kerugian dan menurunnya kekuatan untuk membayar gaji atau imbalan.
6. Dilakukannya pengurangan karyawan dengan jumlah yang cukup besar di perusahaan bersangkutan.

Selain itu pemutusan hubungan kerja didasari alasan mengenai diri pekerja itu sendiri adalah sebagai berikut (Buwana and Putra 2015)**:**

1. Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang telah ditentukan;
2. Tidak memiliki tingkah laku yang baik: tidak jujur, kurang mempunyai rasa tanggung jawab, sering mangkir tanpa alasan dan lain-lain;
3. Tidak memiliki kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban; dan sebagainya
4. Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan.

Secara yuridis usaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja pengusaha tetap tunduk pada ketentuan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

* 1. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
		1. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terusmenerus;
		2. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku;
		3. pekerja/buruh menjalankan ibadah ibadah yang diperintahkan agamanya;
		4. pekerja/buruh menikah;
		5. pekerka/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
		6. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peratauran perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
		7. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan mengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
		8. pekerkja/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;
		9. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya berlum dapat dipastikan.
	2. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayata (1) batal demi hukum dan pengusaha waajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Alasan-alasan tersebut merupakan alasan yang dilarang dalam melakukan pemutusan hubungan kerja sehingga ditafsirkan melaui penafsiran *a contrario*. **Penafsiran *a contrario* adalah penafsiran hukum yang dilakukan secara berlawanan untuk dapat mengetahui hukum yang berlaku (Purwaka 2011).**

Sebagai contoh sederhana adalah UU Nomor 45 Tahun 2009 tentang Perikanan menyatakan bahwa setiap kegiatan usaha perikanan wajib memiliki izin. Secara a contrario, UU Perikanan tersebut menetapkan larangan untuk melakukan kegiatan perikanan tanpa izin.

Penafsiran hukum (*legal interpretation*) senantiasa diperlukan dalam penerapan hukum tertulis untuk menemukan dan membentuk hukum. Penemuan hukum merupakan kegiatan untuk memperjelas tentang ketentuan-ketentuan hukum tertulis yang sudah ada, yang dapat diberlakukan bagi suatu aspek kehidupan tertentu. Hasil penafsiran dan penalaran hukum tersebut disampaikan dengan menggunakan argumentasi hukum yang rasional agar kepastian hukum, keadilan, dan kebenaran dapat ditegakkan. Penafsiran, penalaran dan argumentasi hukum dapat disebut sebagai upaya yang rasional apa bila senantiasa menghasilkan penerapan hukum yang demokratis.

Dengan menggunakan penafsiran *a contrario* atau pembalikan makna dari pasal yang dirujuk akan dapat dipahami bahwa alasan efisiensi bukan merupakan alasan yang dilarang dapat dijadikan pesan dalam pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut juga didukung oleh Pasal 151 ayat 2 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

“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.”

Penegasan lainnya juga dijelaskan penjelasan umum UU Penyelesaian Hubungan Industrial yang juga mengatakan bahwa :

“Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang ini akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.”

Adanya hak bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja juga tidak serta merta dapat dijadikan alasan secara langsung memberikan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja karena alasan efisiensi merujuk pada Pasal 151 UU ketenagakerjaan menegaskan bahwa PHK adalah upaya terakhir sehingga haruslah dapat diusahakan upaya-upaya yang lainnya terlebih dahulu. Mengenai upaya tersebut dapat ditemukan dalam putusan Mahkamah Konstitusi nomor 19/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa :

“Menimbang bahwa PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, menurut Mahkamah, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upayaupaya sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; (b) mengurangi shift; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. Karena pada hakikatnya tenaga kerja harus dipandang sebagai salah satu aset perusahaan, maka efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan dalam pengertian sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf [3.21] tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK.”

Putusan tersebut juga merujuk pada Surat Edaran Menteri Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 disebutkan upaya sebagai berikut;

* 1. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas misalnya tingkat manager dan direktur;
	2. Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
	3. Mengurangi Jam Kerja;
	4. Mengurangi Hari Kerja
	5. Secara bergilir untuk sementara waktu, meliburkan atau merumahkan pekerja/ buruh
	6. Bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya, tidak diperpanjang lagi kontraknya
	7. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Secar faktual pun terdapat beberapa yurisprudensi Mahkamah Agung memperbolehkan adanya pemutusan hubungan kerja dalam rangka efisiensi. Hal tersebut dapat dilihat dalam beberapa putusan yakni 217 K/PDT.SUS/2010 yang dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa :

Bahwa ternyata hubungan hukum antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dinyatakan putus dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mengacu kepada Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 dengan alasan efisiensi guna penyelamatan perusahaan tersebut ;

Menarik juga untuk melihat pendapat ahli Prof. Dr. Lalu Husni, SH. M. Hum dalam Putusan Nomor 10/G/2013/pHl. PN. MTR yang juga menegaskan adanya kewenangan pada perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja agar dapat tidak terjadi pemutusan hubungan kerja yang lebih lainnya kembali (Agung 2015). Lebih jelasnya Prof. Dr. Lalu Husni, SH. M menyatakan bahwa :

"Menimbang, bahwa sesuai keterangan saksi ahli Prof. Dr. Lalu Husni, SH. M. Hum., bahwa untuk melakukan efisiensi perusahaan tidak tutup, karena Pasal 164 ayat (3) lahir untuk memberikan kesempatan pada devisi atau bagian atau wilayah operasional agar tidak tutup, bahwa pada ayat (i) pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan tutup dengan syarat ayat (2). Sedangkan pada ayat (3) pengusaha dapat melakukan PHK karena melakukan efisiensi dan perusahaan tidak tutup, karena tidak mungkin 2 (dua) ayat dalam pasal yang sama syaratnya sama-sama yaitu perusahaan tutup permanen.”

Lebih lanjut juga ditegaskan dalam perkara yang sama, Lalu Husni juga menyatakan bahwa penafsiran Mahkamah Konstitusi tentang Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 164 ayat (3) bertentangan secara historikal, karena adanya ayat 3 untuk memberikan kesempatan agar perusahaan tidak tutup, disamping itu kasusnya keliru karena PT. Papandayan melakukan renovasi dikatakan efisiensi, karena dasar kasusnya keliru maka keputusannya tidak dapat digeneralisir pada kasus lain, disamping itu ada beberapa Keputusan Mahkamah Agung yang keluar setelah Keputusan Mahkamah Konstitusi namun tidak mengikuti Keputusan Mahkamah Konstitusi tersebut.

Hakekatnya setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan serta menerima imbalan dari hasil pekerjaannya. Salah satu upaya untuk menjamin dan memberikan kesempatan kerja adalah adanya perlindungan hukum bagi masyarakat untuk mempertahankan hak sebagai warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Adanya perlindungan hukum akan memberikan kepastian kepada setiap orang, baik pekerja maupun pengusaha dalam memberikan jaminan mengenai ketenagakerjaan (Wijayanti 2012).

Hal tersebut merupaka konsekuensi hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya di satu pihak hak, sedang di pihak lain kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberi kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya. Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi. Subyek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya. Hak dan kewajiban bukan merupakan kumpulan peraturan atau kaidah, melainkan merupakan perimbangan kekuasaan dalam bentuk hak individual di satu pihak yang tercermin pada kewajiban pada pihak lawan. Hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum

 Hukum hanya mempunyai arti yang pasif jika tidak dapat diterapkan terhadap peristiwa konkrit. Konkretisasi hukum menjadi hak dan kewajiban itu terjadi dengan perantaraan peristiwa hukum. Untuk terjadinya hak dan kewajiban diperlukan terjadinya suatu peristiwa yang oleh hukum dihubungkan sebagai akibat. Peristiwa yang mempunyai akibat hukum adalah peristiwa hukum. Sebagai peristiwa hukum yang menimbulkan akibat hukum.

Hak pengusaha adalah suatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya tenaga kerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Adapun hak pengusaha tersurat didalam bagian keempat tentang kewajiban pekerja pasal 1630 KUH. Perdata intinya ialah menerima hasil pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuan pekerja dengan sebaik-baiknya yang artinya :

* 1. Pekerja wajib melakukan sendiri pekerjaannya tidak digantikan oleh  orang ketiga selain dengan ijin pengusaha.
	2. Pekerja mentaati peraturan-peraturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan.
	3. Pekerja yang tertinggal pada si pengusaha harus bertingkah laku menurut tata tertib rumah tangga pengusaha.

Hak-hak pengusaha sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah :

* 1. Berhak atas hasil pekerjaan.
	2. Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja.
	3. Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan ini terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha. Sedangkan, perjanjian sendiri mempunyai  pengertian yaitu didalam Pasal 1313 kitab KUHPer yang berbunyi: “Perjanjian Adalah Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau  lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.” Bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha harus  mempunyai kedudukan diatas kepentingan yang sama. Oleh karena itu keduanya harus saling menghormati dan saling menghargai sejalan dengan harkat dan martabat.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha. Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. Oleh karena itu hubungan kerja antara pekerja dengan majikan sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajiban masing-masing. Maka sesungguhnya Hak dan kewajiban tersebut tertuang dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan.

Dengan mengacu pada Pancasila sebagai landasan filosofis dan UUD 1945 sebagai landasan konstitusional, maka norma hukum hubungan industrial di Indonesia, terutama UU Ketenagakerjaan, Pasal 3, menganut asas-asas sebagai berikut :

* + - 1. Asas Manfaat, dalam pengertian memberikan manfaat bagi buruh, pengusaha, pemerintah, serta masyarakat.
			2. Asas Usaha Bersama dan Kekeluargaan; dalam pengertian Demokrasi Ekonomi yaitu maka usaha bersama perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dalam perekonomian indonesia.
			3. Asas Demokrasi adalah keputusan diambil berdasarkan musyawarah bersama.
			4. Asas Keterbukaan: yaitu asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara (Mendel 2004).
			5. Asas Adil dan Merata; yaitu asas yang menempatkan seseorang pada kedudukan yang sama serta untuk semua orang bukan hanya terbatas pada kewilayahan, suku bangsa, ras, agama dan lain sebagainya; atau bahwa pembangunan nasional yang diselenggarakan sebagai usaha bersama harus merata di semua lapisan masyarakat dan di seluruh wilayah tanah air.
			6. Asas Kemitraan Kerja, mengandung arti : (a) bahwa pekerja dan pengusaha adalah merupakan mitra kerja dalam proses produksi yang berarti bahwa keduanya haruslah bekerjasama saling membantu dalam kelancaran usaha perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan, perusahaan dan produktivitas; (b) bahwa pekerja dan pengusaha adalaha merupakan mitra dalam menikmati hasil perusahaan yang berarti bahwa hasil perusahaan haruslah dinikmati secara bersama dengan bagian yang layak dan serasi; (c) bahwa pekerja dan pengusaha merupakan mitra dalam tanggung jawab, yaitu tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, tanggung jawab kepada Bangsa dan Negara, tanggung jawab kepada masyarakat sekelilingnya, tanggung jawab kepada pekerja serta keluarganya, dan tanggung jawab kepada perusahaan dimana tempat mereka berkerja.
			7. Asas Keterpaduan; keterpaduan dalam arti melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dalam Penjelasan pasal ini disebutkan bahwa Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.
			8. Asas Non Diskriminasi, diskriminasi dalam hal ini adalah dalam hal pengupahan. Pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Sebagimana diatur dalam dalam UU No.80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No.100 mengenai pengupahan yang sama bagi buruh laki laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Melalui asas-asas tersebut dapat dikaitkan dengan permasalahan pemutusan hubungan kerja dengan alasan otomatisasi yang terjadi bahwa asas Usaha Bersama dan Kekeluargaan; yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dalam perekonomian indonesia. Mengenai asas kekeluargaan tersebut dituangkan dalam alinea 3 Penjelasan UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa: Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pemahaman yang dapat kita ambil dari aline 3 Penjelasan UU Ketenagakerjaan tersebut adalah adanya pada saat yang sama perlindungan tenaga kerja juga dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Melalui frasa tersebut menegaskan bahwa adanya tujuan lainnya dalam UU Ketenagakerjaan yakni dalam menjaga kondusifitas bagi pengembangan dunia usaha. Maksud dari mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha adalah dengan tetap terjaganya kelangsungan usaha baik dalam proses produksi, distribusi maupun pemasarannya.

Hal tersebut dijelaskan dalam alinea selanjutnya dalam Penjelasan Umum UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Dapat dijelaskan bahwa dalam UU Ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan kepada beberapa pihak yakni kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Bahkan secara khusus hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

**Dalam filosofi hukum tersebut dijelaskan bahwa Gustav Radbruch mengemukakan bahwa ada tiga nilai dasar yang harus terdapat dalam hukum yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Menurut Hart, prinsip umum keadilan dalam kaitannya dengan hukum menuntut bahwa para individu di hadapan yang lainnya berhak atas kedudukan relatif berupa kesetaraan atau ketidaksetaraan tertentu. Kaidah pokok yang berkaitan dengan prinsip tersebut di atas adalah ‘perlakukan hal-hal serupa dengan cara yang serupa’; kendatipun kita perlu menambahkan padanya ‘dan perlakukanlah hal-hal yang berbeda dengan cara yang berbeda (Ruman 2012).**

 Pekerja dan pengusaha adalah para pelaku utama di tingkat perusahaan. Di satu sisi, pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan yang sama ialah kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, tetapi di sisi lain hubungan antar keduanya juga memiliki potensi konflik terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak yang memang ada perbedaannya.

Pemerintah berfungsi utama mengadakan pengaturan agara hubungan antara pekerja dan pengusaha berjalan serasi dan seimbang yang dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban secara adil. Di samping itu pemerintah juga berkewajiban untuk menyelesaikan perselisihan atau konflik yang terjadi secara adil. Pada dasarnya kepentingan pemerintah juga menjaga proses produksi demi kepentingan yang lebih luas. Tujuan akhir pengaturan hubungan industrial adalah meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Dua hal tersebut saling kait, tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya, dan bahkan saling mempengaruhi.

Produktivitas perusahaan yang diawali dengan produktivitas kerja hanya mungkin terjadi manakala didukung oleh kondisi pekerja yang sejahtera atau harapan yang nyata akan adanya peningkatan kesejahteraan di waktu yang akan datang. Sebaliknya kesejahteraan semua pihak, khususnya para pekerja hanya mungkin dapat dipenuhi apabila didukung oleh tingkat produktivitas tertentu, atau adanya peningkatan produktivitas yang memadai mengarah kepada tingkat produktivitas yang diharapkan. Sebelum dapat mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan, maka semua pihak yang terkait dalam proses produksi, khususnya pimpinan perusahaan perlu secara sungguh-sungguh menciptakan kondisi yang kondusif.

Berdasarkan uraian diatas dapat dapat ditarik kesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan otomatisasi dapat dilakukan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan karena pada dasarnya tujuan UU Ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan terhadap kelanjutan bisnis perusahaan sehingga terciptanya asas keadilan dalam pembangunan ekonomi di Indonesia. Hak dalam pemutusan hubungan kerja akibat otomatisasi tersebut sejatinya juga harus mengikuti Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011 bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir sehingga haruslah dilakukan upaya-upaya yang ditentukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja akibat otomatisasi juga harus memperhatikan hak tenaga kerja khususnya mengenai uang pesangon (MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA 2011).

* **Tanggung Jawab Negara dalam Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Otomatisasi**

Seluruh warga negara Indonesia selayaknya dijamin haknya atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan demikian mendapat pekerjaan adalah hak bagi setiap warga negara. Jadi setiap warga negara dapat menuntut pemerintah untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selanjutnya, Pasal 38 UU No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa, Pertama, setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak; Kedua, setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang adil; Ketiga, setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama; Keempat, setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaanya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Perseroan didirikan berdasarkan Akta No. 1 tanggal 01 Maret 1978, dengan nama, “PT Jasa Marga (Indonesia Highway Corporation)”, yang kemudian diubah berdasarkan Akta No. 187 tanggal 19 Mei 1981 dan nama Perseroan diubah menjadi “PT Jasa Marga (Persero)”, keduanya dibuat dihadapan Kartini Muljadi, SH., pada saat itu Notaris di Jakarta. Berdasarkan Pasal 3 Anggaran Dasar, maksud dan tujuan Perseroan adalah turut serta melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program Pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya pembangunan di bidang pengusahaan jalan tol dengan sarana penunjangnya dengan menerapkan prinsip-prinsip perusahaan terbatas. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut, Perseroan melaksanakan kegiatan usaha utama sebagai berikut: 1. Melakukan perencanaan teknis, pelaksanaan konstruksi, pengoperasian dan/atau pemeliharaan jalan tol. 2. Mengusahakan lahan di ruang milik jalan tol (Rumijatol) dan lahan yang berbatasan dengan Rumijatol untuk tempat istirahat dan pelayanan, berikut dengan fasilitas-fasilitas dan usaha lainnya.

Sebelumnya dijelaskan bahwa PT Jasa Marga (Persero) Tbk. dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 04 tahun 1978 tentang Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia dalam pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) di bidang pengelolaan, pemeliharaan dan pengadaan jaringan jalan tol, serta ketentuan-ketentuan pengusahaannya (selanjutnya disebut PP Nomor 4 Tahun 1978. Dalam (DEPKES 2004) Pasal 2 PP 4 Tahun 1978 dijelaskan bahwa :

Negara Republik Indonesia melakukan penyertaan dalam modal saham satu Perusahaan Perseroan (PERSERO) dalam bidang pengelolaan, pemeliharaan, dan pengadaan jaringan jalan tol, yang selanjutnya disebut PERSERO, dengan maksud, tujuan, dan usaha sesuai dengan ketentuanketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Dalam hal wewenang melakukan penarikan uang tol, secara jelas dan tegas melihat dalam Pasal 11 PP 4 Tahun 1978 ditemukan bahwa pemungutan/pengumpulan uang tol merupakan salah satu kewajiban pemberian lapangan usaha dari PERSERO tersebut. Hal tersebut secara lengkap dapat dilihat yakni :

Lapangan usaha PERSERO ialah :

* 1. pengelolaan, pemeliharaan, dan pengadaan jalan tol, termasuk pembinaan yang meliputi kegiatan-kegiatan perencanaan teknis, pemeliharaan termasuk pengawasan, dan pembangunan ;
	2. pemungutan/pengumpulan uang tol dan usaha-usaha lain yang selaras dengan maksud tujuan PERSERO.

Melalui pasal tersebut dapat ditarik sebuah penjelasan bahwa negara turut serta dalam pengaturan pemungutan/pengumpulan uang tol yang dilakukan oleh PT. Jasa Marga sebagai persero yang diberikan wewenang melalui PP Nomo 4 Tahun 1978 tersebut. Tanggung jawab Negara dalam hal ini cukup terikat secara langsung dengan tenaga kerja bagian pemungutan/pengumpulan uang tol karena Negara telah memberikan kewenangan secara atribusi kepada PT. Jasa Marga melalui PP Nomo 4 Tahun 1978 tersebut.

Seperti yang diketahui bahwa kewenangan merubah sistem pembayaran dalam transaksi uang tol diberikan kepada Bank Indonesia melalu Pasal 3 UU Bank Indonesia yang menjelaskan bahwa salah satu wewenang Bank Indonesia dalam rangka mengatur dan menjaga kelancaran sistem pembayaran adalah menetapkan penggunaan alat pembayaran atau transaksi. Penetapan penggunaan alat pembayaran tersebut dimaksudkan agar alat pembayaran yang digunakan dalam masyarakat memenuhi persyaratan keamanan dan efisiensi bagi penggunanya.

Melalui kewenangan tersebut sejatinya hanya menentukan kebijakan sistem pembayaran dalam transaksi elektronik dan seharusnya dapat pula diatur mengenai kelanjutan personil tenaga kerja dalam pemungutan dan penarikan uang tol. Hal tersebut sejalan dengan prinsip dalam maksud dan tujuan pendirian BUMN sebagaimana diatur dalam **Pasal 2 No. 1 UU BUMN** yang menyatakan bahwa :

Maksud dan tujuan pendirian BUMN adalah :

* 1. memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan negara pada khususnya;
	2. mengejar keuntungan;
	3. menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak;
	4. menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi;
	5. turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi, dan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa Negara tetap bertanggungjawab dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya otomatisasi yang dilakukan PT. Jasa Marga dikarenakan program otomatisasi merupakan program pemerintah yang diberikan melalui Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 16/PRT/M/2017 tentang Transaksi Non Tunai di Jalan Tol (PUPR 2017). Selain itu seperti yang dijelaskan bahwa PT. Jasa Marga merupakan salah satu perusahaan BUMN melalui PP Nomer 4 Tahun 1978 sehingga program BUMN tersebut seharusnya sejalan dengan prinsip pembangunan nasional dalam UU BUMN dan UU Ketenagakerjaan (Wahyudi, Yulianingsih, and Firdaus Sholihin 2016).

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

 **Pemutusan hubungan kerja dengan alasan otomatisasi tidak dapat dilakukan semena-mena oleh perusahaan, karena menurut UU Ketenagakerjaan yang mengikuti Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011 hal tersebut merupakan upaya terakhir yang bisa dilakukan.** Pemutusan hubungan kerja akibat otomatisasi juga harus memperhatikan hak tenaga kerja khususnya mengenai uang pesangon sesuai yang diamanatkan dalam UU Ketenagakerjaan (MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA 2011).

 Negara tetap bertanggungjawab dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya otomatisasi yang dilakukan PT. Jasa Marga dikarenakan program otomatisasi merupakan program pemerintah yang diberikan melalui Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 16/PRT/M/2017 tentang Transaksi Non Tunai di Jalan Tol. Selain itu seperti yang dijelaskan bahwa PT. Jasa Marga merupakan salah satu perusahaan BUMN melalui PP Nomor 4 Tahun 1978. Sehingga, program BUMN tersebut seharusnya sejalan dengan prinsip pembangunan nasional dalam UU BUMN dan UU Ketenagakerjaan. Tanggung jawab negara dilakukan setelah tanggung jawab perusahaan dilaksanakan karena perusahaan sebagai pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja. Bentuk tanggung jawab negara sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yaitu pemberian kesempatan atas perselisihan hubungan kerja, pemberian informasi pasar kerja, pemberian pelatihan kerja (RI 2003).

**Saran**

1. Peraturan lebih jelas mengenai pemutusan hubungan

kerja diperlukan dengan alasan efisiensi karena selama ini alasan efisiensi digunakan dalam pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan tutup. Peraturan tersebut secara khusus diharapkan dapat menjadi bentuk kepastian hukum kepada tenaga kerja dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja dan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Peraturan tersebut juga dapat memberikan makna lebih jelas, tegas dan lengkap mengenai kata efisiensi sehingga dapat memberikan batasan yang jelas alasan efisiensi tersebut.

2. Diperlukan kesadaran dan tindakan oleh pemerintah khususnya kepada pihak PT. Jasa Marga sebagai perusahaan BUMN agar dapat melakukan upaya-upaya pencegahan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja akibat otomatisasi sistem pembayaran tol. Hal tersebut juga memerlukan kesadaran bahwa pengusaha dan pekerja merupakan elemen penting dalam produktifitas usaha sehingga harus diterapkan asas kekeluargaan sesuai dalam UU Ketenagakerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Asikin, Zainal, and et. al. 2002. “Dasar-Dasar Hukum Perburuhan.” In *Jakarta : Raja Grafindo Persada*, 5.

Fajar, Mukti, and Yulianto Achmad. 2016. 4 *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*.

Marzuki, Peter Mahmud. 2005. “Penelitian Hukum.” In *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*, , 216.

Mendel, Toby. 2004. “Kebebasan Memperoleh Informasi : Sebuah Survei Perbandingan Hukum.” In *Jakarta : UNESCO*, , 178.

Wahyudi, Eko, Wiwin Yulianingsih, and Moh Firdaus Sholihin. 2016. “Hukum Ketenagakerjaan.” In *Jakarta: Sinar Grafika*, , 260.

Wijayanti, Asri. 2012. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di PKH Karena Melakukan Kesalahan Berat.” *Dunia Hukum*: 1.

**Internet**

Ardiansjah, Noer. 2017. “Dampak E-Tol , Presiden Aspek Indonesia : Sekitar 10 . 000 Orang Terkena PHK.” *Merahputih.com*: 1–7. https://merahputih.com/post/read/dampak-e-tol-presiden-aspek-indonesia-sekitar-10-000-orang-terkena-phk

Evita Devega. 2017. “Langkah Menuju ‘100 Smart City’ Kategori.” *Kementerian Komunikasi dan Informatika*: 1–9. https://kominfo.go.id/content/detail/11656/langkah-menuju-100-smart-city/0/sorotan\_media

KKBI. “Efisiensi.” *https://kbbi.web.id/efisiensi*.

Oxford Dictionary. “Efficiency.” *https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/efficiency?q=Efficiency*.

**Artikel/Jurnal**

Buwana, Sudibyo Aji Narendra, and Mario Septian Adi Putra. 2015. “Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PADA PT X DI KOTA MALANG.” *Jurnal Studi Manajemen* 9(2): 202–14.

Kahfi, Ashabul. 2016. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.” *Jurisprudentie* 3(2): 59–72.

Khalid, Afif. 2014. “Penafsiran Hukum Oleh Hakim Dalam Sistem Peradilan Di Indonesia.” *Al’ Adl* 6(11): 9–36.

Mahbubi, Muhammad Yusca, and I Nyoman Suyatna. 2015. “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Di Hotel Pan Pacific Nirwana Bali Resort.” *Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana*: 23.

Purwaka, Tommy Hendra. 2011. “Penafsiran, Penalaran, Dan Argumentasi Hukum Yang Rasional.” *Penafsiran, Penalaran, Dan Argumentasi Hukum Yang Rasional* 40(2): 117–22.

Ruman, Yustinus Suhardi. 2012. “Keadilan Hukum Dan Penerapannya Dalam Pengadilan.” *Humaniora* 3(2): 345–53.

**Undang-undang**

Agung, Mahkamah. 2015. “Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia (Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor 10/G/2013/PHl).” 3348: 1–32.

DEPKES, RI. 2004. “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 04 Tahun 1978.” *Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia dalam pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) Di Bidang Pengelolaan, Pemeliharaan Dan Pengadaan Jaringan Jalan Tol, Serta Ketentuan-Ketentuan Pengusahaannya.* (1): 1–5. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjWxrKeif7eAhVYfysKHcHWAOwQFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ojk.go.id%2Fid%2Fkanal%2Fpasar-modal%2Fregulasi%2Fundang-undang%2FDocuments%2FPages%2Fundang-undang-nomo.

MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA. 2011. “Nomor 19/PUU-IX/2011 DEMI.” (November 1963): 1–60.

Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. 2000. “Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep-150 / Men / 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan.” : 1–21.

Pemerintah Republik Indonesia. 2003. “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).” (39): 74.

PUPR, Kementerian. 2017. “Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Nomor 16/PRT/M/2017.” : 1–13.