

PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 DALAM PERSPEKTIF HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

Taryono¹, Arie Purnomosidi², Ratna Riyanti³

Universitas Teknologi Sumbawa¹, Fakultas Hukum Universitas Surakarta²,
Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal³
Email: taryonojogja1465@gmail.com¹, arie.poernomosidi@gmail.com²,
ratnariyanti662@gmail.com³

Abstrak

Menyadari pentingnya pekerja di era industri 4.0, perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Pemikiran tersebut merupakan bagian dari program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan bagi pekerja di era industri 4.0 dalam perspektif hubungan industrial Pancasila. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian doktrinal. Adapun hasil dari pembahasan di dalam makalah ini adalah bahwa Perlindungan bagi pekerja di era industri 4.0 sangatlah penting, hal ini dikarenakan kedudukan pekerja yang lemah. Perlindungan dalam hubungan industrial Pancasila dapat dilakukan, baik dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak pekerja, perlindungan fisik dan teknik serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Sehingga perlindungan bagi pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan di era industri 4.0.

Kata Kunci: Perlindungan Pekerja, Industri 4.0, Hubungan Industrial Pancasila.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan suatu Negara hukum, sebagaimana amanat Pasal 1 ayat (3) UUD 1945. Penegakan konstitusi tersebut mengandung makna bahwa segala tindakan dalam ranah hubungan industrial harus berdasarkan kepada hukum atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam konteks konstitusi, hubungan industrial diatur dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tersebut mengandung dua unsur fundamental yaitu: *Pertama*, imbalan atau kontra prestasi yang diberikan pengusaha kepada Pekerja/buruh harus ada dan layak. *Kedua*, perlakuan pengusaha terhadap Pekerja/buruh harus adil dan layak. Konsep perlakuan yang adil dan layak tersebut perlu dijabarkan dalam nilai - nilai yang lebih kongkrit. Untuk itu diperlukan semacam “kaidah perilaku” (*code of conduct*) untuk memberi acuan, rujukan atau penunjuk arah bagaimana pola perilaku masing - masing pelaku hubungan kerja sebagaimana dikendaki oleh konstitusi.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat

UUD 1945). Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh. Pada saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Dengan demikian diperlukan pola atau system hubungan industrial yang menjadi pedoman dan menuntun perilaku bagi semua pihak yang terlibat dalam interaksi hubungan industrial. Sistem hubungan industrial tersebut harus berdasarkan yuridis normatif demokratis sesuai dengan tuntutan dan nilai - nilai yang berkembang pada jamannya.

Dunia pada saat ini sedang menghadapi perubahan industri ke-4 atau yang dikenal dengan Industri 4.0. Industri 4.0 adalah sebuah istilah yang diciptakan pertama kali di Jerman pada tahun 2011 yang ditandai dengan revolusi digital. Industri ini merupakan suatu proses industri yang terhubung secara digital yang mencakup berbagai jenis teknologi, mulai dari *3D printing* hingga robotik yang diyakini mampu meningkatkan produktivitas. Sebelum ini telah terjadi tiga revolusi industri yang ditandai dengan:

1. Ditemukannya mesin uap dan kereta api tahun 1750-1930;
2. Penemuan listrik, alat komunikasi, kimia, dan minyak tahun 1870-1900;
3. Penemuan komputer, internet, dan telepon genggam tahun 1960-sekarang.¹

Berdasarkan analisis *Mckinsey Global Institute*, Industri 4.0 memberikan dampak yang sangat besar dan luas, terutama pada sektor lapangan kerja, di mana robot dan mesin akan menghilangkan banyak lapangan kerja di dunia. Untuk itu era revolusi industri ini harus disikapi oleh pelaku industri dengan bijak dan hati-hati. Di satu sisi, era industri ini melalui konektivitas dan digitalisasinya mampu meningkatkan efisiensi rantai manufaktur dan kualitas produk. Namun demikian, di sisi lain, revolusi industri ini juga akan menghilangkan 800.000.000 (delapan ratus juta) lapangan kerja di seluruh dunia hingga tahun 2030 karena diambil-alih oleh robot.²

Presiden Joko Widodo beberapa waktu lalu telah meluncurkan Peta Jalan Revolusi Industri 4.0 yang dinamakan Making Indonesia 4.0. Dalam dokumen itu, pemerintah akan mendorong produktivitas tenaga kerja, sehingga meningkatkan daya saing dan mengangkat pangsa pasar ekspor global.³ Disadari bahwa revolusi industri 4.0 akan berdampak kepada pengurangan tenaga kerja. Industri 4.0 merupakan tren otomasi dan pertukaran data terkini dalam teknologi pabrik sehingga segala kegiatan ke depan akan disentuh oleh hal digital bahkan robot. Hal ini bisa menjadi ancaman bagi Indonesia sebagai negara yang

¹ Venti Eka Satya, Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0, Jurnal Info Singkat, Vol. X, No. 09/1/Puslit/Mei/2018, hlm. 20.

² Ibid.

³ <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5c0b2c5521981/revolusi-industri-40-ubah-relasi-hubungan-kerja-begini-pandangan-pengusaha-dan-akademisi> di unduh pada tanggal 28 Maret 2019.

memiliki angkatan kerja dan angka pengangguran yang cukup tinggi. Oleh sebab itu, perlu diberikan perlindungan kepada pekerja terkait revolusi Industri 4.0 tersebut.⁴

RUMUSAN MASALAH

Dengan Mengacu kepada uraian diatas, maka rumusan masalah dalam artikel ini adalah terkait bagaimana perlindungan bagi pekerja di era Industri 4.0 dalam perspektif hubungan industrial Pancasila?

PEMBAHASAN

Hubungan Industrial Pancasila.

Hubungan industrial berkembang sesuai tuntutan jaman dan dinamika politik di suatu Negara. Perkembangan hubungan industrial di Indonesia dimulai sejak periode sebelum kemerdekaan, periode setelah kemerdekaan, periode demokrasi terpimpin, periode orde baru dan periode era reformasi. System hubungan industrial yang terbentuk di suatu Negara didasarkan atas falsafah bangsa dan negara tersebut. Namun produk hubungan industrial pada jaman tertentu tidak steril dari pengaruh konfigurasi politik dan karakter pemerintahan pada saat itu.

Indonesia mempunyai sistem hubungan industrialnya sendiri, yang dirasa paling cocok dan sesuai dengan falsafah dan budaya masyarakatnya. Pengertian hubungan industrial menurut UU No. 13/2003 hampir sama dengan pengertian Hubungan Industrial Pancasila (HIP) adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (Pekerja; pengusaha dan Pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dengan keseluruhan sila - sila dari Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.⁵

Berdasarkan pengertian diatas, hubungan industrial Pancasila menghendaki agar para pihak yang terlibat dibidang hubungan industrial dan ketenagakerjaan harus dilandasi dan dijiwai dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila, yaitu:

- a. Suatu hubungan industrial harus didasarkan kepada nilai Ketuhanan Yang Maha Esa, yaitu suatu hubungan industrial yang mengakui dan menyakini bahwa pekerjaan merupakan pemberian dari Tuhan dan pekerjaan tersebut merupakan pengabdian kepada Tuhan yang bertujuan dengan adanya pekerjaan tersebut manusia dapat melangsungkan kehidupannya;
- b. Hubungan industrial harus di dasarkan kepada nilai kemanusiaan yang adil dan beradab. Hal ini dimaksudkan bahwa pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya harus di tempatkan sesuai dengan kondrat dan martabatnya sebagai manusia bukan sebagai mesin produksi. Dengan kata lain

⁴<https://kurva.co.id/di-era-revolusi-industri-4-0-buruh-minta-perlindungan/> di unduh pada tanggal 28 Maret 2019.

⁵ Sedjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan, Rineka Cipta, Bandung, 1990, HLM. 145

bahwa pekerja atau buruh harus dimanusiakan atau memanusiakan pekerja atau buruh (*nguwongke* pekerja/buruh);

- c. Hubungan industrial harus dilandasi oleh nilai persatuan. Makna persatuan disini adalah bahwa dalam penyelenggaraan hubungan industrial atau ketenagakerjaan tidak boleh ada perbedaan atau diskriminasi berdasarkan ras, agama, gender, dan golongan. Yang mana perbedaan atau diskriminasi tersebut bertentangan dengan prinsip persatuan.
- d. Hubungan industrial harus di dasari oleh nilai musyawarah mufakat. Arti dari nilai ini adalah bahwa dalam pelaksanaan hubungan industrial meminimalisir terjadinya perbedaan dan mencari persamaan antara pemberi kerja (pengusaha, majikan, perusahaan) dengan penerima kerja (pekerja atau buruh) terutama dalam hal terjadi perselisihan perburuhan atau ketenagakerjaan. Dal hal terjadi perselisihan maka sebisa mungkin diselesaikan melalui mekanisme musyawarah untuk mencapai mufakat antara kedua belah pihak yang berselisih.
- e. Hubungan Industrial harus dilandasi oleh nilai keadilan sosial. Artinya bahwa dalam hubungan industrial atau ketenagakerjaan tujuan akhir yang hendak dicapai adalah untuk memberikan kesejahteraan bukan hanya kepada pemberi kerja (pengusaha atau majikan) melainkan juga harus memberikan kesejahteraan kepada pekerja/buruh beserta keluarganya.

Sementara itu, menurut Suherman Toha, mengacu pada Pancasila sebagai landasan filosofis maka Hubungan Industrial Pancasila harus tumbuh kembang dengan pengimplementasian pokok- pokok pikiran dari nilai-nilai Pancasila yang adalah:

1. hubungan Industrial Pancasila didasarkan atas keseluruhan sila-sila dari pada Pancasila secara utuh dan bulat yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya;
2. hubungan Industrial Pancasila meyakini bahwa kerja bukanlah hanya sekedar mencari nafkah, akan tetapi kerja sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan Yang Maha Esa;
3. dalam Hubungan Industrial Pancasila pekerja bukan hanya dianggap sebagai faktor produksi belaka, akan tetapi sebagai manusia pribadi sesuai dengan harkat, martabat dan kodratnya;
4. dalam Hubungan Industrial Pancasila pengusaha/majikan dan pekerja/ buruh tidak dibedakan karena golongan, keyakinan, politik, paham, aliran, agama, suku maupun jenis kelamin. Karena Hubungan Industrial Pancasila berupaya mengembangkan orientasi kepada kepentingan nasional;
5. sesuai dengan prinsip musyawarah dan mufakat maka Hubungan Industrial Pancasila menghilangkan perbedaan-perbedaan dan mengembangkan persamaan-persamaan dalam rangka menciptakan keharmonisan antara pekerja dan pengusaha. Hubungan Industrial Pancasila meyakini setiap perbedaan pendapat, dan perselisihan yang timbul harus diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dan tidak diselesaikan dengan cara pemaksaan oleh satu pihak kepada pihak lain;

6. dalam Hubungan Industrial Pancasila didorong untuk terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan untuk itu seluruh hasil upaya perusahaan harus dapat dinikmati bersama oleh pengusaha dan pekerja secara serasi, seimbang, dan merata. Serasi dan seimbang dalam pengertian bahwa setiap pihak mendapat bagian yang memadai sesuai dengan fungsi dan prestasinya. Merata dalam pengertian bahwa setiap hasil perusahaan dapat dinikmati oleh seluruh anggota perusahaan.⁶

Sangat jelas bahwa tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah untuk: (1) Mensukseskan pembangunan dalam rangka mengemban cita-cita bangsa Indonesia yaitu masyarakat adil dan makmur; (2) Ikut berperan dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial; (3) Menciptakan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha; (4) Meningkatkan produk dan produktivitas kerja; (5) Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabatnya manusia.⁷

1. Perlindungan Pekerja di Era Industri 4.0 Dalam Hubungan Industrial Pancasila.

Dalam pola hubungan industrial di Indonesia, prinsip yang harus ditanamkan sebagai hal pokok dalam melaksanakan sistem kerja industri adalah pelaksanaan hak dan kewajiban yang sepenuhnya memberikan jaminan secara pasti terhadap pelaku-pelaku yang langsung terlibat dalam hubungan industrial tersebut, yakni pihak pemberi kerja atau pengusaha dan para pekerja yang menjalankan roda industri sebagai pihak yang menjual tenaganya kepada pengusaha.⁸

perlindungan pekerja dalam hubungan industrial Pancasila dapat dilakukan, baik dengan memberikan panduan, atau dengan meningkatkan pengakuan terhadap hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja.⁹Dengan demikian maka perlindungan pekerja meliputi:

- a. Norma kesehatan kerja dan Heigiene kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit; Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
- b. Norma kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan, ibadah menurut agama dan

⁶Suherman Toha, dkk, *Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, BPHN, Depkumham, Jakarta, 2010, hlm. 56-57

⁷*Loc Cit*, hlm. 56.

⁸ Herdiansyah Hamzah, *Tinjauan Yuridis Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial*, Makalah tidak diterbitkan, tanpa tahun, hlm. 2.

⁹ Lalu Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming)*, Dalam Zainal Asikin (et.al), 1997, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, hlm. 75.

keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;

- c. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit pekerjaan, ahli warisnya berhak untuk mendapatkan ganti kerugian;
- d. Norma keselamatan kerja, yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara pekerjaan.¹⁰

Sementara itu, sarjana lain yaitu Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja kedalam tiga macam perlindungan yaitu:

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut dengan kesehatan kerja;
- b. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Atau sering disebut dengan istilah keselamatan kerja;
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ekonomis ini, sering disebut juga dengan istilah jaminan sosial.¹¹

Mengacu kepada beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perlindungan terhadap pekerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pada hakekatnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu keilmuwan multi disiplin yang menerapkan upaya pemeliharaan dan peningkatan kon-disi lingkungan kerja, keamanan kerja, kesela-matan dan kesehatan tenaga kerja, serta melindungi tenaga kerja terhadap resiko bahaya dalam melakukan pekerjaan serta mencegah terjadinya kerugian akibat kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan atau pencemaran lingkungan kerja. Keselamatan kerja adalah

¹⁰ Kantasapoetra dan Rience Indraningsih, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Armico, Bandung, 1982, hlm. 43-44.

¹¹ Lalu Husni, Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming), Dalam Zainal Asikin (Editor), Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, Hlm. 97

kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. Menurut Suma'mur, kesehatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan/ kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja/ masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit/ gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum.¹²

b. perlindungan dalam bentuk jaminan sosial.

Sementara itu, Jaminan sosial dalam bahasa Inggris disebut dengan istilah *social security*. Menurut Imam Soepomo jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak pekerja dalam hal pekerja diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.¹³

Sedangkan perlindungan pekerja menurut hukum ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan meliputi 3 macam perlindungan yaitu: keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Namun, di era Revolusi Industri 4.0 seperti sekarang ini, paradigma dalam melindungi pekerja perlu diubah. Hal ini karena perkembangan teknologi dan informasi juga berdampak terhadap perubahan jenis dan pola kerja tenaga kerja. Revolusi industri 4.0 telah menggeser hubungan kerja. Menurut ketentuan Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁴ Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja atau buruh terhadap pengusaha atau majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha majikan terhadap buruh atau pekerja.¹⁵

Di era Revolusi industri 4.0, relasi antara pekerja dan pemberi kerja bukan lagi berbentuk hubungan kerja tapi kemitraan. Menurut Harijanto, melihat pola hubungan kerja yang berkembang di era revolusi industri 4.0 yakni kemitraan. Perubahan hubungan kerja itu berdampak pada pengupahan. Menurutnya pemangku kepentingan telah mengantisipasi itu dan telah berkembang wacana mengenai

¹² Suma'mur, *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Penerbit Saksama, Jakarta, 1976.

¹³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1982, hlm. 136.

¹⁴ Pasal 1 angka 15 UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁵ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet. Keenam, Penerbit Djambatan, 1987, hlm. 1

pembayaran upah yang dihitung per jam, hari, mingguan, dan bulanan.¹⁶Mengenai kemitraan, Agusmidah menegaskan basisnya harus keseimbangan para pihak. Misalnya, dalam perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan prinsip kesepakatan bersama. Tapi faktanya, perjanjian kerja dibuat sepihak oleh pengusaha sehingga pekerja terpaksa menandatangani. “Itulah fungsi negara untuk hadir menetralkan ketidakseimbangan itu dengan cara membuat regulasi. Regulasi berisi batasan dan sanksi bagi pihak yang melanggar.¹⁷

Selain itu hubungan ketenagakerjaan ke depan akan lebih fleksibel dan seorang pekerja bisa bekerja pada lebih dari 1 pengusaha. Perkembangan ini juga perlu didukung melalui beberapa kebijakan seperti asuransi pengangguran, dan skill development funds untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan buruh. “Ini penting untuk mengantisipasi disrupsi revolusi industri 4.0, butuh reformasi ketenagakerjaan yang memberi perlindungan terbaik bukan saja bagi pekerja tapi juga masyarakat agar bisa mengakses lapangan kerja. Dengan melihat perkembangan relasi di era revolusi Industri 4.0, Sehingga perlindungan terhadap pekerja bukan hanya pada status pekerjaannya saja sebagaimana disebutkan diatas, tetapi juga perlindungan terhadap kemampuan untuk bekerjanya (*the best protection is skills protection*).

Menurut Hanif, kemampuan untuk dapat terus bekerja dapat tercapai melalui keterampilan yang dapat berubah dan beradaptasi dengan cepat, karena model pekerjaan di masa depan tidak lagi berdasar pada status pekerjaan tetap. Oleh karena itu, Hanif menilai bahwa kebutuhan akan keterampilan yang dapat berubah dan beradaptasi dengan cepat tersebut dapat diwujudkan melalui penguatan akses dan mutu pelatihan vokasi di Balai Latihan Kerja. Hal ini lah yang menjadi dasar Kementerian Ketenagakerjaan menerapkan kebijakan triple skilling. Kebijakan ini mencakup, *pertama*, pembentukan keterampilan dalam bentuk pelatihan vokasi. Kebijakan ini ditujukan bagi masyarakat yang belum memiliki keterampilan sehingga mereka dapat masuk ke pasar kerja atau berwirausaha. *Kedua* adalah yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan. Peningkatan keterampilan ini diperlukan agar keterampilan mereka tetap relevan dengan kebutuhan zaman. Ketiga, re-skilling. Program re-skilling ditujukan bagi masyarakat yang ingin beralih ke pekerjaan baru. Ketiga kebijakan tersebut dapat diakses melalui pelatihan di Balai Latihan Kerja.¹⁸

¹⁶<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5c0b2c5521981/revolusi-industri-40-ubah-relasi-hubungan-kerja-begini-pandangan-pengusaha-dan-akademisi> di unduh pada tanggal 28 Maret 2019.

¹⁷ Ibid.

¹⁸<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20181210163325-92-352519/hanif-perindungan-pekerja-perlu-diubah-di-era-industri-40> di unduh pada tanggal 28 Maret 2019.

KESIMPULAN

Perlindungan bagi pekerja di era industri 4.0 sangatlah penting, hal ini dikarenakan kedudukan pekerja yang lemah. Perlindungan dalam hubungan industrial Pancasila dapat dilakukan, baik dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak pekerja, perlindungan fisik dan teknik serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Di era Revolusi Industri 4.0 seperti sekarang ini, paradigma dalam melindungi pekerja perlu diubah. Hal tersebut diakibatkan oleh adanya perkembangan teknologi dan informasi. Revolusi industri 4.0 juga membawa dampak terhadap perubahan jenis dan pola kerja tenaga kerja. Revolusi industri 4.0 telah menggeser hubungan kerja. Di era Revolusi industri 4.0, relasi antara pekerja dan pemberi kerja bukan lagi berbentuk hubungan kerja tapi kemitraan. Untuk mengantisipasi disrupsi revolusi industri 4.0, butuh reformasi ketenagakerjaan yang memberi perlindungan terbaik bukan saja bagi pekerja tapi juga masyarakat agar bisa mengakses lapangan kerja. Dengan melihat perkembangan relasi di era revolusi Industri 4.0. Perlindungan terhadap pekerja bukan hanya pada status pekerjaannya saja sebagaimana disebutkan diatas, tetapi juga perlindungan terhadap kemampuan untuk bekerjanya (*the best protection is skills protection*). Sehingga perlindungan bagi pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan di era industri 4.0.

DAFTAR PUSTAKA

- Venti Eka Satya, Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0, Jurnal Info Singkat, Vol. X, No. 09/I/Puslit/Mei/2018.
- Sedjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan, Rineka Cipta, Bandung, 1990.
- Suherman Toha, dkk, *Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, BPHN, Depkumham, Jakarta, 2010.
- Herdiansyah Hamzah, *Tinjauan Yuridis Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial*, Makalah tidak diterbitkan, tanpa tahun.
- Lalu Husni, Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming), Dalam Zainal Asikin (et.al), 1997, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Lalu Husni, Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming), Dalam Zainal Asikin (Editor), 2008, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kantasapoetra dan Rience Indraningsih, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Armico, Bandung, 1982.
- Suma'mur, *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Penerbit Saksama, Jakarta, 1976.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1982, hlm. 136.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Cet. Keenam, Penerbit Djambatan, 1987.

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20181210163325-92-352519/hanif-perlindungan-pekerja-perlu-diubah-di-era-industri-40> di unduh pada tanggal 28 Maret 2019.

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/1t5c0b2c5521981/revolusi-industri-40-ubah-relasi-hubungan-kerja-begini-pandangan-pengusaha-dan-akademisi> di unduh pada tanggal 28 Maret 2019.

<https://kurva.co.id/di-era-revolusi-industri-4-0-buruh-minta-perlindungan/> di unduh pada tanggal 28 Maret 2019.