



Legalitas Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Analisis Kinerja Algoritma pada Perusahaan Teknologi

Willion Lim*, Gunardi Lie

Universitas Tarumanagara

Abstrak: Penelitian ini mengkaji validitas pembuktian “kinerja buruk” sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja terhadap sanksi disipliner otomatis berbasis kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) dalam hubungan industrial di Indonesia. Permasalahan ini muncul seiring meningkatnya penggunaan sistem algoritmik dalam manajemen ketenagakerjaan yang kerap tidak transparan, berpotensi menimbulkan bias, serta mengabaikan hak pekerja untuk memperoleh proses yang adil. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan menganalisis bahan hukum primer, sekunder, dan tersier melalui pendekatan perundang-undangan dan konseptual, serta dianalisis secara deskriptif-analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa validitas pembuktian “kinerja buruk” berbasis algoritma tidak dapat dianggap sah apabila tidak memenuhi prinsip transparansi, akuntabilitas, kepastian parameter, serta *due process of law*. Output sistem AI hanya dapat diposisikan sebagai bukti petunjuk yang harus didukung oleh evaluasi manusia dan alat bukti lain yang objektif serta dapat diuji. Lebih lanjut, perlindungan hukum bagi pekerja harus diwujudkan melalui mekanisme yang bersifat preventif, prosedural, dan represif, termasuk jaminan hak untuk didengar, hak atas penjelasan keputusan otomatis, serta akses terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kebaruan penelitian ini terletak pada perumusan kerangka analitis yang mengintegrasikan validitas pembuktian berbasis algoritma, prinsip *due process of law*, dan rezim perlindungan data pribadi dalam konteks PHK. Kerangka ini diharapkan dapat memperjelas batasan penggunaan AI dalam hubungan kerja serta memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja di era transformasi digital.

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Kecerdasan Buatan, Perlindungan Hukum Pekerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pgpsp.v1i3.1115>

*Correspondence: Willion Lim

Email: willion.205230005@stu.untar.ac.id

Received: 04-02-2026

Accepted: 04-03-2026

Published: 04-04-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study examines the validity of proving “poor performance” as a basis for termination of employment and the legal protection mechanisms for workers subjected to automated disciplinary sanctions based on Artificial Intelligence (AI) in industrial relations in Indonesia. This issue arises alongside the increasing use of algorithmic systems in employment management, which are often non-transparent, potentially biased, and tend to overlook workers’ rights to a fair process. This research employs a normative legal method by analyzing primary, secondary, and tertiary legal materials using statutory and conceptual approaches, and is examined through descriptive-analytical methods. The findings indicate that the validity of algorithm-based “poor performance” evidence cannot be considered legally sound if it fails to meet the principles of transparency, accountability, certainty of parameters, and due process of law. AI-generated outputs can only be positioned as indicative evidence that must be supported by human evaluation and other objective and verifiable forms of proof. Furthermore, legal protection for workers must be implemented through preventive, procedural, and repressive mechanisms, including the right to be heard, the right to an explanation of automated decisions, and access to industrial dispute resolution processes. The novelty of this research lies in formulating an analytical framework that integrates the validity of algorithm-based evidence, the principle of due process of law, and the personal data protection regime within the context of employment termination. This framework is expected to clarify the limits of AI use in employment relations and strengthen legal protection for workers in the era of digital transformation.

Keywords: Termination of Employment; Artificial Intelligence; Worker’s Legal Protection

Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam dunia kerja, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Transformasi ini ditandai dengan meningkatnya penggunaan sistem berbasis kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) dalam berbagai aspek manajemen, mulai dari proses rekrutmen, evaluasi kinerja, hingga pengambilan keputusan strategis. Penggunaan teknologi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, objektivitas, dan kecepatan dalam pengolahan data, sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan secara lebih akurat dan terukur.

Dalam konteks perusahaan berbasis digital, sistem AI tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu, tetapi juga mengambil peran yang lebih dominan dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan. Salah satu bentuk implementasinya adalah penggunaan algoritma untuk menilai produktivitas pekerja berdasarkan data yang dikumpulkan secara otomatis, seperti kinerja harian, tingkat kehadiran, serta pencapaian target kerja. Hasil analisis tersebut kemudian dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan penting, termasuk keputusan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Namun, praktik ini menimbulkan berbagai persoalan hukum dan etika. Keputusan PHK yang didasarkan pada sistem otomatis seringkali dilakukan tanpa keterlibatan langsung manajer atau tanpa proses evaluasi manual yang memadai. Akibatnya, pekerja berpotensi kehilangan kesempatan untuk memberikan penjelasan atau pembelaan diri atas penilaian yang diberikan oleh sistem. Selain itu, terdapat risiko kesalahan dalam pengolahan data atau bias algoritma yang dapat merugikan pekerja secara tidak adil.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya ketegangan antara efisiensi teknologi dan perlindungan hak-hak pekerja. Dalam praktiknya, tidak jarang ditemukan kasus di mana pekerja diberhentikan berdasarkan skor atau penilaian sistem tanpa transparansi yang jelas mengenai dasar pengambilan keputusan tersebut. Hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai sejauh mana keputusan yang dihasilkan oleh mesin dapat dipertanggungjawabkan, serta siapa yang harus bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas pemanfaatan AI dalam dunia kerja, khususnya dalam aspek efisiensi dan otomatisasi proses manajerial. Di sisi lain, terdapat pula kajian yang menyoroti perlindungan hak pekerja dalam hubungan industrial. Namun demikian, kajian yang secara khusus menghubungkan penggunaan AI dalam pengambilan keputusan PHK dengan aspek pembelaan diri pekerja dan akuntabilitas hukum masih relatif terbatas.

Kesenjangan penelitian ini menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut, mengingat implikasi penggunaan AI tidak hanya berdampak pada efisiensi perusahaan, tetapi juga pada perlindungan hak asasi pekerja dan kepastian hukum dalam hubungan kerja. Tanpa pengaturan dan pemahaman yang memadai, penggunaan sistem otomatis dalam keputusan PHK berpotensi menimbulkan ketidakadilan serta melemahkan prinsip-prinsip dasar dalam hukum ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, diperlukan analisis yang lebih mendalam mengenai bagaimana mekanisme pengambilan keputusan berbasis AI dalam konteks PHK dapat

dipertanggungjawabkan secara hukum, serta bagaimana hak pembelaan diri pekerja dapat tetap dijamin di tengah perkembangan teknologi tersebut.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang berfokus pada pengkajian norma hukum positif, asas-asas hukum, serta doktrin yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan dan perlindungan data pribadi. Pemilihan metode ini didasarkan pada isu yang diteliti, yaitu validitas pembuktian “kinerja buruk” sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ditentukan melalui sistem berbasis kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI), serta mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja terhadap sanksi disipliner otomatis. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) untuk menelaah ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu, digunakan pendekatan konseptual (conceptual approach) untuk mengkaji prinsip *due process of law*, tanggung jawab hukum, transparansi algoritma, dan perlindungan hak pekerja.

Bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa buku dan jurnal ilmiah, serta bahan hukum tersier seperti kamus hukum. Seluruh bahan hukum dikumpulkan melalui studi kepustakaan (library research) dengan memanfaatkan berbagai sumber baik secara daring maupun luring. Analisis dilakukan secara deskriptif-analitis dengan menguraikan ketentuan hukum yang berlaku, mengorelasikannya dengan doktrin dan teori yang relevan, serta mengaitkannya dengan fenomena penggunaan sistem AI dalam pengambilan keputusan ketenagakerjaan. Melalui analisis ini, penelitian bertujuan untuk menilai keabsahan pembuktian kinerja buruk berbasis algoritma, mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara keputusan otomatis dan kerugian pekerja, serta merumuskan bentuk perlindungan hukum yang sesuai dalam kerangka keadilan dan kepastian hukum.

Hasil dan Pembahasan

Validitas Pembuktian “Kinerja Buruk” sebagai Dasar PHK dalam Manajemen Algoritmik yang Tidak Transparan

Transformasi digital dalam hubungan industrial berpotensi menggeser mekanisme evaluasi kinerja pekerja dari pendekatan konvensional menuju penggunaan sistem berbasis algoritma yang mampu mengotomatisasi fungsi pengawasan dan penilaian. Dalam praktiknya, algoritma tidak lagi sekadar berperan sebagai alat bantu, melainkan telah menjadi instrumen determinatif dalam pengambilan keputusan strategis dan tidak menutup kemungkinan pula sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Permasalahan yuridis muncul ketika parameter kinerja yang dihasilkan oleh sistem tersebut ditetapkan secara sepihak dan tidak transparan, sehingga menimbulkan pertanyaan

mendasar mengenai validitas pembuktian “kinerja buruk” dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. Dalam kerangka hukum nasional, hubungan kerja berlandaskan pada prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah, sebagaimana tercermin dalam jaminan konstitusional atas hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.(UUD 1945, 1945) Oleh karena itu, setiap tindakan PHK harus memenuhi standar legalitas, rasionalitas, dan keadilan prosedural, sehingga penggunaan algoritma yang bersifat tertutup (black box) berpotensi mereduksi prinsip-prinsip tersebut dan menimbulkan ketidakpastian hukum.(Kurniawan, 2026)

Dalam hukum positif Indonesia, PHK karena kinerja buruk pada dasarnya dikualifikasikan sebagai konsekuensi dari pelanggaran terhadap kewajiban kerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Ketentuan ini, khususnya pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, mensyaratkan adanya prosedur pembinaan berjenjang melalui pemberian surat peringatan sebagai bentuk implementasi prinsip *due process of law*.(UU No. 6, 2023) Prosedur tersebut menegaskan bahwa pekerja harus diberikan kesempatan yang layak untuk memperbaiki kinerjanya sebelum dilakukan PHK, sehingga validitas pembuktian “kinerja buruk” tidak hanya bergantung pada hasil penilaian akhir, tetapi juga pada kejelasan standar kinerja yang digunakan serta keterbukaan proses evaluasi. Dalam konteks manajemen algoritmik, apabila parameter kinerja ditentukan melalui sistem yang tidak dapat dipahami oleh pekerja, maka fungsi pembinaan menjadi kehilangan makna yuridisnya, karena pekerja tidak memiliki dasar yang jelas untuk mengetahui aspek mana yang harus diperbaiki. Dengan demikian, pembuktian yang dihasilkan dari sistem tersebut menjadi cacat secara prosedural.

Validitas pembuktian kinerja buruk dalam konteks ini akan bergantung pada terpenuhinya beberapa unsur fundamental, yaitu kepastian parameter, partisipasi dalam penetapan standar, keandalan alat bukti, perlindungan data pribadi, dan terpenuhinya prinsip keadilan prosedural. Pertama, parameter kinerja harus bersifat jelas, terukur, dan diketahui oleh para pihak sebagai perwujudan asas itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Penggunaan algoritma yang tidak transparan, dimana variabel dan logika penilaian tidak diungkapkan kepada pekerja, bertentangan dengan asas tersebut dan mengakibatkan hilangnya kepastian hukum. Kedua, dalam hubungan kerja yang bersifat subordinatif, penetapan standar kinerja secara sepihak melalui sistem algoritmik menciptakan ketimpangan posisi tawar yang ekstrem dan berpotensi dikualifikasikan sebagai bentuk penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*),(munthe, 2025) karena pekerja dipaksa tunduk pada sistem yang tidak mereka pahami maupun setuju. Ketiga, dari aspek pembuktian, log algoritma dan data digital merupakan bentuk bukti elektronik yang secara hukum diakui, namun kekuatan pembuktiannya bergantung pada kemampuan untuk diuji secara independen. Apabila sistem bersifat tertutup dan tidak dapat diaudit, maka bukti tersebut kehilangan nilai objektivitasnya dan cenderung dianggap lemah dalam persidangan. Keempat, dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi, pekerja sebagai subjek data

memiliki hak untuk mengetahui tujuan dan logika pemrosesan data, mengakses data pribadinya, serta mengajukan keberatan terhadap keputusan yang diambil secara otomatis. PHK yang didasarkan pada algoritma tanpa memenuhi hak-hak tersebut merupakan pelanggaran hukum yang berdampak pada tidak sahnya pembuktian yang digunakan. Kelima, prinsip *due process of law* mengharuskan adanya proses yang adil, (Fasha, 2026) termasuk kesempatan pembelaan diri dan evaluasi yang tidak semata-mata bersifat otomatis, sehingga keputusan PHK yang dihasilkan tanpa intervensi manusia berpotensi melanggar prinsip keadilan prosedural.

Untuk memperluas hubungan antara fenomena manajemen algoritmik dengan implikasi hukumnya terhadap validitas pembuktian PHK, hasil analisis terhadap regulasi ketenagakerjaan, literatur hukum, serta praktik manajemen algoritmik dapat diklasifikasikan sebagaimana dirangkum dalam tabel berikut.

Tabel 1.

Hasil analisis terhadap regulasi ketenagakerjaan, literatur hukum, serta praktik manajemen algoritmik

Aspek Permasalahan	Fenomena Algoritmik	Dasar Hukum	Implikasi PHK
Transparansi	<i>Black box</i>	Asas itikad baik	Bukti tidak sah
Pembinaan	SP otomatis	UU Cipta Kerja	Cacat Prosedur
Keputusan	Otomatis penuh	UU PDP	Dapat dibatalkan
Pembuktian	Log sepihak	UU ITE	Bukti lemah
Standar Kerja	KPI dinamis	Kepastian Hukum	Potensi PMH
Diskriminasi	Bias algoritma	UU Ketenagakerjaan	Batal hukum

Sumber: Analisis Penulis

Problematika utama dalam penggunaan algoritma sebagai dasar pembuktian terletak pada sifatnya yang tidak transparan dan tidak akuntabel, yang menimbulkan berbagai implikasi hukum, seperti ketiadaan kepastian mengenai dasar penilaian, potensi bias sistemik akibat penggunaan data historis yang diskriminatif, serta kemungkinan perubahan parameter secara dinamis tanpa pemberitahuan kepada pekerja. Kondisi ini tidak hanya bertentangan dengan asas kepastian hukum, tetapi juga berpotensi dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum apabila menimbulkan kerugian bagi pekerja. Dalam praktik peradilan, hakim umumnya menerapkan pendekatan kombinasi antara hubungan sebab-akibat faktual dan hukum, (Setyo, 2025) sehingga tidak setiap hasil evaluasi otomatis dapat langsung dijadikan dasar yang sah untuk PHK. Dalam konteks ini, output algoritma cenderung diposisikan sebagai bukti petunjuk yang harus didukung oleh bukti lain yang lebih substantif, seperti evaluasi manusia, dokumentasi pembinaan, serta komunikasi yang menunjukkan bahwa pekerja telah diberikan kesempatan yang memadai untuk memperbaiki kinerjanya. Tanpa dukungan tersebut, pembuktian “kinerja buruk” berbasis algoritma sulit untuk memenuhi standar pembuktian yang sah dan meyakinkan di hadapan hakim.

Dengan demikian, validitas pembuktian “kinerja buruk” sebagai dasar PHK yang ditetapkan melalui algoritma yang tidak transparan pada dasarnya cacat secara yuridis, karena bertentangan dengan asas itikad baik, prinsip kepastian hukum, perlindungan data

pribadi, serta due process of law dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Penggunaan algoritma dalam penilaian kinerja hanya dapat dibenarkan apabila memenuhi prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan tetap melibatkan pengawasan manusia dalam pengambilan keputusan. Tanpa pemenuhan prinsip-prinsip tersebut, algoritma tidak dapat dijadikan dasar pembuktian yang sah untuk melakukan PHK, karena berpotensi melegitimasi tindakan sepihak yang merugikan pekerja dan bertentangan dengan tujuan utama hukum ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah dalam hubungan industrial.

Mekanisme Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Mengalami Sanksi Disipliner Otomatis oleh Sistem AI

Mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami sanksi disipliner otomatis berbasis kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) dalam hubungan industrial di Indonesia merupakan suatu konstruksi normatif yang bersifat berlapis dan terintegrasi antara hukum ketenagakerjaan, hukum perdata, serta hukum perlindungan data pribadi. Dalam kerangka negara hukum, setiap tindakan yang berdampak pada hak dan status hukum seseorang, termasuk pekerja, wajib tunduk pada prinsip due process of law, yaitu jaminan atas prosedur yang adil, transparan, dan tidak sewenang-wenang. (Sutrisno, 2025) Permasalahan muncul ketika sistem AI, melalui mekanisme manajemen algoritmik, diberi kewenangan untuk menjatuhkan sanksi secara otomatis tanpa intervensi manusia yang memadai. Kondisi ini berpotensi menggeser prinsip keadilan prosedural menjadi sekadar efisiensi teknologis, sehingga diperlukan mekanisme perlindungan hukum yang mampu mengembalikan keseimbangan antara kepentingan efisiensi perusahaan dan perlindungan hak-hak pekerja.

Dalam upaya preventif, perlindungan hukum diwujudkan melalui kewajiban normatif pengusaha untuk memastikan bahwa penggunaan sistem AI tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam konteks ini, Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Cipta Kerja menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja harus dihindari dan hanya dapat dilakukan melalui prosedur yang sah, termasuk pemberitahuan dan perundingan bipartit. (UU No. 6, 2023) Oleh karena itu, penerapan sanksi otomatis yang langsung berujung pada pemecatan tanpa melalui tahapan tersebut merupakan pelanggaran terhadap prinsip hukum positif. Di sisi lain, dalam perspektif hukum perdata, tanggung jawab atas setiap keputusan yang dihasilkan oleh sistem AI tetap berada pada pengusaha sebagai pihak yang menguasai dan mengoperasikan sistem tersebut, sebagaimana tercermin dalam Pasal 1365 dan Pasal 1367 KUHPperdata. Hal ini menegaskan bahwa kesalahan algoritmik tidak dapat dijadikan alasan pembenar untuk menghindari tanggung jawab hukum, melainkan tetap dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum apabila menimbulkan kerugian bagi pekerja. Selain itu, kewajiban preventif juga diperkuat oleh rezim perlindungan data pribadi yang mensyaratkan adanya transparansi, akuntabilitas, dan pengendalian terhadap pemrosesan data yang digunakan dalam pengambilan keputusan otomatis. (UU No. 27, 2022)

Dalam dimensi prosedural, mekanisme perlindungan hukum merupakan manifestasi langsung dari prinsip *due process of law* yang menuntut adanya jaminan hak-hak dasar pekerja sebelum suatu sanksi dijatuhkan. Hak tersebut meliputi hak untuk mendapatkan pemberitahuan yang jelas mengenai dugaan pelanggaran, hak untuk didengar melalui kesempatan memberikan klarifikasi, serta hak untuk membela diri dengan mengajukan bukti tandingan. Dalam konteks sistem AI, pemenuhan hak-hak ini mengharuskan adanya intervensi manusia (*human oversight*) sebagai pengambil keputusan akhir, sehingga algoritma tidak berfungsi sebagai otoritas absolut. Ketiadaan mekanisme ini mengakibatkan terjadinya cacat prosedural yang bertentangan dengan prinsip keadilan dan dapat berimplikasi pada batalnya sanksi secara hukum. Lebih lanjut, hak atas penjelasan atas keputusan otomatis menjadi krusial, mengingat karakteristik algoritma yang sering kali bersifat tertutup (*black box*), sehingga tanpa transparansi, pekerja berada dalam posisi yang lemah untuk memahami maupun menggugat dasar keputusan yang merugikan dirinya.

Apabila perlindungan preventif dan prosedural tidak terpenuhi, maka pekerja memiliki akses terhadap mekanisme perlindungan represif melalui sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Proses ini dimulai dari perundingan bipartit, yang seharusnya menjadi forum bagi pekerja untuk menuntut keterbukaan informasi terkait dasar pengambilan keputusan algoritmik. (UU No. 2, 2004) Apabila tidak tercapai kesepakatan, sengketa dilanjutkan ke tahap mediasi dan pada akhirnya ke Hubungan Industrial. Dalam forum yudisial, hakim memiliki kewenangan untuk menilai tidak hanya aspek formal prosedur, tetapi juga substansi keadilan dari keputusan yang diambil. (UU No. 2, 2004) Dalam sengketa yang melibatkan AI, beban pembuktian secara dominan berada pada pihak pengusaha untuk membuktikan bahwa sistem yang digunakan andal, data yang diproses akurat, serta prosedur hukum telah dipenuhi. Kegagalan dalam membuktikan hal tersebut dapat menyebabkan sanksi dinyatakan batal demi hukum dan membuka ruang bagi pemulihan hak pekerja, baik dalam bentuk pengembalian posisi kerja maupun kompensasi. Dengan demikian, mekanisme ini berfungsi sebagai kontrol yudisial terhadap potensi penyalahgunaan kekuasaan berbasis teknologi.

Selain itu, perlindungan hukum juga diperkuat oleh rezim perlindungan data pribadi yang memberikan hak-hak spesifik kepada pekerja sebagai subjek data, seperti hak untuk mengakses data, memperbaiki data yang tidak akurat, membatasi pemrosesan, menarik kembali persetujuan pemrosesan, mengajukan keberatan terhadap keputusan otomatis, serta memperoleh intervensi manusia. (UU No. 27, 2022) Hak-hak ini secara substansial memperluas dimensi *due process of law* ke dalam ranah digital, dimana keadilan tidak hanya diukur dari prosedur formal, tetapi juga dari transparansi dan akuntabilitas sistem teknologi yang digunakan. Namun demikian, efektivitas perlindungan ini masih menghadapi tantangan, terutama terkait opasitas algoritma yang menyulitkan pekerja untuk memahami logika keputusan yang diambil. Oleh karena itu, diperlukan penerapan teknologi yang lebih transparan (*explainable AI*) guna memastikan bahwa hak atas penjelasan dapat diwujudkan secara nyata, bukan sekadar normatif.

Dalam praktiknya, kompleksitas perlindungan hukum semakin meningkat dalam konteks pekerja gig, di mana hubungan kerja seringkali dikualifikasikan sebagai hubungan kemitraan. (Gultom, 2025) Kondisi ini menyebabkan tidak semua mekanisme perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan dapat diterapkan secara langsung. Namun demikian, secara substantif, adanya kontrol algoritmik yang intensif menunjukkan adanya hubungan subordinasi yang menyerupai hubungan kerja, sehingga prinsip *due process of law* tetap relevan untuk diterapkan. Ketiadaan pengaturan yang eksplisit dalam hal ini menciptakan kekosongan hukum yang berpotensi merugikan pekerja, khususnya ketika sanksi otomatis seperti *suspend* atau pemutusan akses dilakukan tanpa proses klarifikasi yang memadai.

Dengan demikian, mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja terhadap sanksi disipliner otomatis berbasis AI harus dipahami sebagai suatu sistem yang mencakup perlindungan preventif, prosedural, dan represif yang saling melengkapi. Prinsip *due process of law* berfungsi sebagai standar utama dalam menilai legitimasi setiap tindakan disipliner, sehingga setiap keputusan yang diambil melalui sistem AI tetap harus menjamin adanya transparansi, kesempatan untuk didengar, dan intervensi manusia. Dalam konteks ini, teknologi tidak dapat ditempatkan sebagai pengganti otoritas hukum, melainkan hanya sebagai alat bantu yang harus tunduk pada prinsip-prinsip keadilan dan perlindungan hak asasi pekerja dalam hubungan industrial.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa validitas pembuktian “kinerja buruk” sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam sistem manajemen algoritmik yang tidak transparan pada dasarnya tidak memenuhi standar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Hal ini disebabkan karena penggunaan algoritma yang bersifat tertutup (*blackbox*) bertentangan dengan prinsip kepastian hukum, asas itikad baik, serta *due process of law*, khususnya dalam hal transparansi parameter, kejelasan proses evaluasi, dan kesempatan pembinaan bagi pekerja. Dalam perspektif pembuktian, output algoritma tidak dapat berdiri sebagai dasar tunggal, melainkan hanya sebagai bukti petunjuk yang harus didukung oleh evaluasi manusia dan bukti lain yang objektif serta dapat diuji. Dengan demikian, apabila proses penilaian tidak transparan dan tidak dapat dipertanggungjawabkan, maka pembuktian “kinerja buruk” menjadi cacat secara prosedural maupun substansial.

Lebih lanjut, mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja terhadap sanksi disipliner otomatis berbasis kecerdasan buatan (AI) menuntut adanya perlindungan yang bersifat preventif, prosedural, dan represif secara terpadu. Prinsip *due process of law* mengharuskan adanya transparansi, hak untuk didengar, serta intervensi manusia dalam setiap pengambilan keputusan yang berdampak pada status pekerja, sementara sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial berfungsi sebagai kontrol terhadap potensi penyalahgunaan teknologi. Oleh karena itu, penggunaan AI dalam hubungan kerja harus ditempatkan sebagai alat bantu yang tunduk pada prinsip akuntabilitas dan keadilan, bukan sebagai otoritas absolut. Diperlukan pula penguatan regulasi dan praktik yang menjamin transparansi algoritma serta perlindungan data pribadi, agar transformasi digital

dalam hubungan industrial tetap sejalan dengan tujuan utama hukum ketenagakerjaan, yaitu melindungi pekerja dan menjaga keseimbangan hubungan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih lanjut mengenai model regulasi atau standar tata kelola algoritma dalam hubungan kerja yang lebih komprehensif, termasuk melalui pendekatan perbandingan hukum dengan negara lain, sehingga dapat memberikan landasan konseptual yang lebih kuat bagi pembentukan kebijakan dan praktik ketenagakerjaan berbasis teknologi di masa mendatang.

Daftar Pustaka

- Butt, S. (2026). Tec-Habilidad: Skill Classification for Bridging Education and Employment. *Lecture Notes in Computer Science*, 16221, 313-328, ISSN 0302-9743, https://doi.org/10.1007/978-3-032-09037-9_25
- Correa, J.G. Tejada (2021). Special Procedure for Termination of Employment Contract Due to Poor Performance. *Opinion Juridica*, 20(41), 155-176, ISSN 2248-4078, <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n41a5>
- Daniel, H. A. G., & Jovan, R. S. (n.d.). Perlindungan hukum pekerja era gig ekonomi: Tinjauan regulasi ketenagakerjaan Indonesia. Diakses 10 Maret 2026, dari https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-pekerja-era-gig-ekonomi-tinjauan-regulasi-ketenagakerjaan-indonesia-lt686b7c7f22da6/?page=all&gl=1*d7yhvw*up*MQ.*ga*MzQzMzc0MDIwLjE3NzM4MTI4NjI.*ga_XVDEV3KKL2*czE3NzM4MTI4NjEkbzEkZzEkdDE3NzM4MTM0MDgkajYwJGwwJGgw
- Fajgielski, P. (2023). The Termination of the Employment Contract of a Data Protection Officer under GDPR: Commentary on the Judgment of the Court of Justice of the European Union in *Leistriz AG v LH (C-534/20)*. *Studia Iuridica Lublinensia*, 32(2), 335-345, ISSN 1731-6375, <https://doi.org/10.17951/sil.2023.32.2.335-345>
- Fasha, D. K. (n.d.). Arti due process of law. Diakses 10 Maret 2026, dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/arti-due-process-of-law-lt64edc30233bb7/>
- Gao, F. (2026). Tech for Good: The employment effects of policy-driven artificial intelligence development. *International Review of Economics and Finance*, 105, ISSN 1059-0560, <https://doi.org/10.1016/j.iref.2025.104807>
- Harmon, M.G. (2017). Is criminal history at the time of employment predictive of job performance? A comparison of disciplinary actions and terminations in a sample of production workers. *After Prison Navigating Employment and Reintegration*, 135-158, <https://www.scopus.com/inward/record.uri?partnerID=HzOxMe3b&scp=85060596893&origin=inward>
- Idiakez, F.J.A. (2023). Cooperatives and labour societies as formulas to promote employment through social security: analysis of the capitalization of benefits for unemployment and termination of activity. *Revista Del Ministerio De Trabajo Y Economia Social*, 157, 197-226, ISSN 2660-4647, <https://doi.org/10.55617/revmites.63>
- Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

- Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).
- Indonesia. (2022). *Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 196, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6820).
- Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 6841).
- Ismail, N. V., et al. (2025). Ambivalensi putusan hakim: Tantangan dalam upaya hukum dan penegakan hukum pilkades di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3), 2924.
- Jerez, J.C. (2019). Resolutive condition as cause of termination of the employment contract. *Clauses of results.. Indret(3)*, ISSN 1698-739X, <https://www.scopus.com/inward/record.uri?partnerID=HzOxMe3b&scp=85152716869&origin=inward>
- Johan, S. (2023). What Does Financial Institution Termination of Employment Mean in Terms of Labor Law?. *Volkgeist Jurnal Ilmu Hukum Dan Konstitusi*, 6(1), 49-59, ISSN 2615-174X, <https://doi.org/10.24090/volkgeist.v6i1.6372>
- Kashyap, P.K. (2026). Role of Employment Law in Addressing Professional Identity Crises and Self-Doubt Triggered by AI Displacement: Legal Frameworks for Workplace Automation. *Imposter Syndrome and AI Navigating Human Identity in the Age of Intelligent Machines*, 411-427, <https://doi.org/10.4018/979-8-3373-6618-0.ch021>
- Kurniawan, F. (n.d.). Ketidakpastian dan alasan untuk mencemaskannya. Diakses 10 Maret 2026, dari <https://kolom.trenasia.com/read/misteri-ai-black-box-ketakpastian-dan-alasan-untuk-mencemaskannya>
- Munthe, Y. (n.d.). Misbruik van omstandigheden: Perjanjian dapat dibatalkan. Diakses 10 Maret 2026, dari <https://mnllaw.co.id/misbruik-van-omstandigheden-voidable-agreement/>
- Setyo, E. E. (n.d.). Menisilik ajaran kausalitas dalam penerapan peristiwa pidana di pengadilan. Diakses 10 Maret 2026, dari <https://www.dandapala.com/opini/detail/menilik-ajaran-kausalitas-dalam-penerapan-peristiwa-pidana-di-pengadilan>
- Sutrisno, A. (2025). Peran hakim dalam mewujudkan due process of law pada sistem peradilan tata usaha di Indonesia. *Jurnal Konsep Ilmu Hukum*, 5(1), 20.
- Tyler, L. (2026). Factors associated with corrective actions, remediation, and employment termination of emergency physicians. *American Journal of Emergency Medicine*, 99, 232-236, ISSN 0735-6757, <https://doi.org/10.1016/j.ajem.2025.10.009>