

**HAK TENAGA KERJA YANG DI-PHK AKIBAT
PEMANFAATAN TEKNOLOGI INTERNET DENGAN ALASAN
EFISIENSI (TINJAUAN HUKUM POSITIF DAN *MAQĀSID ASY-
SYARĀH*)**



TESIS

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH
DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
KALIJAGA YOGYAKARTA UNTUK MEMPEROLEH GELAR
MAGISTER HUKUM**

OLEH:

IRSAN TAUFIK , S.H.

23203011131

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
DOSEN PEMBIMBING:
DR. WARDATUL FITRI, M.H.
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2025



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-984/Un.02/DS/PP.00.9/08/2025

Tugas Akhir dengan judul : **HAK TENAGA KERJA YANG DI-PHK AKIBAT PEMANFAATAN TEKNOLOGI INTERNET DENGAN ALASAN EFISIENSI (TINJAUAN HUKUM POSITIF DAN *MAQASID ASY-SYARIAH*)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : IRSAN TAUFIK, S.H
Nomor Induk Mahasiswa : 23203011131
Telah diujikan pada : Kamis, 14 Agustus 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang/Pengaji I
Dr. Wardatul Fitri, M.H.
SIGNED

Valid ID: 68a8810735a73



Pengaji II

Dr. Gusnam Haris, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 68a7ca3ca79ed



Pengaji III

Dr. Saifuddin, SHI., MSI.
SIGNED

Valid ID: 68a717a81deb8



Yogyakarta, 14 Agustus 2025

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prof. Dr. Ali Sodiqin, M.Ag.

SIGNED

Valid ID: 68a88930a48e0

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irsan Taufik, S.H.
NIM : 23203011131
Program Studi : Magister Ilmu syariah

Judul Tesis : *Hak Tenaga Kerja yang Di-PHK Akibat Pemanfaatan Teknologi Internet dengan Alasan Efisiensi*

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan bebas dari plagiarisme. Jika di kemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiasi maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan penuh tanggung jawab.

Yogyakarta, 11 Agustus 2025 M
17 Safar 1429 H

Saya Yang menyatakan,



Irsan Taufik, S.H.
NIM. 23203011131

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN TESIS

Hal: Tesis Saudara Irsan Taufik, S.H.

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa tesis saudara:

Nama : Irsan Taufik, S.H.

NIM : 23203011131

Judul : "Hak Tenaga Kerja Yang Di-PHK Akibat Pemanfaatan Teknologi Internet Dengan Alasan Efisiensi"

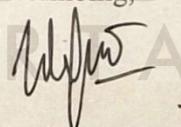
sudah dapat diajukan kepada Program Studi Magister Hukum Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Magister Hukum. Dengan ini kami mengharap agar tesis atau tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 29 Juli 2025 M

4 Safar 1447 H

Pembimbing,



DR. WARDATUL FITRI, M.H.
NIP. 199005112019032016

ABSTRAK

Pemanfaatan teknologi internet telah membawa dampak signifikan terhadap perubahan dalam dunia ketenagakerjaan. Perusahaan-perusahaan mulai beralih dari tenaga kerja manusia ke sistem digital sebagai bentuk efisiensi operasional. Namun, peralihan ini juga menimbulkan persoalan hukum baru, khususnya terkait keabsahan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan atas nama efisiensi teknologi. Dalam konteks ini, muncul pertanyaan: sejauh mana hukum positif Indonesia membenarkan PHK seperti ini dan apakah sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan dalam Islam?

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Sumber data yang digunakan meliputi bahan hukum primer dan sekunder, dianalisis secara kualitatif. Kerangka teori yang digunakan adalah teori keadilan Gustav Radbruch dan prinsip *Maqāṣid al-Shari‘ah* sebagai instrumen analisis. Teori keadilan digunakan untuk menguji keberimbangan antara efisiensi dan perlindungan hak pekerja, sementara *Maqāṣid al-Shari‘ah* digunakan untuk menilai kesesuaian tindakan PHK dengan tujuan-tujuan dasar hukum Islam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hukum positif Indonesia membenarkan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi dalam kondisi tertentu yang telah diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Namun, dalam perspektif *Maqāṣid al-Shari‘ah*, tindakan PHK harus mempertimbangkan perlindungan terhadap jiwa (*hifz al-nafs*), harta (*hifz al-māl*), dan akal (*aql*) pekerja agar tidak bertentangan dengan nilai kemaslahatan dan keadilan. Penelitian ini merekomendasikan agar hukum ketenagakerjaan lebih responsif terhadap dampak digitalisasi serta mengintegrasikan prinsip keadilan substantif yang selaras dengan nilai-nilai *syarī‘ah*.

Kata Kunci: PHK, Efisiensi Digital, *Maqāṣid al-Shari‘ah*, Hukum Ketenagakerjaan, Keadilan

ABSTRACT

The use of internet technology has significantly changed the landscape of employment. Companies have increasingly shifted from human labor to digital systems as a means of operational efficiency. However, this shift has raised new legal concerns, particularly regarding the legitimacy of termination of employment (PHK) on the grounds of technological efficiency. The core legal issue addressed in this thesis is whether such dismissals are justified under Indonesian law and whether they align with Islamic principles of justice.

This research is a normative legal study utilizing statutory and conceptual approaches. The data used consists of primary and secondary legal materials, analyzed qualitatively. The theoretical framework includes Gustav Radbruch's theory of justice and the principles of Maqāṣid al-Sharī‘ah. The theory of justice is employed to assess the balance between efficiency and workers' rights, while Maqāṣid al-Sharī‘ah serves as a tool to evaluate whether dismissals comply with the essential objectives of Islamic law.

*The results of the study indicate that Indonesian positive law justifies Termination of Employment for reasons of efficiency under certain conditions as regulated in Article 164 paragraph (3) of Law Number 13 of 2003 concerning employment and Article 36 of Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements, Outsourcing, Working Hours and Rest Hours, and Termination of Employment. However, in the perspective of Maqāṣid al-Sharī‘ah, the act of termination of employment must consider the protection of the soul (*hifz al-nafs*), property (*hifz al-māl*), and reason ('*aql*) of workers so as not to conflict with the values of welfare and justice. This study recommends that employment law be more responsive to the impact of digitalization and integrate the principle of substantive justice that is in line with sharia values.*

Keywords: Termination, Digital Efficiency, Maqāṣid al-Sharī‘ah, Labor Law, Justice

MOTTO

" Tidak ada waktu untuk menyerah pada keadaan"



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur yang mendalam ke hadirat Allah SWT, karya ini kupersembahkan untuk:

KEDUA ORANG TUAKU

Bapak Ahmad Dakke dan Ibu Rawi

Yang selalu menjadi cahaya dalam setiap langkah hidupku. Doa, cinta, dan pengorbanan kalian adalah kekuatan terbesar yang mengantarkanku hingga titik ini.

Terima kasih atas segalanya yang tak ternilai.

SAUDARA-SAUDARAKU TERCINTA

yang senantiasa menjadi sumber semangat dan inspirasi dalam hidupku. Doa, dukungan, dan kebersamaan kalian adalah bagian penting dalam setiap langkah perjalanan ini. Semoga Allah senantiasa menjaga dan membalaas semua kebaikan kalian.

Dan untuk semua pihak yang telah menjadi bagian dalam perjalanan ilmiah ini, Semoga karya sederhana ini membawa manfaat, keberkahan, dan menjadi amal

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab ke dalam kata-kata latin yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman kepada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1997 dan 0543b/U/1987 tanggal 10 September 1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
\	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
س	Śa'	Ś	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ه	Ha'	H	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ز	Zal	Ż	ze (dengan titik di atas)

ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Şad	Ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	Đ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	,	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em

ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah di Tulis Rangkap

سنة	ditulis	<i>Sunnah</i>
علة	ditulis	<i>'illah</i>

C. Ta' Marbūtah di Akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis dengan *h*

المائدة	ditulis	<i>al-Mā'idah</i>
إسلامية	ditulis	<i>Islāmiyyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

مقارنة المذاهب	Ditulis	<i>Muqāranah al-Mazāhib</i>
----------------	---------	-----------------------------

D. Vokal Pendek

1.	◦	fathah	A
2.	◦	kasrah	I
3.	◦	dammah	U

E. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif إِسْتِحْسَان	ditulis ditulis	Ā <i>Istihsān</i>
2.	Fathah + yā' mati أَنْتَى	ditulis ditulis	āUnsā
3.	Kasrah + yā' mati	ditulis	ī

	العلواني	ditulis	<i>al- 'Ālwānī</i>
4.	Dammah + wāwu mati علوم	ditulis ditulis	Û 'Ulûm

F. Vokal Rangkap

1.	Fathah + alif غيرهم	ditulis ditulis	<i>Ai</i> <i>Gairihim</i>
2.	Fathah + yā' mati قول	ditulis ditulis	<i>Au</i> <i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata di Pisahkan dengan Apostrof

1.	أَنْتُمْ	ditulis	<i>a 'antum</i>
2.	أَعْدَتْ	ditulis	<i>u 'iddat</i>
3.	لَانْ شَكْرَتْمْ	ditulis	<i>la 'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah

1.	القرآن	ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
2.	القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *I* (el)nya.

1.	الرسالة	ditulis	<i>ar-Risālah</i>
2.	النساء	ditulis	<i>an-Nisā'</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

1.	أهلا الرأي	ditulis	<i>Ahl ar-Ra'yī</i>
2.	أهلا السنة	ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِي

وَالصَّلَوةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا وَشَفِيعِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى إِلَهِ وَمَنْ وَأَلَّاهُ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ، وَبَعْدُ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt., atas limpahan rahmat, taufik, dan inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini yang berjudul “Hak Tenaga Kerja yang Di-PHK Akibat Pemanfaatan Teknologi Internet dengan Alasan Efisiensi (Tinjauan Hukum Positif dan *Maqāsid asy-Syarīah*)”. Terselesaikannya karya ilmiah ini merupakan bagian dari nikmat Allah Swt. yang tak terhingga. Kemudahan dalam proses penelitian hingga penulisan menjadi anugerah besar yang patut disyukuri. Semoga segala usaha ini bernilai ibadah di sisi-Nya.

Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad Saw., sang pembawa risalah kebenaran yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju cahaya ilmu pengetahuan. Semoga pula tercurah kepada keluarga beliau, para sahabat, dan seluruh pengikutnya yang setia hingga akhir zaman.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Studi Magister Ilmu Syari’ah, Fakultas Syari’ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan,

bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

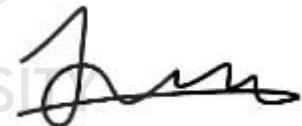
1. Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, atas arahannya dalam menciptakan suasana akademik yang kondusif dan inspiratif.
2. Prof. Dr. H. Ali Sodiqin, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum, atas semangat dan motivasi yang senantiasa beliau berikan.
3. Segenap pimpinan dan staf Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bantuan administratif maupun akademik selama masa studi penulis.
4. Dr. Siti Jahroh, S.H.I., M.Si., selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Syari'ah, atas arahan dan dukungan yang sangat berarti.
5. Seluruh staf Tata Usaha Prodi Ilmu Syari'ah yang selalu membantu dengan cepat dan ramah dalam mengurus keperluan administrasi.
6. Dr. Wardatul Fitri, M.H. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dengan sabar dan penuh dedikasi, baik dalam aspek akademik maupun motivasi moral yang sangat penulis butuhkan dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta, Bapak Ahmad Dakke dan Ibu Rawi, yang telah menjadi sumber kekuatan, semangat, dan doa tanpa henti dalam setiap langkah kehidupan penulis. Segala pengorbanan dan kasih sayang kalian adalah fondasi dari setiap pencapaian ini.

8. Saudara-saudariku tercinta, Irmawati, Satriadi, Muhammad Putra serta teman-teman yang tak dapat disebutkan satu per satu, atas semangat dan dukungan yang tak ternilai selama ini.

Semoga segala bentuk bantuan, kebaikan, dan doa dari semua pihak mendapatkan balasan terbaik dari Allah Swt. Penulis berharap, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat ilmiah dan menjadi kontribusi dalam pengembangan studi syari'ah serta dan peraturan terkait PHK di era digitalisasi.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang.

Yogyakarta, 29 Juli 2025
Saya yang menyatakan



Irsan Taufik
NIM. 23203011131

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGSAHAN.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME	ii
SURAT PERSETUJUAN TESIS.....	iii
ABSTRAK	iv
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Kegunaan Penelitian	7
D. Tinjauan Pustaka.....	8
E. Kerangka Teoritik	14
1. Tujuan Hukum (Prioritas Baku)	14
2. Teori <i>Maqāsid asy-Syarīah</i> (Menurut Al-Syatibi).....	21
F. Metode Penelitian	23
1. Jenis penelitian.....	23
2. Pendekatan Masalah	24
3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum	25
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	32
5. Teknik Analisis Bahan Hukum.....	34
G. Sistematika Pembahasan.....	34

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG TEORI TUJUAN HUKUM DAN TEORI MAQĀSID ASY-SYARĪAH	37
A. Teori Tujuan Hukum (Prioritas Baku).....	37
1. Keadilan (<i>Gerechtigkeit</i>) dalam Perspektif Radbruch	38
2. Kepastian Hukum (<i>Rechtssicherheit</i>) dalam Perspektif Radbruch	41
3. Kemanfaatan (<i>Zweckmäßigkeit</i>) dalam Perspektif Radbruch	43
B. Konsep <i>Maqāsid asy-Syarī'ah</i> Menurut al-Syātibī.....	46
1. Definisi <i>Maqāsid asy-Syarī'ah</i>	47
2. Tingkatan Kebutuhan dalam <i>Maqāsid asy-Syarī'ah</i>	47
3. Prinsip-Prinsip <i>Maqāsid</i> Menurut al-Syātibī	62
BAB III HAK TENAGA KERJA DALAM HUKUM POSITIF DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN EFISIENSI.....	65
A. Hak Tenaga Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan.....	65
B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	74
C. Pemanfaatan Teknologi Internet dalam Dunia Ketenagakerjaan.....	85
D. Efisiensi dalam Konteks Hukum Ketenagakerjaan.....	92
E. Studi Kasus Nyata di Indonesia: Tokopedia dan Shopee	106
BAB IV PERLINDUNGAN HAK TENAGA KERJA ATAS PHK DENGAN ALASAN EFISIENSI DALAM PERPEKTIF HUKUM POSITIF DAN MAQĀSID ASY-SYARĪAH	109
A. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Di-PHK Akibat Pemanfaatan Internet dengan Alasan Efisiensi Menurut Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia	109
B. Tinjauan <i>Maqāsid Asy-Syarī'ah</i> terhadap Praktik PHK Akibat Pemanfaatan Internet dengan Alasan Efisiensi	150
BAB V PENUTUP.....	161
A. Kesimpulan	161
B. Saran	162
DAFTAR PUSTAKA	164
Lampiran	173
CURRICULUM VITAE	174

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi digital, terutama internet, telah mengubah lanskap dunia kerja secara fundamental. Internet tidak hanya menjadi sarana komunikasi dan akses informasi, tetapi juga telah bertransformasi menjadi fondasi dari sistem ekonomi digital yang baru. Melalui integrasi internet dalam model bisnis, perusahaan kini dapat mengoperasikan proses kerja secara daring, memanfaatkan platform digital untuk layanan pelanggan, logistik, hingga transaksi keuangan. Transformasi ini memicu efisiensi operasional secara signifikan, namun di sisi lain menimbulkan pergeseran struktural dalam ketenagakerjaan, termasuk pengurangan tenaga kerja manusia dalam skala besar.¹

Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pemanfaatan internet umumnya tidak terjadi dalam bentuk pemecatan langsung yang masif, melainkan melalui proses bertahap, seperti penghapusan posisi administratif, digitalisasi layanan pelanggan, atau pengalihan kerja ke model kemitraan daring (*platform-based work*). Misalnya, sejumlah perusahaan *e-commerce* dan logistik di Indonesia mengalihkan layanan pelanggan ke sistem berbasis *chatbot*, sistem pemesanan

¹A. Rifai, “Digitalisasi dan Dampaknya Terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia,” *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 52, No. 1 (2022): hlm. 88–104.

otomatis, dan aplikasi mandiri, yang menggantikan fungsi tenaga kerja manusia.²

Namun, pengurangan tenaga kerja karena transformasi digital ini kerap dibungkus dengan alasan efisiensi, sehingga sulit dipisahkan antara rasionalisasi operasional dan eksploitasi teknologi terhadap hak pekerja.

Pada tahun 2022, PT Tokopedia dilaporkan telah melakukan pengurangan jumlah karyawan di beberapa unit layanan pelanggan.³ Langkah ini berkaitan erat dengan kebijakan perusahaan yang memperluas penggunaan sistem digital internal, seperti *chatbot* berbasis internet dan otomatisasi dalam proses penanganan komplain. Dengan adanya teknologi ini, pekerjaan yang sebelumnya dilakukan oleh staf manusia kini dijalankan oleh sistem otomatis, yang dinilai lebih cepat dan efisien. Namun, dalam proses tersebut tidak ditemukan adanya kebijakan pelatihan ulang atau penempatan ulang bagi pekerja terdampak, yang menunjukkan lemahnya perlindungan hukum dalam menghadapi perubahan struktur kerja berbasis internet.⁴

Kondisi serupa terjadi di Shopee Indonesia pada periode yang sama, ketika perusahaan melakukan efisiensi besar-besaran terhadap karyawan tetap, terutama di sektor operasional dan logistik. Perusahaan menyampaikan bahwa keputusan tersebut diambil untuk menyesuaikan model bisnis dengan perkembangan digital

²Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), “Dampak Digitalisasi dan Platformisasi terhadap Pekerja Formal di Indonesia,” diakses 6 Juli 2025, <https://www.kspi.or.id/artikel/dampak-digitalisasi-dan-platformisasi-pekerja-formal>.

³“PHK Tokopedia Diduga Terkait Otomatisasi Layanan Digital,” *CNN Indonesia*, 15 Juni 2022, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220615143247-92-808905/phk-tokopedia-diduga-terkait-otomatisasi-layanan-digital>, diakses 13 Juni 2025.

⁴*Ibid.*

dan efisiensi sistem layanan daring. Namun, tidak dijelaskan secara transparan apakah pekerja yang diberhentikan disiapkan untuk transisi atau diberi akses pelatihan ulang. Ini mencerminkan bagaimana internet sebagai sarana efisiensi operasional, justru menimbulkan ketidakpastian hukum terhadap keberlanjutan hak-hak pekerja dalam ekosistem digital.⁵

Selain sektor *e-commerce*, fenomena serupa terjadi di perusahaan *ride-hailing* dan pengantaran berbasis internet seperti Gojek dan Grab. Sejumlah laporan dari organisasi buruh menyebutkan bahwa banyak mitra pengemudi atau kurir yang status kemitraannya dihentikan secara sepihak melalui pemberitahuan dalam aplikasi, tanpa proses banding atau mediasi yang adil.⁶ Dalam banyak kasus, sistem algoritmik perusahaan yang terhubung dengan internet menilai performa pengemudi secara otomatis, dan jika dianggap tidak sesuai standar, akun dapat dibekukan atau dihapus. Hal ini memperlihatkan bagaimana hubungan kerja yang dijalankan sepenuhnya secara digital dapat menempatkan pekerja dalam posisi yang sangat rentan, tanpa jaminan hukum yang memadai atau pengakuan atas hak normatif sebagai tenaga kerja.⁷

⁵“Shopee PHK Karyawan, Efisiensi Sistem Layanan Jadi Alasan,” *Katadata.co.id*, 20 September 2022, <https://katadata.co.id/berita/2022/09/20/shopee-phk-karyawan-efisiensi-sistem-layanan-jadi-alasan>, diakses 13 Juni 2025

⁶Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), *Dampak Platformisasi terhadap Pekerja Non-Tetap di Ekonomi Digital* (Jakarta: KSPI, 2023).

⁷*Ibid.*

Masalahnya, hingga saat ini, tidak terdapat satu pun regulasi ketenagakerjaan di Indonesia yang secara eksplisit mengatur perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK akibat transformasi digital berbasis internet. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja hanya menyebutkan “efisiensi” sebagai salah satu alasan sah untuk melakukan PHK, namun tidak memberikan definisi atau batasan mengenai efisiensi berbasis teknologi internet.⁸ Ketika perusahaan menggantikan tenaga kerja manusia dengan sistem daring atau otomatisasi berbasis internet, tidak ada kewajiban hukum yang mengatur pelatihan ulang (*reskilling*), penempatan ulang, atau perlindungan jangka panjang bagi pekerja terdampak.

Ketiadaan norma khusus tersebut berpotensi menimbulkan kekosongan hukum (*legal vacuum*) dalam perlindungan ketenagakerjaan. Padahal, internet sebagai medium teknologi telah mengubah bukan hanya alat kerja, tetapi juga relasi kerja. Ketika hubungan kerja dikendalikan oleh sistem platform, algoritma, atau sistem otomatis yang tidak memberikan ruang pembelaan kepada pekerja, maka prinsip keadilan sosial dan hak atas pekerjaan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 berpotensi terlanggar.⁹

⁸Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39*.

⁹Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

Dalam konteks hukum Islam, fenomena ini perlu ditinjau dari perspektif *maqāṣid asy-syarī‘ah*, yaitu teori tujuan-tujuan hukum Islam yang mengedepankan perlindungan terhadap lima hal pokok: agama (*hifz al-dīn*), jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-‘aql*), harta (*hifz al-māl*), dan kehormatan (*hifz al-‘ird*). PHK yang terjadi karena perubahan teknologi harus dianalisis apakah telah sesuai dengan prinsip perlindungan terhadap penghidupan (*hifz al-māl*), kemampuan berpikir dan berkembang (*hifz al-‘aql*), dan kemuliaan martabat manusia (*hifz al-‘ird*).¹⁰ Pemanfaatan internet tidak boleh menjadi dalih untuk menghilangkan hak dasar pekerja, tetapi harus digunakan dalam kerangka maslahat dan keadilan sosial.

Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu dilakukan kajian hukum yang mendalam terhadap perlindungan pekerja dalam konteks PHK akibat pemanfaatan internet. Penelitian ini tidak hanya menilai keberlakuan hukum positif, tetapi juga mengkaji apakah kebijakan yang ada telah sejalan dengan prinsip-prinsip *maqāṣid asy-syarī‘ah* yang menjunjung tinggi keadilan dan keberlangsungan hidup manusia.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016, memberikan dasar hukum bagi validitas aktivitas hukum yang dilakukan dalam ruang digital. Hubungan kerja berbasis aplikasi, kontrak elektronik, serta pengawasan dan pemutusan kerja secara daring termasuk dalam

¹⁰Abū Ishāq al-Syātibī, *al-Muwāfaqāt fī Uṣūl al-Sharī‘ah*, Juz II, alih bahasa Saefullah (Jakarta: Pustaka Azzam, 2005), hlm. 12.

ruang lingkup yang diakui secara hukum oleh UU ITE. Namun demikian, UU ITE tidak memberikan norma perlindungan yang spesifik terhadap tenaga kerja yang terdampak oleh sistem kerja digital. Ketika pemutusan kerja terjadi melalui platform digital atau disebabkan oleh sistem otomatis berbasis internet, pekerja tidak memiliki perlindungan hukum yang sebanding dengan kompleksitas hubungan industrial berbasis teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa baik UU Ketenagakerjaan maupun UU ITE belum mampu menjawab tantangan keadilan sosial dalam era kerja digital berbasis internet.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hak-hak tenaga kerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pemanfaatan internet dengan alasan efisiensi menurut regulasi ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana tinjauan *maqāṣid asy-syarī‘ah* terhadap praktik PHK akibat pemanfaatan internet dengan alasan efisiensi oleh perusahaan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Menelaah dan menguraikan bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena efisiensi, berdasarkan kerangka hukum nasional seperti Undang-Undang

Ketenagakerjaan dan regulasi turunannya, serta prinsip-prinsip dasar hukum yang relevan.

- b. Menganalisis ketegangan antara kebutuhan efisiensi perusahaan melalui penerapan teknologi *internet* dan pemenuhan hak-hak pekerja dari sudut pandang *maqāṣid asy-syarī‘ah*, khususnya pada aspek perlindungan jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-‘aql*), dan harta (*hifz al-māl*), guna mewujudkan keadilan dan keseimbangan yang proporsional dalam kebijakan ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Teoretis: Penelitian ini memberikan sumbangan ilmiah dalam pengembangan wacana hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam, khususnya dalam konteks disrupti teknologi. Pendekatan *maqāṣid asy-syarī‘ah* yang digunakan akan memperkaya literatur mengenai penerapan prinsip-prinsip syariah dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern yang terdigitalisasi.
- b. Praktis: Temuan dalam penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai pedoman bagi pembuat kebijakan dan pelaku usaha dalam menyusun kebijakan PHK yang tidak hanya efisien tetapi juga berkeadilan. Kajian ini juga dapat memberikan pemahaman baru kepada perusahaan untuk mengedepankan kesejahteraan pekerja dalam kebijakan digitalisasi yang dijalankan.

c. Hukum: Dari sisi hukum, penelitian ini berkontribusi pada penguatan instrumen hukum ketenagakerjaan di era transformasi digital, terutama terkait PHK karena otomatisasi. Secara aplikatif, hasil kajian ini dapat menjadi referensi dalam membentuk kebijakan yang memadukan regulasi positif dengan nilai-nilai keadilan Islam, serta memastikan bahwa pemanfaatan teknologi tidak mengesampingkan hak pekerja secara normatif dan substantif.

D. Tinjauan Pustaka

Perkembangan teknologi, khususnya internet, telah menjadi isu sentral dalam kajian ketenagakerjaan kontemporer. Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas berbagai aspek yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), baik dari sisi efektivitas mediasi, peran serikat buruh, dampak sosial, hingga praktik PHK di era digital. Penelitian lain menggarisbawahi implikasi penggunaan internet dalam proses rekrutmen daring, fleksibilitas kerja jarak jauh, serta integrasi sistem digital untuk meningkatkan efisiensi operasional.

Dalam konteks tersebut, tinjauan terhadap penelitian-penelitian sebelumnya penting untuk memahami arah kecenderungan ilmiah dan melihat celah-celah yang belum banyak dijelajahi. Dengan mencermati berbagai studi terdahulu, baik yang membahas praktik PHK konvensional maupun pemanfaatan internet dalam dunia kerja, maka dapat disusun posisi yang jelas mengenai urgensi dan kebaruan penelitian ini. Penelitian pertama oleh Dian Kartika dalam tesisnya yang berjudul

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja yang Di-PHK Akibat Efisiensi Perusahaan membahas bagaimana pekerja yang terkena PHK karena efisiensi sering kali tidak mendapatkan perlindungan hukum yang optimal. Objek kajian adalah sektor manufaktur, di mana perusahaan cenderung menggunakan alasan efisiensi untuk mengurangi tenaga kerja. Masalah yang diidentifikasi adalah pelanggaran terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, yang berujung pada ketidakadilan bagi pekerja. Kartika menyimpulkan bahwa meskipun regulasi telah mengatur perlindungan, praktik di lapangan sering tidak sesuai, dan pengawasan yang lebih ketat diperlukan.¹¹

Selanjutnya dalam penelitian berjudul *Efektivitas Mediasi dalam Penyelesaian PHK di Sektor Jasa*, Rina Maulida mengeksplorasi peran mediasi sebagai solusi dalam menyelesaikan konflik PHK. Fokus penelitian adalah perusahaan jasa, di mana mediasi sering digunakan sebagai upaya penyelesaian sengketa. Namun, Maulida menemukan bahwa mediasi sering kali tidak efektif karena kurangnya kepatuhan pihak-pihak yang terlibat, serta minimnya regulasi yang mendukung proses mediasi. Kesimpulannya adalah bahwa sistem mediasi memerlukan penguatan dari aspek regulasi dan pengawasan agar dapat memberikan hasil yang lebih optimal.¹²

¹¹Dian Kartika, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja yang Di-PHK Akibat Efisiensi Perusahaan, Tesis S2*, Universitas Indonesia, 2021.

¹²Rina Maulida, *Efektivitas Mediasi dalam Penyelesaian PHK di Sektor Jasa, Tesis S2*, Universitas Gadjah Mada, 2022.

Yang ketiga pemelitian dari Bayu Santoso dalam tesisnya yang berjudul *Analisis Dampak Sosial PHK terhadap Kehidupan Pekerja* menyoroti dampak psikologis dan sosial yang dialami pekerja setelah terkena PHK. Penelitiannya difokuskan pada kasus PHK di sektor manufaktur dan jasa, dengan analisis terhadap kondisi keluarga pekerja yang di-PHK. Santoso menyimpulkan bahwa PHK tidak hanya berdampak pada penurunan pendapatan, tetapi juga pada stabilitas emosional pekerja, menunjukkan perlunya dukungan sosial yang lebih besar bagi korban PHK.¹³

Yang keempat, penelitian Fajar Nugroho dalam *Kajian Hukum terhadap PHK Sepihak di Era Digital* mengeksplorasi bagaimana perusahaan startup yang berbasis teknologi sering kali melakukan PHK sepihak tanpa mengikuti regulasi yang berlaku. Objek kajiannya adalah perusahaan-perusahaan di industri teknologi, dengan fokus pada pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Nugroho menyimpulkan bahwa banyak perusahaan startup mengabaikan prosedur hukum karena sifat operasionalnya yang cepat berubah, sehingga diperlukan pembaruan regulasi yang lebih spesifik untuk sektor ini.¹⁴

Penelitian yang kelima oleh Indah Rahayu melalui tesisnya *Peran Serikat Buruh dalam Penyelesaian Kasus PHK* mengevaluasi efektivitas serikat buruh

¹³Bayu Santoso, “Analisis Dampak Sosial PHK terhadap Kehidupan Pekerja”, *Tesis S2*, Universitas Airlangga, 2021.

¹⁴Fajar Nugroho, “Kajian Hukum terhadap PHK Sepihak di Era Digital”, *Tesis S2*, Universitas Diponegoro, 2022.

dalam membela hak-hak pekerja yang di-PHK. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun serikat buruh memiliki peran penting dalam proses advokasi, mereka sering kali menghadapi tantangan berupa minimnya dukungan dari pemerintah dan perusahaan. Kesimpulannya adalah bahwa serikat buruh memerlukan penguatan kelembagaan dan kerjasama lebih baik dengan pemerintah untuk memperjuangkan hak pekerja.¹⁵

Selanjutnya penelitian keenam dari Dwi Lestari dalam tesisnya yang berjudul *“Implikasi Transformasi Digital terhadap Hubungan Industrial di Indonesia”* membahas dampak penggunaan internet terhadap hubungan kerja, termasuk PHK yang terjadi akibat digitalisasi proses bisnis. Penelitian ini menemukan bahwa digitalisasi menyebabkan perubahan struktur kerja dan meningkatnya PHK, terutama di sektor ritel dan perbankan. Ia menyimpulkan bahwa regulasi belum cukup mengatur ketidakstabilan kerja akibat internetisasi sistem kerja perusahaan.¹⁶

Kedelapan penelitian Aditya Pranata dalam penelitiannya berjudul *“Efek Pemanfaatan Internet terhadap Stabilitas Kerja di Era Ekonomi Digital”* mengkaji korelasi antara penggunaan platform digital oleh perusahaan dan pengurangan

¹⁵Indah Rahayu, “Peran Serikat Buruh dalam Penyelesaian Kasus PHK”, *Tesis S2*, Universitas Padjadjaran, 2023.

¹⁶Dwi Lestari, “Implikasi Transformasi Digital terhadap Hubungan Industrial di Indonesia”, *Tesis, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, 2020.

tenaga kerja konvensional.¹⁷ Ia menyoroti maraknya efisiensi berbasis internet yang berdampak pada berkurangnya kebutuhan terhadap tenaga kerja di sektor pelayanan langsung. Pranata menekankan pentingnya revisi regulasi ketenagakerjaan agar mampu melindungi hak pekerja dalam era kerja digital berbasis internet.

Kesembilan Penelitian oleh Nur Aini yang berjudul “*Perlindungan Hukum bagi Pekerja Terkena PHK dalam Industri Berbasis Internet*” secara eksplisit menyoroti lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK karena migrasi operasional ke platform online. Studi ini menganalisis kurangnya kejelasan dalam regulasi mengenai tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang terdampak otomatisasi digital dan migrasi sistem kerja ke daring.¹⁸

Kesepuluh dari Maya Putri dalam *Peran AI dalam Digitalisasi Pelayanan Publik* menganalisis bagaimana AI dapat meningkatkan kualitas layanan publik di Indonesia. Fokusnya adalah pada efisiensi dan transparansi pelayanan, seperti pada sektor kesehatan dan administrasi pemerintah. Putri menyimpulkan bahwa meskipun AI meningkatkan aksesibilitas layanan, teknologi ini masih memerlukan investasi besar dalam pelatihan tenaga kerja dan infrastruktur.¹⁹

¹⁷Aditya Pranata, ” Efek Pemanfaatan Internet terhadap Stabilitas Kerja di Era Ekonomi Digital”, *Tesis, Fakultas Hukum*, Universitas Airlangga, 2021.

¹⁸Nur Aini, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Terkena PHK dalam Industri Berbasis Internet”, *Tesis, Fakultas Hukum*, Universitas Islam Indonesia, 2020.

¹⁹Maya Putri, “Peran AI dalam Digitalisasi Pelayanan Publik”, *Tesis S2*, Universitas Gadjah Mada, 2022.

Penelitian kesebelas oleh Rafiq Tarmizi dalam “*Perubahan Struktur Pekerjaan akibat Ekspansi Internet dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*” menelaah bagaimana ekspansi penggunaan internet oleh perusahaan berdampak pada hilangnya posisi tertentu. Ia menekankan bahwa perusahaan berbasis internet kerap menghindari tanggung jawab sosial dalam masa transisi tersebut dan perlunya regulasi etis dalam PHK berbasis internetisasi.²⁰

Penelitian ini memiliki posisi strategis yang membedakannya dari penelitian-penelitian sebelumnya karena mengintegrasikan pendekatan hukum positif, perkembangan teknologi internet dalam dunia kerja, serta prinsip-prinsip *maqāṣid asy-syarī‘ah*. Berbeda dengan kajian sebelumnya yang hanya menyoroti salah satu aspek, seperti dampak umum dari PHK akibat digitalisasi (Dwi Lestari, Nur Aini), atau analisis hubungan industrial dalam konteks transformasi digital (Aditya Pranata, Rafiq Tarmizi), penelitian ini mengaitkan secara langsung pemanfaatan internet oleh perusahaan sebagai pemicu efisiensi yang berujung pada PHK terhadap pekerja.

Keunikan penelitian ini terletak pada pendekatan multidisipliner yang tidak hanya menelaah regulasi ketenagakerjaan dari perspektif normatif-positif, tetapi juga menilai kesesuaian dengan prinsip keadilan dan perlindungan sosial dalam *maqāṣid asy-syarī‘ah*, seperti *hifz al-māl* dan *hifz al-nafs*. Perspektif ini masih jarang

²⁰Rafiq Tarmizi, “Perubahan Struktur Pekerjaan akibat Ekspansi Internet dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan”, *Tesis, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya*, 2021.

diangkat secara mendalam dalam kajian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kontribusi holistik baik secara akademis maupun praktis dalam merumuskan kebijakan perlindungan pekerja yang adil, seimbang, dan berbasis nilai Islam di tengah arus disruptif teknologi berbasis internet.

E. Kerangka Teoritik

1. Tujuan Hukum (Prioritas Baku)

Teori tujuan hukum prioritas baku dikembangkan oleh Gustav Radbruch, seorang filsuf hukum asal Jerman, yang menyatakan bahwa hukum harus mengandung tiga nilai utama agar dapat dikatakan sebagai hukum yang baik, yaitu:

- a. Keadilan (*Gerechtigkeit*) – hukum harus memberikan perlakuan yang adil kepada semua pihak, termasuk pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK).
- b. Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*) – hukum harus jelas dan dapat diterapkan secara konsisten, sehingga memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja.
- c. Kemanfaatan (*Zweckmäßigkeit*) – hukum harus memberikan manfaat bagi masyarakat luas, termasuk dunia industri dalam mencapai efisiensi bisnis.²¹

²¹Theo Huijbers, *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah* (Yogyakarta: Kanisius, 1990), hlm. 163.

Dalam teorinya, Radbruch menekankan bahwa keadilan harus menjadi prioritas utama, karena hukum yang tidak adil tidak dapat disebut sebagai hukum yang sah.²²

Teori ini muncul dari pengalaman Radbruch selama era Nazi di Jerman, di mana hukum tetap ditegakkan dengan ketat tetapi mengabaikan nilai-nilai keadilan. Setelah Perang Dunia II, Radbruch mengembangkan pemikirannya bahwa hukum yang bertentangan dengan prinsip keadilan tidak dapat diakui sebagai hukum yang sah.²³ Teori ini kemudian banyak digunakan dalam kajian filsafat hukum modern, terutama dalam menilai kebijakan hukum yang berdampak pada hak-hak individu, termasuk dalam sektor ketenagakerjaan.²⁴

Dalam penelitian ini, teori tujuan hukum prioritas baku dari Gustav Radbruch digunakan sebagai landasan untuk menganalisis pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pemanfaatan teknologi internet dengan dalih efisiensi. Analisis difokuskan pada sejauh mana kebijakan tersebut memenuhi tiga prinsip utama hukum menurut Radbruch:

- a. Keadilan dalam PHK Berbasis Teknologi Internet

²²*Ibid*, hlm. 165.

²³*Ibid*, hlm. 167.

²⁴Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 55.

Pemanfaatan teknologi internet dalam kegiatan operasional perusahaan, seperti digitalisasi sistem, otomatisasi layanan, dan migrasi ke platform daring, telah mendorong transformasi besar dalam dunia kerja. Sayangnya, perubahan ini kerap disertai dengan kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) atas nama efisiensi, tanpa memperhatikan dampak sosial dan ekonomi yang dialami oleh para pekerja terdampak.²⁵

Perusahaan, melainkan juga mempertimbangkan perlindungan terhadap martabat, hak ekonomi, dan Hukum ketenagakerjaan di Indonesia sebenarnya telah memberikan landasan normatif yang melindungi hak-hak pekerja, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, dan Pemutusan Hubungan Kerja.²⁶ Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan

²⁵Iman S. Wibowo, “Efisiensi Bisnis Melalui Digitalisasi dan Dampaknya terhadap Tenaga Kerja,” *Jurnal Hukum dan Teknologi*, Vol. 9, No. 2 (2022): hlm. 110–112.

²⁶Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

yang tidak menjalankan kewajiban tersebut secara utuh, terutama dalam situasi PHK akibat digitalisasi.²⁷

Dalam kerangka teori keadilan Gustav Radbruch, hukum yang baik harus mampu menjamin perlakuan adil bagi semua pihak. Maka, dalam konteks PHK berbasis internet, prinsip keadilan ini menuntut agar kebijakan efisiensi tidak hanya berorientasi pada kepentingan keberlangsungan hidup pekerja.²⁸

b. Kepastian Hukum dalam Regulasi Ketenagakerjaan

Kepastian hukum merupakan unsur penting dalam menjamin berlakunya hukum secara efektif, terutama dalam perlindungan terhadap tenaga kerja yang menjadi korban PHK. Dalam konteks pemanfaatan teknologi internet oleh perusahaan, banyak tenaga kerja yang diberhentikan akibat digitalisasi fungsi kerja, namun belum terdapat regulasi spesifik yang secara tegas mengatur posisi hukum mereka dalam masa transisi teknologi.²⁹

²⁷Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

²⁸Gustav Radbruch dalam Theo Huijbers, *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah* (Yogyakarta: Kanisius, 1990), hlm. 203.

²⁹Bambang Sugeng, “Kepastian Hukum dalam Era Disrupsi Digital,” *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 27, No. 1 (2020): hlm. 21–23.

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aturan turunannya memang mengatur kompensasi, hak pesangon, dan bentuk perlindungan lainnya.³⁰ Namun, dalam banyak kasus, mekanisme pemberian hak-hak tersebut tidak dijalankan dengan konsisten, menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja. Tanpa adanya kepastian hukum yang jelas, pekerja menjadi rentan terhadap ketidakadilan, dan sistem hukum tidak lagi menjalankan fungsinya sebagaimana ditegaskan oleh Radbruch, yakni menjamin keteraturan dan kejelasan hukum yang dapat diandalkan semua pihak.³¹

Ketiadaan norma hukum yang adaptif terhadap perubahan teknologi juga menunjukkan lemahnya respons hukum terhadap perkembangan industri digital. Hal ini berdampak langsung pada lemahnya posisi tawar tenaga kerja, dan menandakan perlunya reformulasi hukum ketenagakerjaan yang responsif terhadap era internetisasi ekonomi.³²

- c. Kemanfaatan bagi Dunia Industri dan Ketenagakerjaan dalam Konteks Teknologi Internet

³⁰Moh. Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia* (Jakarta: LP3ES, 2010), hlm. 146–147.

³¹Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 55.

³²Maria Farida Indrati, *Ilmu Perundang-undangan: Jenis, Fungsi dan Materi Muatan* (Yogyakarta: Kanisius, 2007), hlm. 88–89.

Pemanfaatan teknologi internet memang memberikan manfaat besar bagi dunia industri, terutama dalam efisiensi biaya, percepatan proses kerja, dan perluasan jangkauan pasar melalui digitalisasi. Namun, kemajuan ini tidak boleh dicapai dengan mengorbankan hak-hak tenaga kerja yang menjadi tulang punggung operasional perusahaan.³³

Jika efisiensi yang diperoleh melalui digitalisasi justru menyebabkan peningkatan angka pengangguran tanpa solusi jangka panjang, seperti pelatihan ulang (*reskilling*), bantuan transisi kerja, atau perlindungan sosial, maka kebijakan tersebut tidak mencerminkan asas kemanfaatan hukum yang ideal sebagaimana diajarkan oleh Radbruch.³⁴

Hukum, menurut prinsip kemanfaatan, harus mampu memberikan manfaat sebesar-besarnya tidak hanya bagi pelaku usaha, tetapi juga bagi masyarakat luas, termasuk tenaga kerja. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan harus diarahkan pada keseimbangan antara efisiensi perusahaan dan perlindungan terhadap pekerja, sehingga hukum benar-benar menjadi alat untuk

³³Iman S. Wibowo, “Efisiensi Bisnis Melalui Digitalisasi...”, hlm. 113.

³⁴Muladi dan Barda Nawawi Arief, *Teori-Teori dan Kebijakan Pidana* (Bandung: Alumni, 1998), hlm. 34.

membangun keadilan dan kesejahteraan bersama.³⁵

Teori tujuan hukum prioritas baku yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch memberikan dasar konseptual yang kuat untuk mengevaluasi kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pemanfaatan teknologi internet dalam kerangka hukum ketenagakerjaan.³⁶ Melalui pendekatan ini, penelitian menelaah sejauh mana nilai-nilai keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan diimplementasikan dalam regulasi yang mengatur PHK dengan dalih efisiensi operasional berbasis digitalisasi.³⁷

Apabila kebijakan PHK hanya menitikberatkan pada efisiensi bisnis tanpa mempertimbangkan hak-hak normatif tenaga kerja, maka kebijakan tersebut tidak sejalan dengan prinsip keadilan yang menjadi fondasi hukum menurut Radbruch.³⁸ Oleh karena itu, diperlukan peran aktif dari pemerintah dan pelaku usaha dalam merancang regulasi yang lebih responsif terhadap perkembangan teknologi internet, sekaligus memastikan bahwa perlindungan

³⁵Theo Huijbers, *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*, hlm. 205.

³⁶*Ibid.*, hlm. 203.

³⁷Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 54–56.

³⁸Muladi dan Barda Nawawi Arief, *Teori-Teori dan Kebijakan Pidana* (Bandung: Alumni, 1998), hlm. 34.

terhadap kesejahteraan tenaga kerja tetap menjadi prioritas dalam setiap kebijakan transformasi digital.³⁹

2. Teori *Maqāsid asy-Syarīah* (Menurut Al-Syatibi)

Teori *Maqāsid asy-Syarīah* adalah teori yang merumuskan tujuan utama dari penerapan hukum Islam, yaitu untuk mencapai kemaslahatan atau kesejahteraan bagi umat manusia dengan melindungi lima elemen dasar: agama (*al-din*), jiwa (*al-nafs*), akal (*al-‘aql*), keturunan (*al-nasl*), dan harta benda (*al-mal*). Teori ini, yang dipelopori oleh Al-Syatibi, menekankan bahwa hukum Islam bertujuan untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan sosial dengan menjaga kepentingan dasar setiap individu dan masyarakat.⁴⁰

Dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pemanfaatan teknologi internet, pendekatan *Maqāsid asy-Syarīah* menjadi sangat relevan, terutama pada aspek perlindungan terhadap harta (*hifz al-māl*) dan jiwa (*hifz al-nafs*). Ketika perusahaan melakukan efisiensi dengan digitalisasi atau otomasi sistem kerja berbasis internet, terdapat potensi besar bahwa pekerja yang terkena PHK akan kehilangan sumber pendapatan utama yang

³⁹Iman S. Wibowo, “Efisiensi Bisnis Melalui Digitalisasi...”, hlm. 112–114.

⁴⁰Abu Ishaq Al-Syātibī, *al-Muwāfaqāt fī Uṣūl al-Sharī‘ah*, alih bahasa Saefullah (Jakarta: Pustaka Azzam, 2005), hlm. 83.

menopang kehidupan dan kesejahteraan keluarganya.⁴¹ Maka, prinsip perlindungan harta dalam kerangka *maqāṣid* mengharuskan agar setiap kebijakan, termasuk PHK, tetap menjaga stabilitas ekonomi pekerja dan tidak mengabaikan hak mereka atas penghidupan yang layak.⁴²

Lebih jauh lagi, Al-Syāṭibī menegaskan bahwa tujuan utama syariat adalah mewujudkan kemaslahatan umum (*maṣlahah ‘āmmah*) bagi seluruh lapisan masyarakat.⁴³ Oleh karena itu, keputusan PHK yang hanya berpijak pada pertimbangan efisiensi teknologi tanpa mempertimbangkan dampak terhadap kesejahteraan tenaga kerja berpotensi bertentangan dengan nilai-nilai *maqāṣid* jika menimbulkan kerugian sosial yang luas. Syariat, sebagaimana ditegaskan oleh Al-Syāṭibī, tidak hanya berorientasi pada logika ekonomis jangka pendek, tetapi juga memperhatikan keberlanjutan kehidupan individu dan masyarakat dalam jangka panjang.⁴⁴ Maka, kebijakan perusahaan idealnya mempertimbangkan keadilan sosial dan nilai

⁴¹Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah sebagai Filosofi Hukum Islam: Pendekatan Sistem*, alih bahasa Yudian Wahyudi (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), hlm. 34–36.

⁴²Wahbah az-Zuhailī, *Fiqih Islam wa Adillatuhu*, alih bahasa Saifuddin Zuhri dan Moh. Hasbullah, Jilid 6 (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 456.

⁴³Abū Ishāq al-Syāṭibī, *al-Muwāfaqāt fī Uṣūl al-Shari‘ah*, Jilid II, alih bahasa Saefullah (Jakarta: Pustaka Azzam, 2005), hlm. 12.

⁴⁴M. Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Hukum Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 1992), hlm. 119.

kemanusiaan yang terkandung dalam hukum Islam, serta menjaga hak-hak pekerja sebagai bagian dari tanggung jawab sosial korporasi.⁴⁵

Teori *Maqāsid asy-Syarīah* ini menyediakan kerangka normatif bagi penelitian untuk mengevaluasi kebijakan PHK dari perspektif hukum Islam, khususnya apakah kebijakan tersebut telah mempertimbangkan prinsip keadilan, kesejahteraan, dan perlindungan bagi pekerja. Dengan teori ini, penelitian dapat menganalisis apakah keputusan PHK yang diambil perusahaan telah memenuhi tujuan hukum Islam dalam mencapai kemaslahatan umum dan melindungi harta serta kesejahteraan tenaga kerja yang terdampak PHK.

F. Metode Penelitian

Agar tesis ilmiah mampu menjawab rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, maka penulisan ini menggunakan metode penelitian sebagai pedoman. Dengan metode penelitian ini, tesis dapat disajikan secara sistematis. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan menelaah bahan pustaka atau data sekunder, termasuk ketentuan peraturan perundang-undangan dan literatur hukum yang relevan.

⁴⁵M. Quraish Shihab, *Wawasan al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat* (Bandung: Mizan, 2001), hlm. 284.

Penelitian ini berfokus pada bagaimana norma hukum tertulis dipahami, ditafsirkan, dan diterapkan dalam konteks pemutusan hubungan kerja akibat adopsi internet di Indonesia.⁴⁶

Namun demikian, pendekatan ini juga menyentuh aspek normatif-aplikatif, dalam arti mengevaluasi implementasi norma hukum di masyarakat serta dampaknya terhadap perlindungan hak-hak tenaga kerja, yang memberi ruang terbatas pada penilaian empiris terhadap efektivitas aturan hukum dalam realitas sosial.⁴⁷

2. Pendekatan Masalah

Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan hukum yang relevan:

- a. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan untuk menelaah ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan PP No. 35 Tahun 2021.

⁴⁶Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet. ke-14 (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), hlm. 133–135.

⁴⁷Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 1986), hlm. 52–53.

- b. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk mengkaji teori-teori hukum, konsep efisiensi, keadilan ketenagakerjaan, serta transformasi digital dalam hubungan industrial.
- c. Pendekatan filsafat hukum (*philosophical approach*) diterapkan dalam rangka mengeksplorasi prinsip *maqāṣid asy-syarī‘ah* sebagai landasan nilai untuk menilai keadilan perlindungan hukum dalam konteks disruptif teknologi.⁴⁸

3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Jenis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer

Merupakan sumber hukum yang memiliki kekuatan mengikat langsung dan menjadi dasar utama dalam penelitian hukum.⁴⁹ Dalam konteks penelitian mengenai ketenagakerjaan di era digital dan platformisasi, bahan hukum primer yang digunakan mencakup beberapa peraturan perundang-undangan penting yang secara langsung mengatur hubungan kerja dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia.:.

⁴⁸Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, hlm. 140–141.

⁴⁹Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 141.

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah regulasi utama yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Undang-undang ini menjadi fondasi sistem ketenagakerjaan nasional, mencakup ketentuan tentang perjanjian kerja, waktu kerja, pengupahan, pemutusan hubungan kerja, dan perlindungan pekerja.⁵⁰
- 2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sebagai produk omnibus law, membawa perubahan signifikan terhadap sejumlah ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Tujuannya adalah untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif dan menyederhanakan regulasi, namun dalam praktiknya menimbulkan banyak kritik karena dianggap mengurangi perlindungan terhadap pekerja.⁵¹
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah peraturan turunan dari UU Cipta Kerja yang secara teknis mengatur implementasi tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya (*outsourcing*), waktu kerja dan istirahat, serta pemutusan

⁵⁰Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

⁵¹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

hubungan kerja (PHK). PP ini memperjelas pasal-pasal dalam UU Cipta Kerja yang berkaitan langsung dengan hubungan industrial dan manajemen tenaga kerja dalam ekonomi digital.⁵²

b. Bahan hukum sekunder,

Yaitu tulisan ilmiah seperti buku, jurnal hukum, hasil penelitian, dan karya ilmiah lain yang memberikan penjelasan atas bahan hukum primer.⁵³ Dengan mengacu pada ketiga peraturan tersebut, analisis dalam penelitian ini dapat mengkaji secara normatif bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja formal maupun informal disesuaikan dengan tantangan dan dinamika kerja digital. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari literatur ilmiah yang membahas dan memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, khususnya terkait hukum ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja (PHK), efisiensi, hubungan industrial, teori hukum, serta *maqāṣid asy-syarī‘ah*. Literatur ini berfungsi memperkaya perspektif analisis normatif dan konseptual terhadap permasalahan yang diteliti seperti:

- 1) Buku Hadi Subhan, PHK dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Buruh, memberikan

⁵²Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 58.

⁵³Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 13.

pembahasan mendalam mengenai ketentuan hukum tentang PHK, prosedur pelaksanaan, alasan yang dibenarkan, serta bentuk perlindungan terhadap hak-hak buruh yang terkena dampak.⁵⁴

Hakim Lukman dalam bukunya *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Antara Efisiensi Ekonomi dan Perlindungan Sosial*, mengupas ketegangan antara tuntutan efisiensi perusahaan dan perlindungan sosial bagi pekerja, relevan untuk mengkaji kebijakan efisiensi yang berimplikasi pada PHK.⁵⁵

- 2) Safril Ahmad, *Hukum Ketenagakerjaan: Hak dan Kewajiban dalam Hubungan Industrial*, menyajikan uraian komprehensif mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial, termasuk mekanisme PHK yang sesuai ketentuan.⁵⁶ Suparno, *Hubungan Industrial dalam Perspektif Keadilan Sosial dan Perlindungan Pekerja*, menitikberatkan pada penerapan nilai keadilan sosial dalam hubungan industrial, yang menjadi relevan ketika

⁵⁴Hadi Subhan, *PHK dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Buruh* (Surabaya: LaksBang Pressindo, 2020).

⁵⁵Hakim Lukman, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Antara Efisiensi Ekonomi dan Perlindungan Sosial* (Yogyakarta: FH UII Press, 2020).

⁵⁶Safril Ahmad, *Hukum Ketenagakerjaan: Hak dan Kewajiban dalam Hubungan Industrial* (Jakarta: Prenada Media, 2019)

membandingkan teori keadilan dengan praktik perlindungan pekerja.⁵⁷

- 3) Dari perspektif hukum dan perubahan sosial, Satjipto Rahardjo melalui karyanya “Hukum dan Perubahan Sosial: Telaah Terhadap Digitalisasi Dunia Kerja” membahas respon hukum terhadap perubahan struktural akibat digitalisasi dunia kerja, termasuk tantangan perlindungan hukum di era teknologi.⁵⁸ Pendekatan hukum progresif yang menekankan keadilan substantif diuraikan dalam karyanya “Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan”, yang menjadi pijakan untuk melihat perlindungan hak pekerja secara lebih humanis dan berkeadilan.⁵⁹
- 4) Dari perspektif hukum Islam, penelitian ini menggunakan Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah sebagai Filsafat Hukum Islam: Pendekatan Sistem*, yang memaparkan kerangka teori maqāṣid asy-syarī‘ah modern untuk menilai kebijakan PHK berdasarkan kemaslahatan dan perlindungan pekerja.⁶⁰ Landasan klasik maqāṣid

⁵⁷Suparno, *Hubungan Industrial dalam Perspektif Keadilan Sosial dan Perlindungan Pekerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2022).

⁵⁸Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Perubahan Sosial: Telaah Terhadap Digitalisasi Dunia Kerja* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2020).

⁵⁹*Ibid*, *Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan* (Jakarta: Kompas, 2009).

⁶⁰Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah sebagai Filosofi Hukum Islam: Pendekatan Sistem*, terj. Yudian Wahyudi (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012).

diperoleh dari karya Al-Syāṭibī, *al-Muwāfaqāt fī Uṣūl al-Shari‘ah*, yang menegaskan tujuan-tujuan hukum Islam dalam menjaga jiwa, harta, dan martabat manusia.⁶¹ Selain itu, Wahbah al-Zuhaylī, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, menjadi referensi hukum Islam yang komprehensif, khususnya dalam pembahasan mu‘āmalah dan prinsip perlindungan hak pekerja.⁶²

Keseluruhan bahan hukum sekunder tersebut menjadi penopang penting dalam analisis tesis ini, karena menyediakan landasan teoritis dan interpretasi yang melengkapi kajian terhadap bahan hukum primer, sehingga argumentasi yang dihasilkan lebih kuat secara normatif dan kontekstual.

c. Bahan hukum tersier

Merupakan bahan hukum yang berfungsi sebagai penunjang dalam penelitian hukum. Meskipun tidak memiliki kekuatan mengikat seperti bahan hukum primer dan sekunder, bahan hukum tersier memiliki peran penting dalam memberikan pemahaman terminologis dan konseptual terhadap istilah atau konsep hukum yang digunakan dalam penelitian.⁶³

⁶¹ Al-Syāṭibī, Abū Ishāq Ibrāhīm bin Mūsā, *al-Muwāfaqāt fī Uṣūl al-Shari‘ah*, terj. Suryan A. Jamrah (Jakarta: Pustaka Azzam, 2012).

⁶² Wahbah al-Zuhaylī, *Fiqih Islam wa Adillatuhu*, terj. Saifuddin Zuhri dkk. (Jakarta: Gema Insani, 2011).

⁶³ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 109.

Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini berfungsi untuk memberikan penjelasan dan memastikan ketepatan pemahaman terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam analisis. Bahan hukum tersier ini mencakup kamus-kamus yang menjadi rujukan utama dalam mendefinisikan istilah hukum, bahasa, maupun istilah Arab yang terdapat dalam sumber hukum Islam.

Penelitian ini merujuk pada Kamus Hukum Setiawan Widagdo,⁶⁴ sebagai acuan dalam memahami definisi istilah hukum positif, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK), hubungan industrial, efisiensi, dan istilah teknis lainnya yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Selain itu, digunakan pula Departemen Pendidikan Nasional, “*Kamus Besar Bahasa Indonesia*”, untuk memastikan penggunaan istilah umum sesuai kaidah bahasa Indonesia yang baku.⁶⁵

Dalam konteks hukum Islam, penelitian ini menggunakan Ahmad Warson Munawwir, “*Kamus al-Munawwir Arab-Indonesia Terlengkap*,” untuk menafsirkan istilah-istilah Arab yang muncul dalam sumber hukum Islam klasik maupun kontemporer, seperti *maqāṣid*, *hifz al-nafs*, *hifz al-*

⁶⁴Setiawan Widagdo, *Kamus Hukum* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012).

⁶⁵Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Edisi V (Jakarta: Balai Pustaka, 2016)

māl, dan *hifz al-‘ird*. Dengan adanya bahan hukum tersier ini, seluruh istilah yang digunakan dalam penelitian dapat didefinisikan secara jelas, tepat, dan konsisten sesuai dengan konteks hukum yang dianalisis.

Selain itu, bahan hukum tersier juga dapat membantu peneliti menelusuri asal-usul istilah, ragam penggunaannya dalam konteks yang berbeda, serta kedudukannya dalam sistem hukum nasional maupun internasional. Dengan demikian, bahan ini memperkuat presisi konseptual dan akurasi terminologis dalam menyusun argumentasi hukum yang tajam dan sistematis.⁶⁶

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui:

- a. Studi kepustakaan (*library research*) merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menelusuri dan menelaah bahan hukum primer, sekunder, dan tersier secara sistematis.⁶⁷ Bahan hukum primer mencakup peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bersifat mengikat langsung seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta

⁶⁶Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 40–41.

⁶⁷Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 23.

Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Bahan hukum sekunder meliputi literatur, buku, jurnal ilmiah, pendapat ahli, dan karya ilmiah lainnya yang memberikan penjelasan dan analisis terhadap norma hukum. Sementara itu, bahan hukum tersier seperti kamus hukum dan ensiklopedia hukum digunakan sebagai penunjang untuk memperjelas konsep atau istilah hukum yang digunakan dalam kajian. Studi kepustakaan ini menjadi landasan konseptual dan normatif dalam menjawab rumusan masalah penelitian secara ilmiah.

- b. Kajian dokumen (*documentary study*) merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data melalui penelaahan terhadap berbagai dokumen resmi yang relevan dengan topik penelitian. Dalam konteks ini, kajian dokumen dilakukan terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja (PHK), hasil-hasil riset terdahulu mengenai dampak teknologi internet terhadap dunia kerja, serta laporan-laporan dari lembaga pemerintah maupun organisasi masyarakat sipil yang fokus pada isu ketenagakerjaan. Metode ini bertujuan untuk memperoleh informasi faktual, normatif, dan kontekstual yang dapat

digunakan sebagai dasar argumentasi dalam proses analisis serta pembentukan simpulan penelitian.⁶⁸

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis dilakukan secara kualitatif normatif, yaitu dengan menafsirkan isi ketentuan hukum positif, mengaitkannya dengan fakta hukum, serta mengevaluasi kesesuaianya dengan prinsip *maqāṣid asy-syarī‘ah*. Penelitian ini menggunakan penalaran hukum deduktif, dari asas dan teori menuju penerapan konkret, serta mempertimbangkan teori keadilan hukum, keadilan sosial, dan perlindungan hak asasi manusia dalam ranah hubungan industrial.⁶⁹

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan suatu upaya untuk mempermudah dan memberikan gambaran pembahasan secara menyeluruh dan sistematis dalam penyusunan tesis ini, penulis merumuskan sistematika pembahasan sebagai berikut: bab pertama, merupakan pendahuluan yang berisi tentang metode penelitian secara umum sebagai landasan metode, yaitu latar belakang masalah dari

⁶⁸Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 118.

⁶⁹Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia, 2006), hlm. 257–259.

tesis ini, perumusan suatu pokok masalah, tujuan dan kegunaan diadakannya penelitian ini, kemudian kajian pustaka yang menguraikan beberapa kajian yang telah ada terkait dengan permasalahan penelitian yang dibahas. Selanjutnya adalah kerangka teoritik yang membahas beberapa teori yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. Setelah itu dilanjutkan dengan metode penelitian dan diakhiri dengan sistematika pembahasan. Bagian ini merupakan pengantar materi untuk dibahas lebih lanjut pada bab lain. Tanpa keberadaan bagian ini maka tidak bisa melakukan penelitian lebih mendalam.

Bab kedua mencakup kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini. Bagian ini diharapkan menjadi landasan teori untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

Bab ketiga menyajikan tinjauan literatur yang relevan dengan topik penelitian. Pada bagian ini diuraikan terlebih dahulu mengenai latar belakang perkembangan internet dan keterkaitannya dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK).

Selanjutnya, bab keempat menjadi inti dari penelitian ini. Bagian ini menganalisis hak-hak tenaga kerja melalui kajian terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan pendekatan teori tujuan hukum serta *Maqāṣid asy-Syarī‘ah* sebagai kerangka teoritis.

Bab kelima, merupakan penutup meliputi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan pemaparan berdasarkan data yang diperoleh dan analisis yang dilakukan serta saran berupa bahan pikiran dari penyusun yang semoga dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada Bab IV, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK akibat pemanfaatan internet dengan alasan efisiensi menurut regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, secara normatif membolehkan PHK atas dasar efisiensi. Namun, peraturan tersebut belum secara eksplisit mengatur situasi di mana efisiensi dilakukan melalui digitalisasi atau otomatisasi berbasis internet. Akibatnya, terjadi kekosongan norma dalam memberikan perlindungan hukum yang spesifik bagi pekerja yang terdampak oleh transformasi digital. Ketidakjelasan ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan lemahnya posisi tawar tenaga kerja dalam menghadapi kebijakan PHK oleh perusahaan berbasis teknologi.
2. Perspektif *maqāṣid asy-syarī‘ah*, PHK dengan alasan efisiensi teknologi harus mempertimbangkan perlindungan terhadap lima tujuan utama syariat, khususnya jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-‘aql*), dan harta (*hifz al-māl*).

Pemutusan kerja yang tidak memberikan jaminan transisi seperti pelatihan ulang (reskilling) atau penghidupan alternatif, bertentangan dengan prinsip kemaslahatan dan keadilan yang menjadi dasar maqāṣid. Maka, kebijakan PHK yang hanya mengedepankan logika efisiensi digital tanpa mempertimbangkan dampak sosial dan keberlangsungan hidup pekerja, tidak sesuai dengan nilai-nilai hukum Islam.

B. Saran

1. Pemerintah perlu segera merancang regulasi ketenagakerjaan yang secara eksplisit mengatur PHK akibat pemanfaatan teknologi internet, termasuk kewajiban perusahaan dalam melakukan pelatihan ulang (reskilling), pemberitahuan transparan, dan tanggung jawab terhadap transisi kerja secara adil.
2. Perusahaan harus mengintegrasikan prinsip tanggung jawab sosial dalam transformasi digital, termasuk pengembangan sistem pelatihan dan adaptasi teknologi yang tidak mengorbankan kesejahteraan tenaga kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui program upskilling yang inklusif dan berkelanjutan.
3. Lembaga fatwa dan otoritas keagamaan seperti Majelis Ulama Indonesia (MUI) dapat mengambil peran strategis dengan menerbitkan pedoman etika syariah dalam digitalisasi ketenagakerjaan, sebagai bentuk respon maqāṣidiy terhadap disrupti teknologi agar tetap menjunjung nilai keadilan dan kemaslahatan.

4. Pendidikan Islam, khususnya institusi tinggi dan pesantren, diharapkan ikut berperan dalam menyiapkan tenaga kerja Muslim yang adaptif terhadap perkembangan teknologi tetapi tetap berbasis nilai kemanusiaan dan maqāṣid asy-syarī‘ah. Kurikulum digital berbasis syariah menjadi penting untuk menanamkan etika kerja dan keadilan sosial dalam dunia kerja digital.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an / Ilmu Al-Qur'an / Tafsir Al-Qur'an

Kementerian Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahnya. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019.

Shihab, M. Quraish. *Wawasan al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat*. Bandung: Mizan, 2001.

Hadis/Ilmu Hadis

At-Tirmidzi. *Sunan At-Tirmidzi*, No. 1956.

Ibnu Mājah. *Sunan Ibn Mājah*, Kitāb al-Aḥkām, no. hadis 2443.

Fikih / Ushul Fikih / Hukum Islam

Al-Ghazālī, Abu Hamid. *al-Mustasfā min 'Ilm al-Uṣūl*. Terj. Ahmad Asyhar. Yogyakarta: LKiS, 2011.

_____. *al-Mustasfā min 'Ilm al-Uṣūl*. Terj. A. Fatih Syuhud. Jakarta: RajaGrafindo, 2019.

_____. *Iḥyā' 'Ulūm ad-Dīn*. Terj. Zainal Abidin Ahmad. Jakarta: Pustaka Amani, 2006.

Al-Jawziyyah, Ibn Qayyim. *I'lām al-Muwaqqi'in 'an Rabb al-Ālamīn*. Terj. Kathur Suhardi. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2011.

Al-Kāsānī. *Badai' al-Sanai' fī Tartīb al-Syarā'i'*. Terj. Ahmad Asmuni. Jakarta: Pustaka Azzam, 2016.

Al-Nawawī. *al-Majmū' Syarḥ al-Muhadzdzb*. Terj. Amir Hamzah dkk. Jakarta: Pustaka Azzam, 2010.

Al-Syātibī, Abū Iṣhāq Ibrāhīm bin Mūsā. *al-Muwāfaqāt fī Uṣūl al-Syarī'ah*. Terj. Suryan A. Jamrah. Jakarta: Pustaka Azzam, 2012.

_____. *al-Muwāfaqāt fī Uṣūl al-Shari'ah*. Terj. Saefullah. Jakarta: Pustaka Azzam, 2005.

Al-Zuhaylī, Wahbah. *Fiqih Islam wa Adillatuhu*. Terj. Saifuddin Zuhri dkk. Jakarta: Gema Insani, 2011.

Auda, Jasser. *Maqasid al-Shariah sebagai Filosofi Hukum Islam: Pendekatan Sistem*. Terj. Yudian Wahyudi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.

Djazuli, Ahmad. *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah Praktis*. Jakarta: Kencana, 2006.

Fitria, TN. “Digital Ethics in Sharia-Compliant Economy.” *Jurnal Ekonomi Islam*, 2025. [Link](#) akses 8 juni 2025.

Hassan, M. Kamal. “Integrating Fiqh Siyasah in Modern Legislation.” *Shariah Law Review*, Vol. 6, No. 2 (2020): 60.

Ibn Taymiyyah. *Majmū‘ Fatāwā*. Terj. Abu Azzam Al-Bugisy. Jakarta: Darul Haq, 2012.

Kamali, Muhammad Hashim. *Prinsip-prinsip Fikih Islam*. Terj. Yusdani. Jakarta: Gema Insani, 2004.

M. Hasbi Ash-Shiddieqy. *Pengantar Hukum Islam*. Jakarta: Bulan Bintang, 1992.

Muhammad Abū Zahrah. *Etika dalam Islam*. Terj. Abdullah Nashih Ulwan. Jakarta: Lentera Hati, 2007.

_____. *Hukum Perkawinan dalam Islam*. Terj. Ahmad Rofi' Usmani. Jakarta: Bulan Bintang, 1995.

_____. *Mu‘āmalah dalam Islam*. Terj. Mustofa Kamal. Jakarta: Gema Insani, 2006.

Qaradawi, Yusuf. *Fiqih Zakat*. Terj. Salman Harun dkk. Jakarta: Litera AntarNusa, 2000.

Said Agil Husin Al-Munawwar. *Maqāṣid al-Syārī‘ah: Tujuan dan Hikmah Hukum Islam*. Jakarta: Ciputat Press, 2005.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara RI Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6573.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara RI Tahun 2011 Nomor 116.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 6.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Pasal 74.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 251, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5952.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 19/PUU-IX/2011 tentang Pengujian Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD NRI Tahun 1945.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, *Putusan Nomor 220/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst* (Jakarta: Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, 2021).

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, *Putusan Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg* (Bandung: Pengadilan Negeri Bandung, 2017)

Metode Penelitian

Amiruddin & Asikin, Zainal. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004.

Ibrahim, Johnny. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia, 2006.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*, Cet. ke-14. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 1986.

Sunggono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003.

Bidang Hukum

Aini, Nur. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Terkena PHK dalam Industri Berbasis Internet*. Tesis, Universitas Indonesia, 2022.

Ali, Achmad. *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*. Jakarta: Chandra Pratama, 1996.

Apeldoorn, L.J. van. *Pengantar Ilmu Hukum*. Terj. Oetarid Sadino. Jakarta: Pradnya Paramita, 1986.

Auda, Jasser. *Maqashid Syariah sebagai Filsafat Hukum Islam: Pendekatan Sistem*. Terj. Yudian Wahyudi. Yogyakarta: Gema Insani, 2015.

Djazuli, Ahmad. *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah Praktis*. Jakarta: Kencana, 2006.

Farida, Maria Indrati. *Ilmu Perundang-undangan: Jenis, Fungsi dan Materi Muatan*. Yogyakarta: Kanisius, 2007.

Fauzi Fajri. "Kesenjangan Regulasi Ketenagakerjaan di Era Gig Economy." *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 18, No. 1 (2021): 11–13.

Hadi Subhan. *PHK dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Buruh*. Surabaya: LaksBang Pressindo, 2020.

Hakim, Lukman. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Antara Efisiensi Ekonomi dan Perlindungan Sosial*. Yogyakarta: FH UII Press, 2020.

Huijbers, Theo. *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*. Yogyakarta: Kanisius, 1990.

Iqbal, Muhammad. "Kekosongan Hukum Perlindungan Pekerja Digital: Tinjauan atas UU Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 53, No. 1 (2023): 113.

- _____. “Kritik terhadap Klaster Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja: Perspektif Hak Asasi Manusia.” *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 51, No. 2 (2021): 230.
- Mahfud MD, Moh. *Politik Hukum di Indonesia*. Jakarta: LP3ES, 2010.
- Maria Farida Indrati, *Ilmu Perundang-undangan: Jenis, Fungsi dan Materi Muatan* (Yogyakarta: Kanisius, 2007).
- Muladi & Barda Nawawi Arief. *Teori-Teori dan Kebijakan Pidana*. Bandung: Alumni, 1998.
- Muslih, M. “Negara Hukum Indonesia dalam Perspektif Teori Hukum Gustav Radbruch,” *Jurnal Legalitas*, Vol. 4, No. 1 (2013): hlm. 130–144.
- Mustofa, Arifin Ali. *Tinjauan Asas Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan dalam Putusan Hakim terhadap Pembagian Harta Bersama dalam Kasus Perceraian*. Skripsi. IAIN Surakarta, 2017.
- Nurfadillah. “Dampak Digitalisasi terhadap Hubungan Industrial di Indonesia.” *Jurnal Hukum dan Teknologi*, Vol. 7, No. 2 (2021): 44–45.
- Rahardjo, Satjipto. *Hukum dan Perubahan Sosial: Telaah Terhadap Digitalisasi Dunia Kerja*. Yogyakarta: Genta Publishing, 2020.
- _____. *Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan*. Jakarta: Kompas, 2009.
- _____. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Rahmanto, T. “Digitalisasi dan Dampaknya bagi Pekerja Indonesia.” *Jurnal Hukum dan Sosial*, Vol. 11, No. 2 (2021): 22–24.
- Safa’at, Rachmad. “Platform Digital dan Ketimpangan Relasi Industrial.” *Jurnal Transformasi Hukum*, Vol. 10, No. 2 (2022): 221–223.
- Safril, Ahmad. *Hukum Ketenagakerjaan: Hak dan Kewajiban dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Prenada Media, 2019.
- Setiawan, Widagdo. *Kamus Hukum*. Ed. Umi Athelia Kurniati. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.

Subhan, Hadi. *PHK dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Buruh*. Surabaya: LaksBang Pressindo, 2020.

Sugeng, Bambang. "Kepastian Hukum dalam Era Disrupsi Digital," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 27, No. 1 (2020): hlm. 21–23.

Sulistyowati Irianto. "Transformasi Digital dan Ketimpangan Relasi Industrial." *Jurnal Sosio-Legal*, Vol. 4, No. 1 (2021): 65–67.

Suparno. *Hubungan Industrial dalam Perspektif Keadilan Sosial dan Perlindungan Pekerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2022.

Wahyuni Sri. "Analisis Yuridis Terhadap Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia." *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 49, No. 1 (2019): 23–45.

Wibowo, Iman S. "Efisiensi Bisnis Melalui Digitalisasi dan Dampaknya terhadap Tenaga Kerja," *Jurnal Hukum dan Teknologi*, Vol. 9, No. 2 (2022): hlm. 110–114.

Lain-lain

Rifai, A. "Digitalisasi dan Dampaknya Terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia," *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 52, No. 1 (2022): hlm. 88–104.

"PHK Tokopedia Diduga Terkait Otomatisasi Layanan Digital," *CNN Indonesia*, 15 Juni 2022, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220615143247-92-808905/phk-tokopedia-diduga-terkait-otomatisasi-layanan-digital>. Akses 13 Juni 2025.

"Shopee PHK Karyawan, Efisiensi Sistem Layanan Jadi Alasan," *Katadata.co.id*, 20 September 2022, <https://katadata.co.id/berita/2022/09/20/shopee-phk-karyawan-efisiensi-sistem-layanan-jadi-alasan>. Akses 13 Juni 2025.

Bambang Sugeng, "Kepastian Hukum dalam Era Disrupsi Digital," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 27, No. 1 (2020): hlm. 21–23.

Caribou Digital. *Digital Platform Economy in Indonesia*. 2022. <https://caribou.global/wp-content/uploads/2025/04/Indonesia-report-Final-Master-for-Web-1.pdf> akses 15 Juni 2025.

- CNN Indonesia. “Gojek PHK 430 Karyawan, Tutup Layanan GoLife dan GoFood Festival.” *CNNIndonesia.com*, 23 Juni 2020. akses 10 Agustus 2025. <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20200623154405-185-515084/gojek-phk-430-karyawan-tutup-layanan>.
- Detik Finance. “Shopee PHK Karyawan di Indonesia.” *Detik.com*, 19 September 2022. akses 10 Agustus 2025. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6295804/shopee-phk-karyawan-di-indonesia>.
- Farida, I. “Recent Development of Legal Framework of Labor Law in Indonesia.” JILPT, Tokyo. <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2021/032-09.pdf> akses 8 juni 2025.
- International Labour Organization. *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*. Geneva: ILO, 2020.
- _____. *Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All*. Geneva: ILO, 2015.
- _____. Digitalisasi dan Platformisasi di Pasar Kerja Indonesia: Dampak terhadap Pekerja Formal, ILO Jakarta, 2021. https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_821542/lang--en/index.htm
- Kartika, Dian. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja yang Di-PHK Akibat Efisiensi Perusahaan*. Tesis S2. Universitas Indonesia. 2021.
- Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), “Dampak Digitalisasi dan Platformisasi terhadap Pekerja Formal di Indonesia,” diakses 6 Agustus 2025, <https://www.kspi.or.id/artikel/dampak-digitalisasi-dan-platformisasi-pekerja-formal>.
- Kontan.co.id. “Bukalapak Lakukan Efisiensi Karyawan.” *Kontan.co.id*, 9 Januari 2020. akses 10 Agustus 2025. <https://industri.kontan.co.id/news/bukalapak-lakukan-efisiensi-karyawan>.
- Kompas.com. “Tokopedia Lakukan Efisiensi Karyawan.” *Kompas.com*, 14 September 2022. akses 10 Agustus 2025. <https://money.kompas.com/read/2022/09/14/140000026/tokopedia-lakukan-efisiensi-karyawan>.

Kuswati, R., & Rayyan, M. "Revolutionizing Talent Acquisition in Indonesia's E-Commerce Industry: The Transformative Impact of AI and Machine Learning." *Journal of Humanities and Social Sciences*, 2024.

Lestari, Dwi. *Implikasi Transformasi Digital terhadap Hubungan Industrial di Indonesia*. Tesis, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020.

Maulida Rina, *Efektivitas Mediasi dalam Penyelesaian PHK di Sektor Jasa*, Tesis S2, Universitas Gadjah Mada, 2022.

Nugroho, Fajar. *Kajian Hukum terhadap PHK Sepihak di Era Digital*, Tesis S2, Universitas Diponegoro, 2022.

Pranata Aditya, *Efek Pemanfaatan Internet terhadap Stabilitas Kerja di Era Ekonomi Digital*, Tesis, Fakultas Hukum, Universitas Airlangga, 2021.

Putri, Maya. *Peran AI dalam Digitalisasi Pelayanan Publik*, Tesis S2, Universitas Gadjah Mada, 2022.

Rahayu, Indah. *Peran Serikat Buruh dalam Penyelesaian Kasus PHK*, Tesis S2, Universitas Padjadjaran, 2023.

S.S. Abd Razak et al. "Labour Rights Protection for Young Workers on Digital Platforms." *Malaysian Journal of Syariah and Law*, Vol. 3 (2025). [Link](#) akses 8 juni 2025.

Santoso, Bayu. *Analisis Dampak Sosial PHK terhadap Kehidupan Pekerja*. Tesis S2, Universitas Airlangga, 2021.

Susanti, Retno. *Fleksibilitas Kerja dan Gender di Era Digital*. Jakarta: LP3ES, 2021.

Tarmizi, Rafiq. *Perubahan Struktur Pekerjaan akibat Ekspansi Internet dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*, Tesis, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, 2021.

Thomas Kochan et al. *Shaping the Future of Work: Technology, Labor Markets, and Policy*. MIT Work of the Future Policy Brief, 2020.

WHO & ILO. *Joint Report on Work-related Stress and Mental Health*, 2020.

Wibowo, Iman S., "Efisiensi Bisnis Melalui Digitalisasi dan Dampaknya terhadap Tenaga Kerja," *Jurnal Hukum dan Teknologi*, Vol. 9, No. 2 (2022): hlm. 110–114.

Wilujeng, E. P. "Commodification of Subsistence: Profit, Platformisation, and the Pandemic in Neoliberal Indonesia." *Jurnal IndoProgress*, 2021.

