

**RELEVANSI UU RI NO.13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN
DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi Islam
Program Studi Muamalah



Oleh:

Riska Nurjannah
NIM S20152047

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
FEBRUARI 2020**

**RELEVANSI UU RI NO.13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN
DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0**


SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Oleh :

Riska Nurjannah
NIM. S20152047

Disetujui Pembimbing


M. Saiful Anam, M.Ag.
NIP. 197111142003121002

**RELEVANSI UU RI NO.13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0**

SKRIPSI

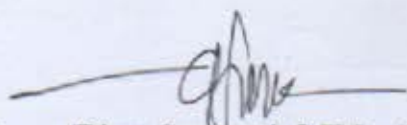
telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Hari : Kamis
Tanggal : 14 Mei 2020

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris



(Inayatul Anisah, S.Ag., M.Hum)
NIP. 19740329 199803 2 001

(Rina Suryanti, S.H.I., M.Sy)
NUP. 201708168

Anggota :

1. **Prof. Dr. Muhammad Noor Harisudin, M.Fil.I**
2. **M. Saiful Anam, M.Ag**



Menyetujui
Dekan Fakultas Syariah



Prof. Dr. M. Noor Harisuddin, M.Fil.I
NIP. 19780925 200501 1 002

MOTTO

يَمَعَشَرَ الْجِنَّ وَالْإِنْسِ إِنْ أَسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَوَاتِ
وَالْأَرْضِ فَأَنْفُذُوا لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَنِ

“Hai jama'ah jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, Maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya kecuali dengan kekuatan”.¹

IAIN JEMBER

¹ Q.S: Ar-Rahman ayat 33, Kementerian Agama RI.

PERSEMBAHAN

Dengan tiada batasan rasa syukur saya panjatkan kepada sang Kholiq Allah SWT yang telah memberi rahmat hidayah-Nya kepada seluruh makhluk alam semesta ini. Sholawat dan salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada panutan kita sang revolusi akbar dari zaman jahiliyah menuju zaman yang sungguh luar biasa yakni *addinul islam*. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak dan Ibu tercinta (Bpk. Sutrisno dan B.Sunarsih) terimakasih tiada tara atas perjuanga dan doa yang sangat luar biasa dan *mustajabah*. Terimakasih atas cucuran keringatnya sehingga saya bisa seperti ini, duduk di bangku kuliah yang akan berakhir ini dan menjadi manusia yang berguna mengamalkan ilmu seperti sekarang. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada Bapak dan Ibu, *aamiin ya robbal 'alamiin*.
2. Adik-adikku tersayang (Adek Lia dan Adek Arif) yang telah senantiasa mendoakan dan memberikan motivasi serta memberi semangat luar biasa dalam proses menyelesaikan skripsi ini. Dan tidak lupa pula terimakasih kepada keluarga besarku yang telah mendukung dan mendoakanku.
3. Suami tercinta Bhakti Dwi Laksono, yang selalu memberi semangat dan motivasi serta selalu mengiringi doa untuk kebaikan hidup ssaya.
4. Seluruh guru yang telah membimbingku dan memberikan ilmu pengetahuan dunia dan akhirat dengan penuh kesabaran kepadaku, sehingga aku bisa menjadi manusia yang bermanfaat bagi saya pribadi, keluarga dan orang lain, semua ini atas ridho Allah SWT dan barokah guru-guru ku sekalian.

5. Sahabat-sahabatku dan semua teman-teman seperjuangan khususnya MU2 angkatan 2015 yang saling mendukung sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.
6. Almamaterku tercinta IAIN Jember serta semua pihak yang memberikan dukungan dan doa untukku.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, seiring dengan puji syukur kepada Robbi penguasa semesta alam yang telah memberikan rahmat, taufiq, serta hidayah-Nya salah satu di antaranya adalah telah terselesaikannya penyusunan penelitian penulis berbentuk skripsi ini, walaupun masih jauh dari kata sempurna.

Sholawat serta salam senantiasa tercurah limpahkan kepada baginda Rosulullah Muhammad SAW, sang penuntun umat dari arah kegelapan menuju arah yang terang dan penuh keselamatan yakni Ad-Dinul Islam.

Adapun penyusunan penelitian penulis berbentuk skripsi ini di maksud untuk memenuhi sebagai dari persyaratan guna memperoleh gelar sarjana SI pada jurusan Hukum Ekonomi Islam, Program Studi Muamalah, Fakultas Syariah, di Institut Agama Islam Negeri Jember (IAIN) Jember.

Dengan menyadari bahwa terselesainya penyusunan penelitian penulis berbentuk skripsi ini, adalah karena bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak baik moril maupun materiil. Oleh karenanya ungkapan terimakasih saya haturkan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE. MM, selaku Rektor Institut Agama Islam negeri Jember (IAIN) Jember.
2. Bapak Prof.Dr. Mohammad Noor Harisuddin,M.Fil.I selaku Dekan Fakultas Syariah.

3. Ibu Busriyanti, M.Ag, selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.
4. Bapak Muhammad Syaiful Anam, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing.
5. Para Dosen Institut Agama Islam negeri Jember (IAIN) Jember.
6. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan proposal penelitian ini.

Mudah-mudahan kebaikan serta partisipasi mereka mendapatkan balasan pahala dan limpahan rahmat dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam pembahasan dan penulisan penelitian penulis berbentuk skripsi ini banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, maka kritik dan saran selalu penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan proposal penelitian ini. Dan semoga proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah pengembangan khasanah segar keilmuan kita semua.

Jember, 20 Februari 2020

Penulis

IAIN JEMBER

ABSTRAK

Riska Nurjannah, 2020: *Relevansi UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Era Revolusi Industri 4.0*

UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada perkembangan zaman era revolusi industri 4.0 ini, oleh sebagian kalangan di pandang banyak ketinggalan zaman terhadap fakta ketenagakerjaan saat ini. Sehingga hal ini menarik untuk diteliti kebenarannya. Pada faktanya revolusi industri 4.0 ditandai perkembangan teknologi dan informasi yang sangat luar biasa. Sehingga era revolusi industri 4.0 sangat mempengaruhi segala aspek kehidupan manusia.

Fokus kajian yang diteliti dalam skripsi adalah: 1) Bagaimana konsep ketenagakerjaan dalam UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ? 2) Bagaimana konsep ketenagakerjaan di Era Revolusi Industri 4.0 ? 3) Bagaimana relevansi UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di Era Revolusi Industri 4.0 ?

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui konsep ketenagakerjaan dalam UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 2) Untuk mengetahui konsep ketenagakerjaan di Era Revolusi Industri 4.0. 3) Untuk mengetahui relevansi UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Era Revolusi Industri 4.0.

Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan konseptual yang berjenis penelitian hukum normatif dengan cara meneliti pustaka atau data sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan buku revolusi industri 4.0, sumber data sekunder penelitian ini berupa buku-buku artikel-artikel tentang ketenagakerjaan, artikel-artikel tentang era revolusi industri 4.0, serta berita-berita yang memuat ketenagakerjaan dan era revolusi industri 4.0. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode dokumentasi dan menggunakan analisis data dengan metode analisis deskriptif.

Penelitian ini memperoleh kesimpulan 1) konsep ketenagakerjaan dalam UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengandung peraturan bahwa di tetapkan bekerja satu tempat 2) Konsep Ketenagakerjaan di Era Revolusi Industri 4.0 banyak menggunakan sistem ketenagakerjaan baru sesuai perkembangan zaman 3) relevansi UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Era Revolusi Industri 4.0 kurang relevan, dikarenakan banyak sistem ketenagakerjaan baru sesuai perkembangan zaman saat ini tidak ada atau belum di atur dalam UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sehingga perlu adanya penambahan atau revisi UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR ISI

COVER	i
PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Kajian	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Istilah.....	7
F. Metode Penelitian.....	10
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	10
2. Data dan Sumber Data	12
3. Teknik Pengumpulan Data.....	13
4. Analisis Data	13
G. Sistematika Pembahasan	14

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	16
A. Penelitian Terdahulu	16
B. Kajian Teori.....	18
1. Ruang lingkup UU RI No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.....	18
2. Tinjauan era revolusi industri 4.0	24
BAB III KONSEP KETENAGAKERJAAN DALAM UU RI NO.13 TAHUN 2003 DAN KETENAGAKERJAAN KONSEP ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0	28
A. Konsep Ketenagakerjaan Dalam UU RI NO.13 Tahun 2003 ...	28
B. Konsep Ketenagakerjaan di Era Revolusi Industri 4.0	52
BAB IV RELEVANSI UU RI NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0	58
A. Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 Pada Masyarakat dan Individu	58
B. Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 Pada Ketenagakerjaan....	64
C. Relevansi UU RI NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Era Revolusi Industri 4.0	68
D. Undang-undang Lain Yang Mengatur Tentang Sistem Ketenagakerjaan	71
BAB V PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

1. Metrik Penelitian
2. Sebagian Pasal-pasal UU RI NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Berita Era Revolusi Industri 4.0
4. Biodata Penulis
5. Keaslian Penulisan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penduduk Negara Indonesia sekarang sudah merasakan semua tentang perkembangan zaman yang bisa mempengaruhi segala bidang kehidupan manusia baik dari segi pendidikan, politik, seni, budaya dan bidang ekonomi sekalipun. Segala hal menjadi tanpa batas dan tidak terbatas akibat perkembangan teknologi dan informasi, pada perkembangan inilah zaman mulai masuk di era revolusi industri 4.0.

Era revolusi industri 4.0 nampaknya menjadi tema yang sangat menarik dalam berbagai forum diskusi serta dalam berbagai karya tulis ilmiah, karena era revolusi industri 4.0 sangat mempengaruhi segala aspek kehidupan manusia. Revolusi industri 4.0 merupakan revolusi industri keempat dan hadir setelah terjadi revolusi industri pertama dengan ditemukannya mesin uap. Revolusi industri kedua yang berkaitan dengan listrik, revolusi industri ketiga yang serba komputerisasi.

“Revolusi industri 4.0 ditandai perkembangan teknologi dan informasi yang sangat luar biasa. Dalam era ini sering terdengar istilah artificial intelligent, robotika, internet of things hingga mesin cetak 3D”, ujar Ruly Nuryanto, S.E.,M.Si, Deputy Pengembangan SDM, Kementerian Koperasi & UKM RI, di Hotel Tara Jogjakarta, Selasa (31/10).¹

Sebelum tahun 1780-an manusia bekerja menggunakan tangan, kemudian diciptakan mesin uap yang membuat transportasi berkecepatan tinggi serta mempermudah produksi massal di pabrik-pabrik, dunia mulai

¹ <http://ugm.ac.id/berita/17335-revolusiindustri4.0ekonomiberbagi>

berubah drastis dalam revolusi industri pertama yang terjadi pada tahun 1790-an. Kemudian revolusi industri kedua terjadi pada tahun 1870-an dengan penggunaan listrik, minyak dan baja secara luas, perubahan ini mengarah ke penemuan seperti bola, lampu, telegraf, dan mesin pembakaran internal. Selanjutnya pada tahun 1980-an chip silikon menggembor-gemborkan revolusi ketiga dengan peningkatan komputasi dan robotika yang amat pesat. Dan pada saat ini kita lagi berada di tengah-tengah revolusi industri keempat atau yang kerap disebut revolusi industri 4.0, penyebaran global internet dan teknologi baru seperti sensor nirkabel serta kecerdasan buatan atau *Artificial Intelligence* (AI) merupakan pemicu revolusi industri 4.0 serta akan secara radikal mengubah cara manusia hidup dan bekerja.² Frasa revolusi industri keempat atau revolusi 4.0 pertama kali diciptakan oleh Schwab pada tahun 2016, dan diperkenalkan pada tahun yang sama di world Economic Forum.³ Oleh karenanya ketika membahas tentang kehidupan manusia maka tidak akan lepas dari hukum, karena hukumlah yang mengatur keseluruhan aspek kehidupan manusia, termasuk pada sisi ekonomi atau hubungan kerja manusia.

Salah satu pendapat ahli hukum E.M. Meyers, hukum adalah semua peraturan yang mengandung pertimbangan kesusilaan ditujukan pada tingkah laku manusia dalam masyarakat dan menjadi pedoman penguasa Negara dalam melakukan tugasnya.⁴ Oleh karena itu, peranan hukum dalam mengatur kehidupan masyarakat sudah dikenal sejak masyarakat mengenal hukum itu

²Astrid Savitri, *Revolusi Industri 4.0*, (Yogyakarta: Genesis,2019), 66.

³Ibid: 64

⁴Ishaq, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika,2012), 2.

sendiri, sebab hukum itu dibuat untuk mengatur kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. hubungan antara masyarakat dan hukum diungkapkan dengan sebuah adagium yang sangat terkenal dalam ilmu hukum yaitu : *ubi so cietes ibi ius* (dimana ada masyarakat di sana ada hukum).⁵

Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan peraturan atau hukum yang mengatur secara menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.⁶ Pada Negara Kesatuan Republik Indonesia hukum ketenagakerjaan diatur secara khusus dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 3 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keteketerpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan Nasioanal, khususnya asas demokkrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, pekerja/buruh. oleh karenanya, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.⁷

⁵ Satjipto Raharjo, *Masalah Penegakan Hukum*, (Bandung : Sinar Baru, 1983), 127.

⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), 2.

⁷ Ibid: 5

Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu sistem hukum yang telah diatur sebagai pedoman ketenagakerjaan pada segala aspek di dalamnya. Hukum tenagakerja atau hukum perburuhan (*arbeidrechts*) Molenaar Asikin (1993:2) menyebutkan bahwa: Hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenagakerja dan pengusaha, antara tenagakerja dan tenagakerja serta tenagakerja dan pengusaha.⁸

Pada perkembangan zaman di era revolusi industri 4.0, apakah konsep hukum ketenagakerjaan yang telah tertuang dalam dalam UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih sesuai atau relevan terhadap fakta-fakta ketenagakerjaan saat ini yang telah mengalami banyak perkembangan dari berbagai segi, khususnya segi teknologi dan informasi yang sangat luar biasa? Ataukah sudah tidak sesuai peraturan yang ada dengan keadaan ketenagakerjaan yang mengalami perkembangan yang luar biasa pada era revolusi industri 4.0 ini?

Perkembangan zaman era revolusi industri 4.0 dan ketenagakerjaan saat ini pernah di bahas dimedia sosial yang diunggah pada Selasa, 22 Mei 2018, 21.36 WIB melalui link internet BERITASATU.com (<http://www.beritasatu.com>) yang berisi:

“Jakarta - Pemerintah dan DPR diminta segera merevisi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam rangka menghadapi dan menerapkan Industri 4.0. Sebab undang-undang tersebut sudah ketinggalan zaman dan tidak bisa mengakomodasi Industri 4.0. Demikian dikatakan anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), M Aditya Warman kepada wartawan di sela-sela acara peluncuran bukunya berjudul, "Industrial Relations Issues:

⁸Khakim, *Pengantar HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT.CITRA ADITIYA BAKTI,2003), 4.

Industry 4.0 Perspectives, How to Develop Industrial Rel's Peace in Digitalization Era" di Gedung Apindo, Jakarta, Selasa (22/5).

Menurut Aditya, yang diatur dalam revisi UU 13 Tahun 2003 sedikitnya tiga hal, pertama, hubungan industrial, yakni bagaimana hubungan antara pemberi kerja dengan penerima kerja (pekerja) bukan lagi hubungan permanen dan statis tetapi bersifat pertemanan atau partnership. Dalam hubungan seperti ini, kata dia, pekerja bisa bekerja untuk sejumlah perusahaan yang berbeda. "Jadi dalam hubungan kerja seperti ini waktu dan tempat kerjanya tidak mesti monoton di suatu gedung serta waktunya fleksibel. Nah, hal seperti inilah harus diatur dalam undang-undang," kata dia.

Kedua, employ cost atau gaji pekerja. Perhitungan pembayarannya bisa saja per jam, per hari, per minggu atau per bulan tergantung kesepakatan atau perjanjian dan sesuai tingkat keahlian. "Dalam konteks hubungan kerja dan sistem penggajian seperti ini tentu kalau terjadi pemutusan hubungan kerja tidak dikenal yang namanya uang pesangon," kata dia.

Ketiga, peradilan hubungan industrial. Dalam undang-undang yang baru nanti harus diatur perkara seperti apa yang masuk dalam ranah peradilan hubungan industrial. Aditya mengatakan, Apindo sudah mengusulkan revisi UU 13 Tahun 2003 kepada pemerintah namun belum ada respons. "Walaupun demikian, Apindo tengah menyusun draf revisi UU 13 Tahun 2013 ini," kata dia. Menurut Aditya, Indonesia merupakan lahan yang subur untuk penerapan Industri 4.0".⁹

Berdasarkan fakta yang ada, dapat di pahami bahwa UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada perkembangan zaman era revolusi industri 4.0 ini, oleh sebagian kalangan di pandang banyak ketinggalan zaman terhadap fakta ketenagakerjaan saat ini. Maka dengan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan dengan suatu bentuk penelitian hukum berjudul: "RELEVANSI UU RI NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0"

B. Fokus Kajian

1. Bagaimana konsep ketenagakerjaan dalam UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana konsep ketenagakerjaan di Era Revolusi Industri 4.0 ?

⁹ BERITASATU.com (<http://www.beritasatu.com>)

3. Bagaimana relevansi UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di Era Revolusi Insustri 4.0 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui konsep ketenagakerjaan dalam UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui konsep ketenagakerjaan di Era Revolusi Industri 4.0.
3. Untuk mengetahui relevansi UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di Era Revolusi Insustri 4.0.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan Hukum Ekonomi di Fakultas Syariah Iain Jember. Serta dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Hukum Ekonomi pada perelevansian UU RI No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di Era Revolusi Insustri 4.0.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan menjadikan pengalaman dan pengetahuan baru di bidang Hukum Ekonomi pada perelevansian UU RI No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di Era Revolusi Insustri 4.0.

- b. Bagi IAIN Jember

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan mengenai perelevansian UU RI No.13

tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di Era Revolusi Industri 4.0. Selain itu dapat bermanfaat untuk menambah kepustakaan serta dapat di jadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya khususnya di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah IAIN Jember.

c. Bagi Pembaca dan Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat memberikan penjelasan dan wawasan mengenai relevansi UU RI No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di Era Revolusi Industri 4.0.

E. Defenisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadikan titik tumpu perhatian peneliti didalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.¹⁰ Adapun definisi istilah dari judul penelitian ini adalah:

1. Relevansi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) relevansi berarti bersangkut paut, berguna secara langsung, kaitan, hubungan.¹¹ Feriawan Laoli (2010:1) menyatakan bahwa pengertian relevansi adalah:

“suatu sifat yang terdapat pada dokumen yang dapat membantu pengarang dalam memecahkan kebutuhan akan informasi. Dokumen akan relevan bila dokumen tersebut mempunyai topik yang sama atau berhubungan dengan subjek yang di teliti (*topical relevance*). Pada

¹⁰ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan karya ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 52.

¹¹ KBBI (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*), (Jakarta: Balai Pustaka, 2002)

berbagai tulisan mengenai *relevance*, *topicality* (topik) merupakan faktor utama dalam penilaian kesesuaian dokumen”.

2. Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan peraturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Isi Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi:

- BAB I : Ketentuan Umum (Pasal 1)
- BAB II : Landasan, Asas, dan Tujuan (Pasal 2 S/D 4)
- BAB III : Kesempatan dan Perlakuan yang Sama (Pasal 5 S/D 6)
- BAB IV : Perencanaan tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan (Pasal 7 S/D 8)
- BAB V : Pelatihan Kerja (Pasal 9 S/D 30)
- BAB VI : Penempatan Tenaga Kerja (Pasal 31 S/D 38)
- BAB VII : Perluasan Kesempatan Kerja (Pasal 39 S/D 41)
- BAB VIII : Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Pasal 42)
- BAB IX : Hubungan Kerja (Pasal 50 S/D 66)
- BAB X : Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan (Pasal 67 S/D 101)
- BAB XI : Hubungan Industrial (Pasal 102 S/D 149)
- BAB XII : Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 150 S/D 172)

- BAB XIII : Pembinaan (Pasal 173 S/D 175)
- BAB XIV : Pengawasan (Pasal 176 S/D 181)
- BAB XV : Penyidik (Pasal 182)
- BAB XVI : Ketentuan Pidana dan Sanksi Administrasi (Pasal 183 S/D 190)
- BAB XVII : Ketentuan Peralihan (Pasal 191)
- BAB XVIII : ketentuan Penutup (Pasal 192 S/D 193)

Pasal 192 UU RI No. 13 Tahun 2003 menyatakan pada saat mulai berlakunya UU RI No. 13 Tahun 2003, yaitu pada tanggal 25 maret 2003, maka tidak berlaku lagi peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan sebelumnya.¹²

3. Era Revolusi Industri 4.0

Era Revolusi Industri 4.0 adalah Revolusi Industri keempat yang dibangun diatas Revolusi Digital, mewakili cara-cara baru ketika teknologi menjadi tertanam dalam masyarakat dan bahkan tubuh manusia saat ini. Frasa revolusi industri keempat atau revolusi 4.0 pertama kali diciptakan oleh Schwab pada tahun 2016, dan diperkenalkan pada tahun yang sama di world Economic Forum.¹³ Revolusi Industri keempat di tandai dengan munculnya terobosan teknologi di sejumlah bidang, termasuk robotika, kecerdasan buatan, nanoteknologi, komputasi kuantum, bioteknologi, *Internet of Things* (IoT), percetakan 3D, dan kendaraan Otonom (*autonomous vehicles*). Serta Revolusi Industri keempat adalah lingkungan

¹² Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), 2.

¹³ Astrid Savitri, *Revolusi industri 4.0*, 64.

kita saat ini yang dirasakan terus berkembang. Teknologi dan tren dalam era 4IR seperti *Internet of Things* (IoT), robotika, *virtual reality* (VR) dan kecerdasan buatan (AI), akan mengubah cara kita hidup dan bekerja.¹⁴

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu ilmu atau studi mengenai sistem, ataupun tindakan mengerjakan investigasi. Menurut Sutrisno Hadi, mendefinisikan sebagai usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha yang mana dilakukan dengan metode ilmiah.¹⁵

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

a. Pendekatan penelitian

Pendekatan yang dipakai pada penelitian ini adalah pendekatan Perundang Undangan dan Konseptual. Pendekatan perundang-undangan digunakan oleh peneliti, karena penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang menempatkan undang-undang sebagai sumber data dalam penelitian. Serta penelitian ini tidak lepas dari undang-undang yang mempunyai kesesuaian dengan judul penelitian.

Pendekatan selanjutnya adalah pendekatan konseptual. Penggunaan pendekatan ini guna memaparkan konsep-konsep maupun teori-teori yang menunjang terkait penelitian yang akan dilakukan. Seperti konsep ketenagakerjaan dalam UU RI No.13 Tahun

¹⁴ Astrid Savitri, *Revolusi Industri 4.0*, (Yogyakarta: Genesis, 2019), 63.

¹⁵ Muhammad Teguh, *metode Penelitian Ekonomi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 7.

2003, konsep ketenagakerjaan di Era Revolusi Industri 4.0 dan lain sebagainya.

b. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Menurut Soerjono Soekamto, penelitian normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Penelitian hukum normatif sendiri mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematik hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, perbandingan hukum dan sejarah hukum.¹⁶

Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal. Pada penelitian hukum acapkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (law in books) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.¹⁷

Penelitian ini menyimpulkan bahwa data-data informasi berbagai macam materi diperoleh melalui kepustakaan. Penekanan dari penelitian ini berdasarkan atas kajian teori, khasanah ilmu, paradikma konsep, dan asumsi keilmuan yang relevan dengan masalah yang dibahas.

¹⁶ Soerjono Soekamto, *Penelitian Hukum Normative; Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Rajawali Press, 2006), 14.

¹⁷ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 118.

Penulis dalam penelitian ini memusatkan perhatian literatur-literatur yang memuat tentang data mengenai konsep ketenagakerjaan dalam UU RI No.13 Tahun 2003, konsep ketenagakerjaan di Era Revolusi Industri 4.0, serta memuat tentang data yang mengandung literatur relevansi UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di Era Revolusi Industri 4.0.

2. Data dan Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif menurut Lofland adalah kata-kata dan tindakan. Selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen atau lampiran-lampiran. Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:¹⁸

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber yang dapat memberikan sumber data secara langsung tanpa melalui perantara. Adapun data primer dari penelitian ini adalah UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan buku industri 4.0.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang memberikan data secara tidak langsung seperti melalui orang lain atau melalui dokumen.¹⁹ Adapun data sekunder dari penelitian ini adalah buku-buku artikel-artikel tentang ketenagakerjaan, artikel-artikel tentang era

¹⁸ Sugiyono, *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2013) , 218.

¹⁹ M Djamal, *Paradikma Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2015), 64.

revolusi industri 4.0, serta berita-berita yang memuat ketenagakerjaan dan era revolusi industri 4.0.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam kegiatan penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.²⁰

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode dokumentasi yaitu berupa catatan peristiwa yang sudah berlalu. Pada penelitian ini berupa peraturan, tulisan, berita dan karya monumental dari seseorang seperti journal atau artikel-artikel. Adapun dokumentasi dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang hukum ketenagakerjaan dan era revolusi industri 4.0.

4. Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis data yang diperoleh dengan menggunakan metode analisis deskriptif yaitu menerangkan serta menjelaskan secara mendalam terhadap semua aspek yang berkaitan dengan masalah penelitian dan bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh selanjutnya di kembangkan menjadi hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut, selanjutnya dicari data lagi secara berulang-ulang sehingga selanjutnya disimpulkan apakah

²⁰Sugiyono, *metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 308.

hipotesis tersebut di terima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul.²¹

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penelitian merupakan suatu hal yang penting dalam memberikan gambaran secara singkat tentang isi dan kerangka penulisan skripsi nantinya yang dapat memberikan pemahaman sekilas bagi penulis dan pembaca karya tulis ini. Untuk memudahkan dalam pembuatan skripsi nantinya, maka sebaiknya disusun suatu sistematika yang sesuai dengan urutan-urutan yang ada dalam penelitian ini.

Sistematika pembahasan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara singkat tentang semua hal yang berkaitan dengan pembahasan penelitian, sistematika pembahasan tersebut meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari sub-sub bab yaitu: Latar belakang sebagai bahan pertimbangan awal mengetahui dan mengkaji lebih jauh dari permasalahan yang ada, sebagai kelanjutannya adalah fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, defenisi istilah, metode pelitian, selanjutnya gambaran teknis dalam penelitian diklasifikasikan kedalam sistematika pembahasan.

²¹ Sugiono, Memahami Penelitian Kuliitatif (Jakarta: Alfabeta,2013), 89.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

Bab ini mencakup penelitian terdahulu dan kajian teori mengenai relevansi UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di Era Revolusi Industri 4.0

BAB III KONSEP KETENAGAKERJAAN DAN KONSEP KETENAGAKERJAAN DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Bab ini menguraikan tentang konsep ketenagakerjaan dalam UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta juga menerangkan konsep Era Revolusi Industri 4.0.

BAB IV RELEVANSI UU RI NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN, DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Bab ini menganalisis tentang relevansi UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di Era Revolusi Industri 4.0. Apakah pada era revolusi industri 4.0 ini UU RI No.13 Tahun 2003 yang dijadikan pedoman ketenagakerjaan tetap sesuai atau relevan pada perubahan zaman ini yang sering kita sebut era revolusi industri 4.0.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran, sebagai sub bab terkait dari penelitian yang berisikan tentang kesimpulan dari keseluruhan pembahasan yang telah dijelaskan dari hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang dijadikan referensi dalam penulisan penelitian ini. Penelitian terdahulu dapat berupa karya tulis ilmiah seperti jurnal, dan sekripsi.

Adapun penelitian terdahulu yang penulis gunakan sebagai referensi penelitian ini antara lain:

1. Galuh Faradhilah Yuni Astuti, 2015, mahasiswa FAKultas Hukum Universitas Negeri Semarang, yang berjudul:”Relevansi Hukum Pidana Adat Dalam Pembaharuan Hukum Indonesia”.²²

Penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif melalui pendekatan yuridis sosiologis, teknik pengumpulan data yaitu observasi, studi pustaka, dan wawancara. Permasalahan yang diambil adalah relevansi hukum pidana adat sebagai kontribusi dalam pembaharuan hukum pidana di Indonesia dan penerapan hukum dalam penyelesaian perselisihan atau tindak pidana berdasarkan hukum pidana adat di suku Tengger.

Persamaan dari penelitian ini sama-sama meneliti tentang relevansi hukum. Dan perbedaannya adalah penelitian ini meneliti tentang relevansi hukum pidana adat dalam pembaharuan hukum Indonesia, sedangkan penelitian penulis meneliti tentang relevansi UU RI No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, di era revolusi industri 4.0.

²² Galuh Faradhilah Yuni Astuti, ”*Relevansi Hukum Pidana Adat Dalam Pembaharuan Hukum Indonesia*”, (skripsi, FAKultas Hukum Universitas Negeri Semarang, 2015).

2. Laurensius Arliman S, 2017, mahasiswa Doktor Ilmu Hukum Universitas Andalas Padang, yang berjudul:”Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia”.²³

Penelitian ini bersifat yuridis normatif atau penelitian yang menganalisis hukum. Permasalahan yang di ambil adalah pengaturan ketenagakerjaan sebelum kemerdekaan, hukum ketenagakerjaan sesudah kemerdekaan dan dinamikanya, dan cita-cita pembangunan hukum ketenagakerjaan.

Persamaan dari penelitian ini sama-sama meneliti tentang hukum ketenagakerjaan. Dan perbedaannya adalah penelitian ini meneliti tentang perkembangan dan dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia, sedangkan penelitian penulis meneliti tentang relevansi UU RI No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, di era revolusi industri 4.0.

3. Banu Prasetyo dan Umi Trisyasnti, 2018, UPT PMK Sosial Humaniora FBMT Institut Teknologi Sepuluh Nopember, yang berjudul:”Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Perubahan Sosial.”²⁴

Permasalahan yang di ambil adalah bagaimana revitalisasi peran ilmu hukum sosial humoniora sebagai dasar acuan pengembangan teknologi dan bagaimana tantangan perubahan sosial pada era revolusi industry 4.0.

²³ Arliman S, “*Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*”, (jurnal, mahasiswa Doktor Ilmu Hukum Universitas Andalas Padang,2017).

²⁴ Banu Prasetyo dan Umi Trisyasnti, “*Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Perubahan Sosial*” , (jurnal, UPT PMK Sosial Humaniora FBMT Institut Teknologi Sepuluh Nopember,2018).

Penelitian ini bersifat kualitatif, data yang diperoleh berasal dari kajian pustaka yang dianalisis secara hermeneutik filosofis.

Persamaan dari penelitian ini sama-sama meneliti tentang revolusi industri 4.0. Dan perbedaannya adalah penelitian ini meneliti tentang Revolusi industri 4.0 dan tantangan perubahan sosial, sedangkan penelitian penulis meneliti tentang relevansi UU RI No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, di era revolusi industri 4.0.

B. Kajian Teori

1. Ruang lingkup UU RI No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan diatur dalam undang-undang No.13 tahun 2003, yang diundangkan pada Lembaran Negara tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan tersebut.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).²⁵

²⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), 1.

a. Pengertian ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja” yang artinya segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (Pasal 1 huruf 1 UU. No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).²⁶

Hal yang dibahas dalam UU. No.13 tahun 2003 ini sebagian besar adalah merupakan hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu selama masa kerja dan hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sesudah masa kerja, misalnya pension dibahas dalam pemutusan hubungan kerja nantinya. Hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum masa kerja misalnya kesempatan kerja, perencanaan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja.²⁷

b. Subjek hukum ketenagakerjaan

1) Pekerja/buruh

Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 3 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah “*setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*”.²⁸

Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk yang lain atau apapun.

²⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: Rajawali pers, 2008), 1.

²⁷ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, 4.

²⁸ Pasal 1 angka 3, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikan dengan uang, padahal adapula pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang.²⁹

2) Pengusaha/pemberi kerja

Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 5 memberikan pengertian pengusaha adalah:

- a) *orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;*
- b) *orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;*
- c) *orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.³⁰*

Selain pengertian pengusaha Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga member pengertian pemberi kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya (Pasal 1 angka 4). Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk

²⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2003), 35.

³⁰ Pasal 1 angka 5, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat di kategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi sector informal.³¹

3) Serikat pekerja/buruh

Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang di bentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.³²

Dari pengertian diatas maka dapat di simpulkan bahwa suatu serikat pekerja/buruh harus mengandung sifat-sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Seperti penjelasan berikut:³³

- a) Bebas, maksudnya sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya serikat pekerja/buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/buruh tidak dibawah pengaruh dan tekanan dari pihak lain.
- b) Terbuka, bahwa serikat pekerja/buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/buruh dalam menerima anggota dan atau memperjuangkan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.

³¹ Ibid., 36.

³² Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 17)

³³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: Rajawali pers, 2008), 23.

- c) Mandiri, yaitu dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.
- d) Demokratis, maksudnya dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan, dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.
- e) Bertanggung jawab, bahwa hak dalam mencapai tujuan dan melaksanakan kewajibannya serikat pekerja/buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan Negara.

4) Organisasi pengusaha

Dalam pasal 105 UU RI No.13 Tahun 2003, mengenai organisasi pengusaha ditentukan sebagai berikut:

- a) *Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.*
- b) *Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ber-laku.*³⁴

Keterkaitan dalam bidang ketenagakerjaan UU RI No. 13 Tahun 2003 tidak menentukan sama sekali tentang organisasi pengusaha, oleh karena itu dalam membahas organisasi pengusaha

³⁴ Pasal 105, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

ini perlu mengetahui organisasi pengusaha di Indonesia, antara lain:³⁵

a) KADIN

Kadin adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak di bidang perekonomian, yang bertujuan membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan, kepentingan pengusaha Indonesia Negara, koperasi, dan usaha swasta. Serta menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha bagi pengusaha Indonesia.

b) APINDO

APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) adalah organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Yang memiliki tujuan mempersatukan dan membina pengusaha, menciptakan dan memelihara keseimbangan ketenagakerjaan, dan meningkatkan produktivitas kerja.

5) Pemerintah/penguasa

Campur tangan Negara (pemerintah/penguasa) dalam soal-soal ketenagakerjaan/perburuhan merupakan faktor yang sangat penting, karena dengan adanya campur tangan Negara inilah hukum ketenagakerjaan/perburuhan menjadi adil. Bentuk campur tangan Negara dalam soal-soal ketenagakerjaan/perburuhan

³⁵ Ibid., 32.

Nampak jelas dengan adanya instansi-instansi yang berwenang dan mengurus persoalan ketenagakerjaan/perburuhan tersebut.³⁶

Seperti halnya peran pegawai pengawas sebagai penyidik PNS ini diakui dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 yakni selain penyidik pejabat polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai egeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 182 ayat 1).³⁷

2. Tinjauan Era Revolusi Industri 4.0

a. Pengertian, sejarah, dan perkembangan revolusi industri

Revolusi industri adalah periode industrialisasi besar-besaran atau perubahan secara besar-besaran yang terjadi selama akhir 1700-an hingga awal tahun 1800-an. Dimulai dari Britania Raya dan kemudian dengan cepat menyebar keseluruh dunia. Revolusi industri juga merupakan titik penting dalam sejarah seluruh dunia. Berawal dari Inggris dan kemudian dengan cepat tersebar diseluruh Eropa.³⁸ Perubahan secara besar-besaran di bidang pertanian, manufaktur, pertambangan, transportasi, dan teknologi yang terjadi selama akhir 1700-an hingga awal tahun 1800-an ini sangat berdampak terhadap kondisi sosial, ekonomi, dan budayadi dunia.

Dimasa ini berbagai penemuan baru, cara memproduksi barang, dan teknik perdagangan dan pertanian mengubah dunia

³⁶ Zainal Hasikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), 56.

³⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 49.

³⁸ Astrid Savitri, *Revolusi Industri 4.0*, (Yogyakarta: Genesis,2019), 8.

menjadi yang kita kenal sekarang. Keadaan ini juga memicu migrasi besar-besaran dari daerah pedesaan ke perkotaan, karena begitu banyak peluang baru muncul. Cara hidup dan cara berbisnis berubah drastic sepanjang priode waktu. Hal ini berdampak karena revolusi industri yang membuat perubahan dan perkembangan zaman.

b. Klasifikasi era revolusi industri

1) Era revolusi industri 1.0

Era revolusi industri 1.0 ditandai dengan mekanisasi produksi untuk menunjang efektifitas dan efisiensi aktivitas manusia, penemuan baru pada era revolusi industri 1.0 ini seperti kreta api lintas benua, listrik, tekstil yang bersamaan dengan pengembangan mesin uap.

Era revolusi industri 1.0 ini berlangsung sejak 1492, ketika Colombus berlayar, perkembangan era ini semakin nampak pada tahun 1790-an, membuka perdagangan anatara dunia lama dan dunia baru hingga sekitar tahun 1800. Proses ini kemudian membuat dunia menyusut dari ukuran besar menjadi sedang. Tenaga penggerak dalam era ini ditentukan oleh seberapa besar otot, seberapa besar tenaga kuda, seberapa besar tenaga angin, dan seberapa besar tenaga uap yang dimiliki oleh suatu negara serta seberapa besar kreativitas untuk memanfaatkannya. Pada masa ini, negara dan pemerintah yang biasanya dipicu oleh agama, imperialisame, maupun gabungan dari keduanya mendobrak

dinding dan berusaha merangkum dunia menjadi satu hingga terjadi penyatuan global.³⁹

2) Era revolusi industri 2.0

Era revolusi industri 2.0 ditandai oleh produksi massal dan standarisasi mutu. Era revolusi industri 2.0 berlangsung dari sekitar tahun 1800 hingga 2000 diselingi oleh masa depresi besar serta Perang Dunia I dan II. Masa ini menyusutkan dunia dari ukuran sedang ke ukuran kecil. Dalam era ini, pelaku utama perubahan atau kekuatan yang mendorong proses penyatuan global adalah perusahaan multinasional. Perusahaan-perusahaan ini mendunia demi pasar dan tenaga kerja, dengan dipelopori oleh Revolusi Industri serta ekspansi perusahaan-perusahaan yang bermodal dari Belanda dan Inggris. Kekuatan yang menggerakkan globalisasi ini adalah terobosan di bidang perangkat keras, yang berawal dari kapal uap dan kereta api, hingga kemudian telepon dan komputer.⁴⁰

3) Era revolusi industri 3.0

Era revolusi industri 3.0 ditandai dengan penyesuaian massal dan fleksibilitas manufaktur berbasis otomasi dan robot, internet dan beberapa perangkat yang dapat diakses. Era revolusi industri 3.0 dimulai pada sekitar tahun 1950-an, era ini membawa

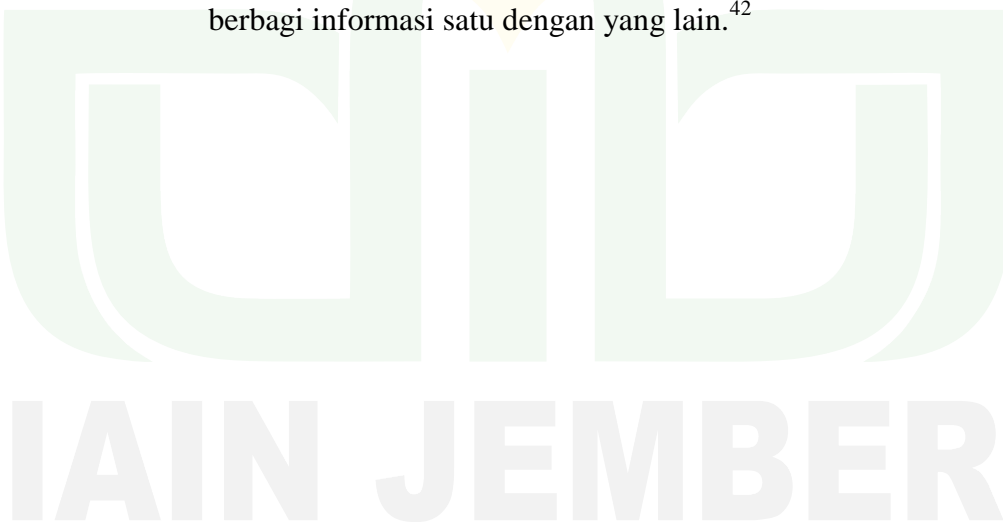
³⁹ Banu Prasetyo dan Umi Trisyasnti, “*Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Perubahan Sosial*”, (jurnal, UPT PMK Sosial Humaniora FBMT Institut Teknologi Sepuluh Nopember, 2018), 23.

⁴⁰ Ibid., 23.

semikonduktor, komputasi mainframe, komputasi personal, dan internet menuju revolusi digital.⁴¹

4) Era revolusi industri 4.0

Era revolusi industri 4.0 ini ditandai dengan penyebaran global internet dan teknologi baru seperti sensor nirkabel dan kecerdasan buatan (AI). Kanselir Jerman, Angela Merkel (2014) berpendapat bahwa Industri 4.0 adalah transformasi komprehensif dari keseluruhan aspek produksi di industri melalui penggabungan teknologi digital dan internet dengan industri konvensional. Schlechtendahl dkk (2015) menekankan definisi kepada unsur kecepatan dari ketersediaan informasi, yaitu sebuah lingkungan industri di mana seluruh entitasnya selalu terhubung dan mampu berbagi informasi satu dengan yang lain.⁴²



⁴¹ Astrid Savitri, *Revolusi Industri 4.0*, 40.

⁴²Hoedi Prasetyo dan Wahyudi Sutopo, "Industri 4.0 Telaah Klasifikasi Aspek dan Arah Perkembangan Riset", (jurnal, Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2017), 19.

BAB III

KONSEP KETENAGAKERJAAN DALAM UU RI NO.13 TAHUN 2003 DAN KONSEP ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

A. Konsep Ketenagakerjaan Dalam UU RI NO.13 Tahun 2003

1. Landasan, Asas, dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

a. Landasan, dan Asas Hukum Ketenagakerjaan

Landasan hukum ketenagakerjaan adalah dasar Negara yaitu Pancasila dan UUD Negara RI tahun 1945. Adapun landasan operasional hukum ketenagakerjaan yaitu program pembangunan nasional yang menjadi landasan pelaksanaan pembangunan hukum ketenagakerjaan sebagian dari pelaksanaan pembangunan pada umumnya.⁴³

Dan asas hukum ketenagakerjaan berdasarkan pasal 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan, bahwa:

*“Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.*⁴⁴

Selanjutnya dalam penjelasan pasal tersebut di tegaskan, bahwa:

“Pembangunan ketenagakerjaan di laksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia Seutuhnya, Oleh itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang

⁴³H. Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, *HUKUM KETENAGAKERJAAN*, (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2019), 21.

⁴⁴ Pasal 2, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual”.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan Nasional, khususnya asas demokrasi, adil dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung sehingga asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.⁴⁵

b. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Dalam ketentuan pasal 4 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa, bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. *memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi,*
- b. *mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah,*
- c. *memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan,*
- d. *meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya”.*⁴⁶

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja maksudnya untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga

⁴⁵ Sayid Mohammad Rifqi Noval, *HUKUM KETENAGAKERJAAN*, (Bandung: PT Refika aditama, 2017), 104.

⁴⁶ Pasal 4, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

kerja Indonesia. Serta tenaga kerja Indonesia diharapkan dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap junjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan. Dengan demikian tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menjadikan tenaga kerja Indonesia sebagai subjek pembangunan, bukan menjadi objek pembangunan.⁴⁷

2. Hubungan Kerja

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara tenaga kerja/buruh dengan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, tenaga kerja mengikatkan dirinya pada pihak lain, si pengusaha untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah.⁴⁸

Seperti halnya dalam pasal 50 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan, bahwa:

*“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.*⁴⁹

Ada beberapa defenisi dari hubungan kerja ini, sebagai berikut:⁵⁰

- a. Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang

⁴⁷ Ibid., 105.

⁴⁸ H.Zainal hasikin,SH.,S.U.(Ed.) Dkk, *DASAR-DASAR HUKUM PERBURUHAN*, (Jalarta: PT Grafindo Persada, 2008), 65.

⁴⁹ Pasal 50, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

- b. Hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang di adakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.
- c. Pasal 1 angka 15 UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikemukakan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dengan demikian hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal berikut:

- a. Pembuatan perjanjian kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja)
- b. Kewajiban pekerja (melakukan pekerjaan)
- c. Kewajiban pengusaha
- d. Berakhirnya hubungan kerja
- e. Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.⁵¹

Adapun perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja dibuat secara tertulis atau lisan seperti yang tertuang dalam UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 51. Dan pada pasal 52 dalam UU

⁵¹ H. Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, 68.

tersebut menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas beberapa dasar sebagai berikut:

- “(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :*
- a. kesepakatan kedua belah pihak;*
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;*
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan*
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.*
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.*
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum”.*

Pada ketentuan lain pembahasan hubungan kerja dalam BABIX UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis memuat nama, alamat perusahaan, jenis usaha (pengusaha), nama, jenis kelamin, umur, alamat tenaga kerja (tenaga kerja), jabatan atau jenis pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja memuat hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut yang sudah disepakati tidak boleh ditarik kembali atau di ubah kecuali ada persetujuan semua pihak, perjanjian kerja di buat untuk waktu tertentu dan tidak tertentu sesuai kesepakatan yang berisi jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tersebut. Perjanjian kerja secara tertulis harus menggunakan bahasa Indonesia yang benar, namun perjanjian kerja yang dibuat tidak tertulis atau lisan maka dinyatakan sebagai perjanjian kerja

untuk waktu tidak tertentu.⁵² Namun pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi tenaga kerja tersebut. Surat pengangkatan memuat antara lain: nama dan alamat tenaga kerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan, dan besarnya upah.⁵³

Perjanjian kerja tersebut dapat berakhir apabila tenaga kerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu pekerjaan yang telah disepakati pada perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan atau lembaga hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang mengakibatkan hubungan kerja berakhir pada perjanjian kerja. Jika pengusaha meninggal dunia maka perjanjian kerja tidak berakhir karena perusahaan dapat beralih dengan sebab penjualan, pewarisan atau hubah, maka hak-hak tenaga kerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati atau bukan sebab sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lain sebesar upah tenaga kerja sampai batas waktu perjanjian kerja berakhir.⁵⁴

Sebagai tambahan dapat dikemukakan hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja dalam perjanjian hubungan kerja adalah:

- a. Mentaati perjanjian dan melaksanakan sebaik-baiknya
- b. Memberitahukan isi perjanjian kepada tenaga kerja

⁵² Pasal 54-57, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵³ Pasal 63, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵⁴ Pasal 61-62, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- c. Menetapkan dan menegaskan agar tenaga kerja memenuhi aturan yang berlaku sesuai perjanjian⁵⁵

Pada pasal 64 UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa: *“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”*⁵⁶ Ketentuan dalam pasal 64 inilah yang sering disebut *outsourcing*. Dapat di ilustrasikan untuk memperjelas maksud pasal 64 yaitu, misal A adalah pengusaha jual beli komputer, B adalah perusahaan penyedia jasa buruh berbentuk badan hukum sebagai perseroan terbatas. C adalah buruh pada perusahaan B. A mengadakan perjanjian pemborongan pekerjaan dengan B, isi perjanjian pemborongan ini adalah (bahwa perusahaan B harus membersihkan seluruh ruangan kerja perusahaan A). lalu sebagai tenaga kerja pada perusahaan B sehari-hari C membersihkan seluruh ruangan kerja perusahaan A. Hubungan kerja yang ada dalam hal ini adalah B dan C, hubungan hukum antara A dan B bukan merupakan hubungan kerja melainkan perjanjian pemborongan atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan.⁵⁷

Hal-hal berikut ini adalah sejumlah persyaratan yang di tentukan UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan, yaitu:

⁵⁵ H. Zainal Asikin, *Dasar-dasar hukum perburuhan*, 75.

⁵⁶ Pasal 64, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵⁷ Abdul R.Budiono, *HUKUM PERBURUHAN*, (Jakarta: PT Indeks, 2011), 42.

- a. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia tenaga kerja jasa adalah perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
 - 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja
 - 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
 - 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung
- c. Perusahaan penyedia jasa buruh tersebut harus berbentuk badan hukum
- d. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi tenaga kerja pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi kerja atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan tenaga kerjanya diatur dalam perjanjian kerja tertulis.
- f. Perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan tenaga kerjanya dapat merupakan perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Apabila syarat-syarat tersebut tidak dipenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja tenaga kerja dengan perusahaan penerima

pemborongan beralih menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.⁵⁸

3. Pengupahan

Pengupahan/upah merupakan bentuk imbalan yang di berikan oleh pengusaha untuk tenaga kerja sebagai pengganti jasa yang di perolehnya. upah menurut UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 Ayat (30) adalah *“hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”*⁵⁹

Penerima upah adalah buruh dan pemberi/pembayar upah ada dua kemungkinan yaitu pengusaha atau pemberi kerja. Aturan hukum dibayarkannya upah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan antar pihak atau peraturan perundang undangan, sepanjang ketentuan. Upah dapat di dasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.namun jika upah didalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah di dalam peraturan perundang-undangan.⁶⁰

⁵⁸ Ibid., 43

⁵⁹ Pasal 1 ayat (30), UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁶⁰ Abdul R.Budiono, *HUKUM PERBURUHAN*, 29.

Hal-hal penting dalam pengupahan tenaga kerja di tegaskan oleh pasal 88 UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan pemerintah harus menetapkan kebijakan-kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:⁶¹

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat di perhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang professional, debfan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi (pasal 92).
- j. Upah dan pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

⁶¹ Pasal 88, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam ketentuan upah minimum pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum terdiri atas, upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum di arahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan di tetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) pasal 89 diatur dengan keputusan menteri.⁶²

Ketentuan-ketentuan pengusaha dalam member upah kepada tenaga kerja yaitu pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan, dan tata cara penangguhan diatur dengan keputusan menteri. Peraturan pengupahn yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/buruh tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta dalam hal kesepakatan tersebut jika lebih rendah atau bertentang dengan peraturan perundang-undangan kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶³

⁶² Pasal 88-89 UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁶³ Pasal 90-91, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Namun ketentuan tersebut tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah tenaga kerja, apabila:⁶⁴

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha, dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

⁶⁴ Pasal 93, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 93 ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, serta ada ketentuan-ketentuan tersendiri pada pembayaran upah kepada pekerja/buruh sakit, yaitu:⁶⁵

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah, dan
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Ketentuan upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena menikah, menikahkan, menghitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau anak menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 93 ayat (2) huruf , yaitu:⁶⁶

- a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari
- b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- c. Menghitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari

⁶⁵ Pasal 93 ayat (3), UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁶⁶ Pasal 93 ayat (4), UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- e. Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari, dan
- g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

4. Pemutusan Hubungan Kerja

Pada pembahasan pemutusan hubungan kerja, maka harus ingat dengan arti hubungan kerja yaitu hubungan hukum. Putusnya hubungan kerja berarti putusannya hubungan kerja. Karena hubungan adalah hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja. Pasal 1 ayat (25) mengartikan pemutusan hubungan kerja sebagai *“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”*.⁶⁷

UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan tentang keberlakuan ketentuan-ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yaitu dalam BAB XII pasal 150 bahwa *“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha*

⁶⁷ Pasal 1 ayat (25), UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

*sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.*⁶⁸

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah di tetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan antar pihak yang terlibat yaitu tenaga kerja maupun pengusaha, karena pihak yang bersangkutan sama-sama menyepakati atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. Para pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menyadari berakhirnya hubungan kerja yang telah disepakati tersebut. Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan antar pihak, keadaan ini akan membawakan dampak terhadap para pihak tersebut, lebih-lebih terhadap tenaga kerja yang dipandang dari sudut ekonomis yang mempunyai kedudukan lebih lemah dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena hubungan kerja pada pihak tenaga kerja akan member pengaruh psikologi, ekonomis dan finansial, sebab:

- a. Tenaga kerja telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai pengganti harus banyak mengeluarkan biaya.⁶⁹

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ada 2 hal yang memungkinkannya, yaitu:

⁶⁸ Pasal 150, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁶⁹ H. Zaeni Asyhadie, *HUKUM KETENAGAKERJAAN*, (Jakarta: Kencana,2019), 252.

- a. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja atau buruh, hal ini bisa terjadi karena dengan jumlah yang sedemikian kemungkinan perusahaan tidak akan mampu menjalankan kewajibannya seperti (membayar upah) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja rasionalisasi atau kesalahan ringan tenaga kerja UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 151 ayat (2) ditentukan, bahwa: *“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”*. Jika segala upaya yang dilakukan tidak ada hasil dan pemutusan hubungan kerja tetap terjadi, maka pemutusan hubungan kerja harus dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Perundingan harus dilakukan secara musyawarah mufakat dengan memperhatikan: tingkat loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan, masa kerja dan jumlah tanggungan pekerja/buruh yang akan diputuskan hubungannya. Jika perundingan tidak mendapatkan hasil persetujuan pengusaha, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada pengadilan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan tersebut akan diterima apabila rencana pemutusan hubungan kerja tersebut dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh apabila pekerja/buruh tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Dan penetapan permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan jika ternyata perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. Namun selama putusan pengadilan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, atau pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.⁷⁰

Pemutusan hubungan kerja yang tidak mendapatkan penetapan dari pengadilan hubungan industrial adalah batal demi hukum. Penetapan pengadilan hubungan industrial tidak diperlukan dalam hal:

- 1) *Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya*
- 2) *pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendirianpa ada indikasi adanya*

⁷⁰ H. Zaeni Asyhadie, *HUKUM KETENAGAKERJAAN*, 253.

- tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali*
- 3) *pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau*
- 4) *pekerja/buruh meninggal dunia.*⁷¹

- b. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat).⁷²

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal 156 paling sedikit sebagai berikut:⁷³

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah

⁷¹ Pasal 154, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁷² H. Zaeni Asyhadie, *HUKUM KETENAGAKERJAAN*, 254.

⁷³ Pasal 156 ayat(1)- (2), UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:⁷⁴

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah

⁷⁴ Pasal 156 ayat (3), UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :⁷⁵

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana yang dimaksud pasal 156 UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ayat (2), (3) dan (4) ditetapkan dengan peraturan pemerintah.⁷⁶

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

- a. upah pokok

⁷⁵ Pasal 156 ayat (4), UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁷⁶ Pasal 156 ayat (5), UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu (bagian selaras) yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.⁷⁷

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota. Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.⁷⁸

5. Hubungan Industrial

Hubungan industrial (*industrial relations*) tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang di jalankan oleh seorang manager, yang menepatkan pekerja sebagai pihak yang selalu di atur. Namun hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan

⁷⁷ Pasal 157, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁷⁸ Pasal 157 ayat(2), (3), dan(4) UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

kerja. Pada Negara maju hubungan industrial mencerminkan pekerja, organisasi pekerja, perusahaan, pemogokan kerja, penutupan perusahaan maupun perundingan kolektif (perjanjian kerja bersama).⁷⁹

Menurut UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (16) hubungan industrial merupakan “*suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*”.⁸⁰ Berdasarkan pengertian hubungan industrial dalam UU tersebut terdapat tiga unsur yaitu pemerintah, pekerja/buruh, dan pengusaha.

Dari tiga unsur hubungan industrial di atas UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 102 menegaskan bahwa pemerintah, pekerja/buruh, dan pengusaha memiliki fungsi masing-masing, yaitu:⁸¹

- a. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan

⁷⁹Lalu Husni, *PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), 16.

⁸⁰ Pasal 1 ayat (16) UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁸¹ Pasal 102 UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

- c. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembang-kan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pemerintah, pekerja/buruh, dan pengusaha yang merupakan tiga unsur hubungan industrial ini mungkin saja akan terjadi perselisihan hubungan industrial di karenakan sebab tertentu. Dari kemungkinan yang terjadi antara 3 unsur ini hanya perselisihan pengusaha dan pekerja/buruh saja yang termasuk hubungan industrial. Hal ini di tegaskan dalam UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 136 bahwa:⁸²

- a. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- b. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

⁸² Pasal 136 UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang di tegaskan dalam UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 136 ayat (2) tersebut, tidak di atur di dalamnya. Namun ada Undang-undang tersendiri yang mengaturnya yaitu dalam UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan industrial yang mungkin terjadi menurut UU RI No.13 Tahun 2003 jo UU No.2 Tahun 2004 dikenal ada empat jenis hubungan industrial, yaitu sebagai berikut beserta pengertiannya:⁸³

- a. Perselihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, adanya perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama.
- b. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang di tetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan adalah perselisihan serikat pekerja/buruh dengan serikat pekerja/buruh

⁸³ H. Zaeini Asyhadie & Rahmawati Kusuma, HUKUM KETENAGAKERJAAN, 208.

lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerja.

B. Konsep Ketenagakerjaan di Era Revolusi Industri 4.0

Dalam pembahasan konsep ketenagakerjaan di era revolusi industri 4.0 ini lebih membahas tentang fakta atau kenyataan ketenagakerjaan di era globalisasi ini. Pembahasan ini lebih mengarah tentang fenomena-fenomena ketenagakerjaan saat ini, dan tentunya sesuai latar belakang yang ada. Antara lain tentang hubungan kerja, pengupahan, pemutusan hubungan kerja, dan peradilan hubungan industrial.

Sugeng Santoso PN (2019) dalam kutipannya yang berjudul Revolusi Industri 4.0 dan Perubahan Konsep Hubungan Industrial yang di unggah pada rabu, 23 Januari 2019 melalui link internet HUKUMONLINE.COM (<http://m.hukumonline.com>) menyampaikan bahwa:

“Konsep revolusi industri 4.0 ini merupakan konsep yang pertama kali di perkenalkan oleh Profesor Klaus Schwab. Ekonom asal Jerman sekaligus penggagas World Economic Forum (WEF) hal ini disampaikan melalui bukunya yang berjudul *The fourth Industrial Revolution* di dalamnya menyatakan bahwa revolusi industri 4.0 secara fundamental dapat mengubah cara hidup, bekerja, dan berhungan satu dengan yang lainnya. Revolusi industri 4.0 yang telah memulai berlangsung pada tahun 2000-an tepatnya 2018 yang antara lain ditandai dengan perubahan-perubahan dalam cara hidup, bekerja, dan berhubungan antara manusia. Fenomena perubahan pelaku proses produksi dari tenaga kerja ke mesin atau robot (otomatisasi)”⁸⁴.

Dari pernyataan di atas dapat di pahami bersama bahwa era revolusi industri 4.0 ini benar-benar berpengaruh pada perubahan hidup manusia, baik

⁸⁴ HUKUMONLINE.com (<http://m.hukumonline.com>)

dari segi gaya hidup, bekerja dan hubungan antara manusia. Perubahan ini tentunya juga berpengaruh pada konsep ketenagakerjaan di era ini. Oleh karena itu dalam pembahasa ini mencoba untuk mengkaji dan mengungkapkan konsep ketenagakerjaan di era revolusi industri 4.0 yang nantinya akan memberi pengetahuan baru bagi kita semua dan akan menjadi kesimpulan dari pembahasan sebelumnya pada pembahasan selanjutnya.

Revolusi industri yang selalu menjadi dasar adanya perubahan dalam sistem kerja termasuk sistem hubungan kerja sebagaimana konsep awal hubungan industrial adalah hubungan kerja, hubungan privat antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan. Perubahan hubungan kerja juga muncul berupa perkembangan sistem bisnis, misalnya: jual beli online, transportasi berbasis online dan hal lain yang sangat memudahkan masyarakat pada umumnya di era ini. Kemudahan-kemudahan ini juga membawa akibat terancamnya posisi pekerja/buruh konvensional. Pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan tertentu saat ini mengutamakan konsep hubungan kerja yang akan berubah dengan adanya revolusi industri 4.0 tersebut.

Kurniawan, 2016, mahasiswa Fakultas Syariah Institut Agama Islam Jember, yang berjudul Analisis Hukum Islam Terhadap Transaksi Jual-Beli Sistem Dropship (Di Toko Jilbab Online Fera-Shop Jember). Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa:

“Toko online Fera-Shop ini transaksi jual-beli yang dilakukan adalah jual-beli sistem dropsip. Jual-beli sistem dropsip yaitu sistem jual-beli yang mana penjual tidak perlu menyetok barang-barang untuk di jual-belikan akan tetapi dropship adalah model jualan online dan proses

penjualan produk tanpa harus memiliki modal apapun dimana penjual tidak perlu mengurus pengiriman barang ke pembeli. Dengan begitu, bisnis ini tidak memerlukan modal dan penjualan tidak perlu membeli barang terlebih dahulu untuk di jual, melainkan hanya menyediakan sarana pemasaran di media sosial seperti, website, facebook, dan BBM. Setelah membayar item yang di beli, dropship akan membayar harga supplier dan mengirim kepada pembeli. Supplier perusahaan akan mengirim produk kepada pelanggan langsung, dan selisih antara harga penjual dan harga supplier adalah keuntungan dropshiper.”⁸⁵

Dari hasil penelitian Kurniawan di atas mencontohkan ketenagakerjaan yang ada pada saat ini dari segi hubungan kerja, hubungan industrial, dan pengupahan. Hubungan kerja dan hubungan industrial yang ada pada penelitian di atas adalah supplier perusahaan dan Fera-Shop sebagai dropshiper serta penjual online, yang mana perjanjian hubungan kerjanya atau sistem kerjanya Fera-Shop tidak perlu menyediakan modal dan stok barang untuk di jual ke pelanggan hanya saja di pasarkan melalui media sosial Fera-Shop. Ketika ada pelanggan yang membeli barang dan membayarnya, maka Fera-Shop akan membayar harga barang kepada supplier perusahaan, dan supplier perusahaan akan mengirim barang langsung kepada pembeli. Harga barang yang di berikan oleh supplier perusahaan kepada dropshiper lebih rendah dari pada harga penjualan dropshiper/Fera-Shop ke pembeli. Maka selisih harga tersebut yang akan menjadi keuntungan Fera-Shop sebagai dropshiper.

Fenomena ketenagakerjaan saat ini dapat di contohkan lagi oleh transportasi online yang saat ini sudah melanda setiap kota-kota besar, seperti contoh GO-JEK. GO-JEK saat ini menjadi alat transportasi online yang sangat

⁸⁵ Kurniawan, “*Analisis Hukum Islam Terhadap Transaksi Jual-Beli Sistem Dropship (Di Toko Jilbab Online Fera-Shop Jember)*”, (Skripsi, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember, 2016).

di minati masyarakat luas terutama di kota besar, dan layanan aplikasi GO-JEK yang termasuk alat transportasi berbasis online ini banyak masyarakat yang berpendapat sangat membantu dan mempermudah memenuhi transportasinya. Namun ada kalangan masyarakat juga merasa tidak diuntungkan dengan adanya transportasi online ini di karenakan merugikan alat transportasi konvensional yang ada lebih awal. Konsep ketenagakerjaan dalam hubungan kerja, hubungan industrial, pengupahan dan pemutusan kerja pada GO-JEK dapat di uraikan berdasarkan hasil penelitian berikut ini.

Perubahan konsep hubungan industrial berdasarkan revolusi industri 4.0 lebih cenderung kepada konsep hubungan industrial yang bersifat *partnership* atau lebih kemitraan. Konsep hubungan industrial yang membentuk hubungan mutualisme dalam pemahaman saling memberdayakan, maka antara dunia industri, pekerja dan pemerintahan merupakan satu sinergi yang menopang pertumbuhan ekonomi. Dari pemaparan di atas kenyataan bahwa revolusi industri 4.0 telah menggeser hubungan kerja. Relasi antar pekerja dan pemberi kerja bukan lagi berbentuk hubungan kerja akan tetapi berbentuk kemitraan. Perubahan-perubahan tersebut ada karena pengaruh perubahan konsep ketenagakerjaan yang ada di era revolusi industri 4.0 ini.

Samsul, 2019, mahasiswa Fakultas Syariah Institut Agama Islam Jember, yang berjudul Analisis Perjanjian Kerja PT.GO-JEK Indonesia Perspektif UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah. Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa:

“Perjanjian kerjasama antara PT.GO-JEK Indonesia dengan Mitra pengendara dibuat dalam bentuk kontrak elektronik yang terdapat

dalam aplikasi *GO-JEK Driver*, Perjanjian kemitraan tersebut diberlakukan setelah calon mitra melengkapai persyaratan yang diberikan, dan dinyatakan oleh PT. *GO-JEK* Indonesia telah memenuhi syarat untuk menjadi mitra pengemudi.

Apabila Mitra tidak setuju dengan Persyaratan ini, Mitra dapat memilih untuk tidak mengakses atau tidak menggunakan Aplikasi *GO-JEK*. Pihak *GO-JEK* bebas untuk melakukan *suspend* (menutup akses kepada akun) jika terjadi indikasi kecurangan atau pelanggaran dengan alasan apapun tanpa harus membuktikan terlebih dahulu apakah mitra benar-benar melakukan pelanggaran atau tidak. *GO-JEK* juga memiliki kewenangan untuk memutus hubungan perjanjian kemitraan secara sepihak jika terjadi indikasi kecurangan atau pelanggaran dengan alasan apapun tanpa harus memberikan teguran terlebih dahulu dan tanpa harus membuktikan terlebih dahulu apakah mitra benar-benar melakukan pelanggaran. PT.Go-Jek telah menyediakan aplikasi Go-Jek yang digunakan pengemudi Go-Jek untuk mencari pesanan konsumen sehingga mendapatkan imbalan berupa uang tunai maupun saldo. PT.Go-Jek tentu membutuhkan biaya untuk perawatan server aplikasi dan untuk mengaji karyawan yang bekerja didalam perusahaan PT.Go-Jek. Sehingga dalam perjanjian kerjasama kemitraan antara PT.Go-Jek dengan pengemudi Go-Jek, ada suatu bagi hasil antara pihak- pihak. Bagi hasil tersebut timbul apabila pengemudi Go-Jek mendapatkan upah atau bayaran atas jasa yang telah dia lakukan kepada konsumen, dimana PT.Go-Jek mendapatkan 20% atas upah tersebut dan pengemudi Go-Jek mendapatkan sisanya yaitu 80%. Apabila pembayaran yang dilakukan oleh konsumen menggunakan uang tunai, maka 20% yang menjadi hak PT.Go-Jek akan didapatkan dari terpotongnya saldo milih pengemudi Go-Jek. Karena setiap pengemudi Go-Jek wajib memiliki saldo Go-Jek untuk pembayaran saldo ataupun poin-poin bonus yang akan diberikan oleh PT.Go-Jek yang dapat ditukarkan uang tunai apabila telah terkumpul dengan batas minimal yang ditentukan oleh pihak PT.Go-Jek. Namun apabila pembayaran dilakukan secara saldo oleh pihak konsumen, maka pengemudi Go-Jek tidak mendapatkan uang secara tunai, melainkan bertambahnya saldo Go-Jek miliknya yang sudah secara otomatis terpotong 20% untuk PT.Go-Jek”.⁸⁶

Dari hasil penelitian Samsul di atas dapat di analisa, bahwa hubungan kerja dan hubungan industrial yang ada tidak seperti yang ada dalam UU RI No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, melainkan hubungan kerja pada

⁸⁶ Samsul , “*Analisis Perjanjian Kerja PT.GO-JEK Indonesia Prespektif UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*”, (Skripsi Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember, 2019).

PT. GO-JEK berbentuk kemitraan. Pemutusan hubungan kerja PT. GO-JEK terhadap mitranya berdasarkan pelanggaran mitranya, melalui beberapa teguran dan apabila tetap terjadi pelanggaran maka hubungan kerjanya di putuskan oleh PT. GO-JEK dengan sepihak tanpa adanya persetujuan mitranya.

Dari dua contoh fakta ketenagakerjaan saat ini bisa di ketahui bersama bahwa ketenagakerjaan saat ini tidak seluruhnya di atur dalam UU RI No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang di khawatirkan nantinya banyak menimbulkan permasalahan antara pengusaha dan pekerja maupun sebaliknya.



BAB IV

RELEVANSI UU RI NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

A. Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 Pada Masyarakat dan Individu

Era revolusi industri 4.0 mengubah cara manusia hidup, bekerja dan berkomunikasi. Revolusi industri 4.0 juga membentuk ulang (*reshaping*) sistem pemerintahan, sistem pendidikan, sistem pelayanan kesehatan, sistem perdagangan dan hampir setiap aspek kehidupan. Selain itu hubungan antar manusia, dan peluang-peluang kerja dan pendidikan juga akan mengalami perubahan di era ini. Pengaruh-pengaruh era revolusi industri 4.0 ada yang berpengaruh positif maupun negatif terhadap setiap individu, yaitu:

1. Pengaruh Positiv

Revolusi industri 4.0 bukan sebuah hambatan, melainkan sebuah kecisnaan. Berbeda dengan keyakinan banyak orang bahwa revolusi industri 4.0 akan menyulitkan masyarakat terutama masyarakat desa, justru era ini akan membuka banyak peluang bagi masyarakat terutamanya bagi masyarakat desa. Pada era ini teknologi dapat menjadi agen baru perubahan yang kuat untuk selamanya. Pendidikan dan akses ke informasi dapat meningkatkan kehidupan miliaran orang di dunia. Perangkat dan jaringan komputasi yang semakin kuat, layanan digital, serta perangkat seluler dapat menjadi kenyataan bagi orang-orang di seluruh dunia, termasuk penduduk di Negara-negara terbelakang.

Revolusi media sosial, seperti di wujudkan Facebook, Twiter, dan Tencent yang memberikan pengaruh kepada semua orang. Selain itu cara manusia berkomunikasi secara langsung di seluruh planet ini berubah. Saat ini, lebih dari 30% penduduk dunia menggunakan layanan media sosial untuk berkomunikasi dan agar tetap update dengan berbagai peristiwa dunia. Inovasi-inovasi tersebut dapat menciptakan lingkungan global yang sebenarnya dan membawa miliaran orang masuk ke dalam ekonomi global. Media sosial dapat membawa kita mengakses produk dan layanan dan model pasar yang benar-benar baru. Kita memiliki kesempatan untuk belajar dan menghasilkan uang dengan cara baru. Belum lagi media sosial memungkinkan kita memiliki identitas baru dengan cara melihat potensi diri sendiri yang sebelumnya terasa tidak mungkin.

Fandrik Haris Setia Putra mahasiswa Pascasarjana IAIN Jember mengutip dalam jurnalnya bahwa:

“Revolusi industri 4.0 akan mempermudah koneksi antara pasar tradisional dengan pasar global lewat *e-commerce*/transaksi online. Generasi milenial harus menjadi motor penggerak revolusi industri 4.0 harus di beri ruang untuk membangun konektivitas jejaring digital. Hal ini juga sebagai upaya membendung kalangan generasi milenial masyarakat desa yang memiliki pengetahuan dan bekal teknologi yang mempuni lebih memilih hidup dikota atau luar negeri”⁸⁷.

Seperti halnya kutipan diatas, layanan belanja dan pengiriman online, termasuk yang dilakukan menggunakan *drone*, membentuk ulang pemahaman akan kenyamanan dan pengalaman ritel. Kemudahan

⁸⁷ Fandrik Haris Setia Putra, “*Revitalisasi Bumdesa Bersama Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0.*”, (jurnal, Jember: IAIN Jember, 2019)

pengiriman mengubah masyarakat, bahkan yang tinggal di tempat-tempat terpencil, dan memacu ekonomi pedesaan atau daerah terpencil.

Dibidang lain kemajuan dalam ilmu biomedis dapat menciptakan kehidupan yang lebih sehat serta rentang hidup yang lebih lama. Misalnya kemajuan yang merujuk pada inovasi dalam ilmu saraf, seperti menghubungkan otak manusia ke computer untuk meningkatkan kecerdasan atau pengalaman dunia simulasi. Bayangkan apabila kekuatan robot bergabung dengan keterampilan manusia dalam memecahkan masalah. Kemajuan dalam keamanan otomotif melalui teknologi revolusi industri 4.0 dapat mengurangi korban jiwa dan biaya asuransi, serta emisi karbon. Kendaraan otonom (*autonomous vehicles*) dapat membentuk ulang ruang hidup kota, arsitektur, dan sistem jalan raya, serta memberikan lebih banyak ruang bagi manusia untuk bersosialisasi dan berkegiatan.⁸⁸

Bagi para pekerja, teknologi digital dapat mengurangi tugas-tugas yang dapat diotomatisasi, sehingga mereka dapat lebih berkonsentrasi menangani masalah bisnis yang lebih kompleks serta memberi mereka lebih banyak kebebasan. Hal ini dapat juga memberikan peralatan dan wawasan yang benar-benar baru pada pekerja. Dengan demikian, mereka dapat merancang solusi lebih kreatif bagi masalah-masalah yang tidak dapat di atasi sebelumnya.

⁸⁸ Astrid Savitri, "Revolusi Industri 4.0", 125.

2. Pengaruh Negativ

Keberadaan kita saat ini ada pada ambang revolusi yang secara fundamental akan mengubah pola hidup seperti cara manusia bekerja dan berhungan dengan sesame. Perkembangan ini akan terus terjadi dan sulit untuk di prediksi. Revolusi 4.0 ini menegaskan konsep digital dalam memenuhi kebutuhan industri dan perekonomian. Revolusi industri ini akan membawa banyak perubahan industri yang semakin kompak dan efisien.

Pembahasan pada media sosial yang di unggah melalui akun KOMPASIANA senin 27 mei 2019 jam 20.20 yang dapat di jadikan sumber fakta pengaruh negativ revolusi industri 4.0 pada masyarakat saat ini, seperti berkurangnya sumber daya manusia karena digantikan mesin.

Beberapa Pengaruh negativ revolusi industri 4.0 pada masyarakat, ialah:⁸⁹

a. Mesin menggantikan orang

Adanya mesin menciptakan pabrik-pabrik baru untuk menampung manufaktur. Mesin juga bekerja dengan waktu dan upaya yang di awasi untuk efisien dalam menciptakan produk baru. Karena manfaat dari mesin inilah yang berpengaruh berkurangnya sumber daya manusia karena digantikan mesin.

b. Orang banyak yang tinggal di kota

Pada pola kehidupan manusia zaman dulu, sebagian besar masyarakat tinggal di pedesaan dan melakukan pekerjaannya di rumah.

⁸⁹Indira Adiadwi Putri, "Dampak Revolusi Industri 4.0 Terhadap Kehidupan Manusia", (Kompasiana, Mahasiswa Prodi Ilmu Perpustakaan Fikom Unpad, 2019).

Setelah adanya revolusi industri ini, masyarakat banyak memilih untuk tinggal di kota sebab barang diproduksi di pabrik menggunakan mesin secara massal. Tidak hanya pindah ke kota, beberapa bagian orang akan pindah ke daerah lain karena beberapa faktor seperti upah yang lebih tinggi dan pelayanan yang lebih baik di daerah yang baru.

c. Cara Produksi Pakaian dan Kain Berubah

Sebelum era revolusi, manusia membuat sebuah pakaian sendiri di rumah. Munculnya revolusi industri dan mesin, menyebabkan adanya kemudahan dalam membuat pakaian. Produk tekstil menjadi salah satu hal yang sepenuhnya diubah oleh revolusi industri. Sehingga Mereka membeli bahan baku dan peralatan untuk membuat pakaian kemudian diproduksi dengan menggunakan mesin jahit dan mesin lainnya. Hal ini berdampak pada jumlah produksi yang dilakukan secara massal, sehingga produk akan lebih murah karena diproduksi dengan mudah dan banyak.

d. Sistem Ekonomi Baru Tercipta

Hal ini dikarenakan revolusi industri memenuhi kebutuhan perekonomian. Tidak hanya memenuhi, Revolusi Industri 4.0 menciptakan sistem ekonomi baru yang dikenal sebagai Kapitalisme Industri. Kapitalisme Industri adalah dimana terjadi perubahan dalam alur industri sebelum dan sesudah revolusi. Sebelum adanya revolusi, para pedagang merupakan orang-orang yang penting dalam perdagangan dan ekonomi.

Setelah industrialisasi, orang terpenting berubah menjadi pemilik pribadi dari pabrik-pabrik yang menghasilkan laba dan kekayaan yang terbesar. Adanya revolusi dalam teknologi juga memudahkan adanya transaksi jual beli seperti dengan menggunakan aplikasi atau via daring.

e. Industrialisasi Menyebabkan Masalah Baru

Salah satu dampak negatif dari revolusi industri 4.0 lainnya adalah polusi dan limbah yang dihasilkan karena efek samping pabrik, mesin, dan bahan kimia yang digunakan dalam proses industri. Limbah ini menyebabkan banyak masalah baru karena mencemari lingkungan. Tidak hanya itu, perubahan iklim, pencemaran lingkungan, dan hal lain yang merubah proses produksi dan transportasi ini disebabkan oleh revolusi industri.

Dapat dipahami dari apa yang telah di jelaskan yang menjadi fakta saat ini, bahwa setiap perkembangan industri yang terjadi selama ini selalu ada dampak baik dan buruk di dalamnya. Manusia harus ikut berkembang dan berevolusi untuk dapat bertahan hidup. Kemajuan teknologi tidak dapat dihindari, namun sebaliknya manusia harus ikut memajukan pribadi diri agar dapat bersaing dengan negara lain. Karena tidak dapat dipungkiri revolusi industri pada Negara kita akan terus terjadi dan sulit untuk diprediksi. Sehingga sebagai manusia dan masyarakat Indonesia, kita harus siap untuk menyikapi setiap perubahan yang terjadi di dunia ini.

B. Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 Pada Ketenagakerjaan

Pada era revolusi industri 4.0 ini yang begitu berpengaruh besar dalam kehidupan manusia baik pengaruh positif maupun negatif, tentunya juga berpengaruh besar pada ketenagakerjaan yang menjadi pembahasan pokok dalam penelitian ini. Karena sebagian besar subjek dalam ketenagakerjaan tentunya banyak manusia atau masyarakat Negara. Hal ini di bahas dalam berita yang penulis dapatkan melalui akun KOMPASIANA yang di unggah pada senin 13 mei 2019 jam 19.56, bahwa unggahan membahas tentang presentase responden masyarakat terhadap pengaruh era revolusi industri terhadap ketenagakerjaan saat ini yang di dapatkan melalui kuisisioner yang disebarnya, yaitu sebagai berikut:

77.14 % responden merasakan dampak positif dari revolusi industri 4.0. Responden merasakan dengan adanya revolusi industri 4.0, terdapat banyak pekerjaan yang dapat dilakukan dengan mudah, cepat, lebih tepat, akurat, dan lebih hemat dengan menggunakan alat atau mesin. Lalu, dapat mempermudah kehidupan manusia sehingga tenaganya tidak terbuang percuma untuk hal yang kurang penting baginya. Selain itu, revolusi industri 4.0 pun menjadi dorongan bagi sumber daya manusia untuk meningkatkan skill, ilmu pengetahuan, dan kemampuan analisis serta leadership dalam lingkungan kerja. Sehingga, tenaga kerja menjadi semakin berkembang. Seperti manusia dapat mendapatkan kerja yang lebih tidak membosankan, walaupun mereka akan terpaksa untuk belajar hal-hal baru. Tapi dengan

industri 4.0 manusia tidak perlu melakukan pekerjaan yang repetitif dan menghabiskan waktu.

88,57% responden telah mengetahui tentang revolusi industri 4.0. Hal ini merupakan suatu hal yang wajar, sebab revolusi industri 4.0 sedang hangat dibicarakan akhir-akhir ini. Penggunaan robot dan artificial intelligence mulai menggantikan keterlibatan manusia di dalamnya. Adanya revolusi industri 4.0 berdampak pada berbagai aspek, salah satunya ketenagakerjaan dan ekonomi baik secara positif maupun secara negatif. Salah satu contoh dampak revolusi industri adalah muncul banyak pekerjaan baru yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya.

97.14% responden yang merasakan bahwa zaman sekarang beberapa pekerjaan sudah dilakukan oleh mesin. Sedangkan, sisanya yaitu sebesar 2.86% responden yang tidak merasakan bahwa beberapa pekerjaan sudah dilakukan oleh mesin. Hal ini dapat disebabkan karena teknologi yang semakin canggih seiring berjalannya waktu. Menurut salah satu analisis, sebuah situs komunitas untuk para pencari pekerjaan, automasi akan meningkat drastis pada tahun 2033.

47% dari pekerjaan yang ada pada saat ini, akan diambil alih oleh tenaga mesin. Salah satu contoh pekerjaan yang dilakukan oleh mesin yaitu tellerbank yang sudah mulai digantikan oleh mesin anjungan tunai mandiri (ATM). Menurut Mark Gilder, Direktur Strategi Distribusi Citibank, ada 85% pekerjaan teller bank yang dilakukan oleh mesin ATM, seperti mengambil

uang tunai, transfer dana (pemindahbukuan), membayar tagihan pembayaran atau pinjaman, hingga membeli pulsa.

22.86 % responden lainnya merasakan dampak negatif dari adanya revolusi industri 4.0. Responden merasakan bahwa dengan adanya revolusi industri ini, karena dengan mesin menggantikan pekerjaan manusia, akan membuat manusia semakin malas, dan juga banyak tenaga kerja yang dikeluarkan dari pekerjaannya atau lapangan pekerjaan semakin berkurang. Seperti contoh tol lebih cepat karena memakai e-toll dalam metode pembayarannya tetapi dengan adanya e-toll membuat pekerjaan sebagai penjaga pintu tol pun menghilang atau tidak digunakan lagi.⁹⁰

Dalam hal pengaruh era revolusi industri 4.0 pada ketenagakerjaan ini, salah satu organisasi pengusaha yaitu APINDO berpendapat, yang di unggah melalui berita Kompas.com pada hari Selasa 24 April 2018 jam 08.00, dalam berita ini berpendapat sebagai berikut:

“JAKARTA, KOMPAS.com - Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) menilai hadirnya revolusi industri 4.0 bisa menjadi ancaman tersendiri bagi tenaga kerja dalam negeri yang tidak memiliki keterampilan untuk beradaptasi dalam pekerjaan-pekerjaan jenis baru.

"Betul ini akan menjadi ancaman yang sangat serius kalau tidak diantisipasi nanti apabila terjadi ledakan jumlah tenaga kerja yang tidak terampil di sektor formal," ucap Ketua Umum Apindo Hariyadi B Sukamdani, di Jakarta, Senin (23/4/2018).

Oleh karena itu, Hariyadi menyarankan perlu adanya perubahan pola pendidikan dan pola vokasi di Indonesia. Sebab, menurut dia, bukan zamannya lagi anggapan bahwa begitu bersekolah vokasi maka setelah lulus akan diterima di industri dengan mudah.

"Ini harus dilihat lagi dan sekarang juga orang lebih cenderung bekerja sendiri-sendiri atau self employed. Nah itu kan harus ada panduan, cara-cara pelatihan, dan vokasinya harus disesuaikan," imbuhnya.

⁹⁰ Daffodil, "Pengaruh Revolusi Industri 4.0 Terhadap Ketenagakerjaan", (Kompasiana, 2019).

Keterampilan spesifik, terutama yang berkaitan dengan teknologi digitalisasi, memang sangat dibutuhkan bagi tenaga kerja untuk beradaptasi dengan Revolusi Industri 4.0.

Revolusi Industri 4.0 sendiri ditandai dengan banyaknya sektor industri yang menggunakan otomatisasi mesin dan penggunaan robot.

Bahkan Kementerian Tenaga Kerja (Kemenaker) mengonfirmasi akan ada jenis pekerjaan yang bakal hilang seiring dengan berkembangnya Revolusi Industri 4.0.

"Tetapi yang harus disampaikan juga bahwa akan ada tumbuh pekerjaan baru yang sekarang ini kita prediksi jumlahnya 65.000 pekerjaan. Oleh karena itu sekarang adalah bagaimana kita harus bisa menyesuaikan dengan perubahan tersebut," tutur Bambang di Gedung Kemenkominfo Jakarta, Senin⁹¹ pekan lalu.

Berdasarkan data Barenbang Kemenaker yang dirilis tahun ini, ada beberapa pekerjaan yang menurun dalam tiga periode Revolusi Industri 4.0 sejak 2018 hingga 2030 mendatang.

Beberapa pekerjaan yang menurun itu di antaranya adalah manajer administrasi, sopir, tukang cetak, pengantar surat, resepsionis, agen perjalanan, operator mesin, juru masak makanan cepat saji, dan ahli las⁹¹.

Dari beberapa pendapat diatas dapat di analisis bahwa Revolusi industri 4.0 merupakan suatu tantangan yang harus bisa kita ambil dampak positifnya semaksimal mungkin dan kita antisipasi dampak negatifnya. Walaupun manusia mengetahui dampak buruk dari penggunaan mesin dalam industri, namun bukan berarti penggunaan mesin harus dilarang. Kemajuan teknologi tetap saja harus dipelajari. Selain mendukung progam pemerintah dalam memajukan Indonesia dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, hal yang dapat kita persiapkan untuk menghadapi revolusi industri 4.0 yaitu dengan menyiapkan ilmu pengetahuan, skill, kemampuan analisis, kemampuan bekerja sama dalam tim, leadership, dan kemampuan berkomunikasi. Sebagai seorang pelajar sebaiknya juga dapat membagikan ilmu yang dimilikinya sehingga dapat memberikan dampak kepada

⁹¹ <http://www.kompas.com>

masyarakat dengan meningkatkan kemampuan masyarakat hingga dapat bersaing pada era revolusi industri 4.0 ini.

C. Relevansi UU RI NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Era Revolusi Industri 4.0

Pertanyaan-pertanyaan besar yang sering muncul pada saat ini tentang ketenagakerjaan adalah “apakah masih relevan UU RI NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Era Revolusi Industri 4.0 ini?”. pertanyaan-pertanyaan itu muncul karena banyaknya perubahan-perubahan konsep ketenagakerjaan di era ini. Misalnya di lihat dari beberapa fakta ketenagakerjaan saat ini dan pada UU RI NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pada salah satu contoh pembahasan Konsep Ketenagakerjaan Dalam UU RI NO.13 Tahun 2003 dan Konsep Ketenagakerjaan Di Era Revolusi Industri 4.0 di atas dapat di analisis kerelevansiannya, yaitu pada contoh fakta di BAB III sebagai berikut:

1. Transaksi Jual Beli Sistem Dropship

Pada hasil penelitian tersebut Hubungan kerja, hubungan industrial dan pengupahan yang ada adalah supplier perusahaan dan pemilik toko online sebagai dropshiper serta penjual online, yang mana perjanjian hubungan kerjanya atau sistem kerjanya pemilik toko online tidak perlu menyediakan modal dan stok barang untuk di jual kepelanggan hanya saja di pasarkan melalui media sosialnya atau toko online tersebut. Ketika ada pelanggan yang membeli barang dan membayarnya, maka pemilik toko

online akan membayar harga barang kepada supplier perusahaan, dan supplier perusahaan akan mengirim barang langsung kepada pembeli. Harga barang yang di berikan oleh supplier perusahaan kepada dropshiper lebih rendah dari pada harga penjualan dropshiper/ pemilik toko online ke pembeli. Maka selisih harga tersebut yang akan menjadi keuntungan pemilik toko online sebagai dropshiper.

Sistem kerja di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha bersifat pertemanan atau partnership, sehingga pekerja rentan bekerja ditempat lain, waktu dan tempat bersifat fleksibel jadi bisa dimana saja. Penggajian atau upah pekerja sesuai berapa banyaknya barang terjual. Sehingga jika terjadi pemutusan hubungan kerja kemungkinan besar tidak ada yang namanya uang pesangon.

Hal di atas merupakan sistem kerja pada saat ini, sedangkan UU RI NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja, hubungan industrial dan pengupahan yang ada yaitu mengandung peraturan bahwa di tetapkan bekerja satu tempat, sehingga pekerja tidak bisa melakukan pekerjaan di perusahaan lain, serta jam kerja dan tempat telah di atur dan di sampaikan pada kesepakatan awal antara pengusaha dan pekerja. Gaji pekerja yang telah di sepakati di awal juga di atur dalam pengupahan tenaga kerja di tegaskan oleh pasal 88 UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak

bagi kemanusiaan pemerintah harus menetapkan kebijakan-kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.⁹² Salah satunya upah minimum, ketentuannya yaitu upah minimum pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum terdiri atas, upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

2. Perjanjian PT. Go-Jek Indonesia

Pada penelitian yang lain dapat dijadikan contoh ketenagakerjaan pada era ini adalah pada perjanjian PT.Go-Jek Indonesia yaitu hubungan kerja pada PT. GO-JEK berbentuk kemitraan. Pemutusan hubungan kerja PT. GO-JEK terhadap mitranya berdasarkan pelanggaran mitranya, melalui beberapa teguran dan apabila tetap terjadi pelanggaran maka hubungan kerjanya di putuskan oleh PT. GO-JEK dengan sepihak tanpa adanya persetujuan mitranya. Sehingga mengakibatkan tidak adanya uang pesangon dari PT. GO-JEK.

Sedangkan hubungan kerja dan pemutusan kerja yang ada pada UU RI NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah mengandung peraturan bahwa di tetapkan bekerja satu tempat, bukan mitra atau partnership sehingga pekerja tidak bisa melakukan pekerjaan di perusahaan lain, serta jam kerja dan tempat telah di atur dan di sampaikan

⁹² pasal 88 UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pada kesepakatan awal antara pengusaha dan pekerja. Serta pemutusan kerja dalam UU RI NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah Dalam hal pemutusan hubungan kerja rasionalisasi atau kesalahan ringan tenaga kerja UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 151 ayat (2) ditentukan, bahwa: *“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”*.⁹³ Jika ada pemutusan kerja maka harus dirundingkan oleh pengusaha dan pekerja, Perundingan harus dilakukan secara musyawarah mufakat dengan memperhatikan: tingkat loyalitas pekerj/buruh kepada perusahaan, masa kerja dan jumlah tanggungan pekerja/buruh yang akan diputuskan hubungan kerjanya. Jika perundingan tidak mendapatkan hasil persetujuan pengusaha, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Jika pemutusan kerja tersebut benar-benar terjadi maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud telah di atur dalam ayat (1) pasal 156 UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁹⁴

D. Undang-undang Lain Yang Mengatur Tentang Sistem Ketenagakerjaan

Untuk mengetahui kerelevansian UU RI No.13 Tahun 2003 di era revolusi industri 4.0 ini harus juga memperhatikan undang-undang lain yang

⁹³ 151 ayat (2) UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁹⁴ pasal 156 ayat (1) UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

mengatur tentang sistem ketenagakerjaan, dikhawatirkan kerelevansian yang dimaksud sudah diatur dalam undang-undang lain tersebut.

Dari beberapa referensi sistem ketenagakerjaan baru yang ada pada saat ini seperti yang dicontohkan onlineshop dan ojek online pada pembahasan sebelumnya, hal tersebut juga di atur dalam undang-undang lain dan peraturan pemerintah, yaitu UU No.7 Tahun 2014 Tentang Perdagangan, UU No.8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen, UU No. 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, PP No.82 Tahun 2012 Tentang Penyelenggara Sistem dan Transaksi Elektronik, dan PP No.80 Tahun 2019 Tentang Perdagangan Melalui Sistem Online.

Dalam undang-undang di atas mengatur sistem ketenagakerjaan baru yang ada pada saat ini dalam segi kesepakatan atau perjanjian kerja yang meliputi kontrak kerja atau batas waktu kerja, modal, bagi hasil, kewajiban-kewajiban para pihak dan berakhirnya waktu kerja, hal ini di atur dalam UU No.7 Tahun 2014 Tentang Perdagangan.⁹⁵ UU No.8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen, UU No. 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, PP No.82 Tahun 2012 Tentang Penyelenggara Sistem dan Transaksi Elektronik yaitu mengatur tentang perlindungan konsumen dalam transaksi digital jika konsumen merasa dirugikan seandainya barang yang dijanjikan itu berbeda, serta mengatur aktivitas belanja online dalam bentuk *code conduct*.⁹⁶ PP No.80 Tahun 2019 Tentang Perdagangan Melalui Sistem Online mengatur tentang iktikad baik, kehatian-hatian, transparansi,

⁹⁵ UU No.7 Tahun 2014 Tentang Perdagangan

⁹⁶ <http://m.ccnindonesia.com>, CCN Indonesia (kamis,13/12/2018,20:17)

kepercayaan, akuntabilitas, keseimbangan, adil dan sehat, serta mengatur pelaku usaha Luar Negeri yang secara aktif melakukan penawaran dan/atau melakukan *e-commerce*/Transaksi online kepada konsumen yang berkedudukan diwilayah hukum NKRI, yang meliputi jumlah transaksi, nilai transaksi, jumlah paket pengiriman, dan/atau jumlah traffic atau pengakses.⁹⁷

Pada pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa ada undang-undang lain yang mengatur tentang sistem ketenagakerjaan saat ini, namun lebih fokus pada aktifitas perdagangan dan perlindungan konsumen bukan pada ketenagakerjaan atau pada pengusahaan dan tenaga kerja. Serta penelitian ini fokus pada sistem ketenagakerjaan dalam UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di era revolusi industri 4.0 yang telah menjadi fokus kajian, tujuan penelitian, serta sumber data primer dan sekunder pada penelitian ini.



⁹⁷ <http://amp.kontan.co.id> (Yudho winarto, Rabu 04 Desember 2019, 10:28 WIB)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa konsep ketenagakerjaan dalam UU RI NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hubungan kerja, pengupahan, dan hubungan industrial antara pengusaha dengan tenaga kerja mengandung peraturan bahwa di tetapkan bekerja satu tempat, pekerja tidak boleh melakukan pekerjaan di perusahaan lain, karena jam kerja dan tempat telah di atur dan di sampaikan pada kesepakatan awal antara pengusaha dan pekerja. Serta mengatur pemutusan hubungan kerja dan uang pesangon yang dilalui perundingan secara musyawarah mufakat dengan memperhatikan: tingkat loyalitas pekerj/buruh kepada perusahaan, masa kerja dan jumlah tanggungan pekerja/buruh yang akan diputuskan hubungan kerjanya. Serta perhitungan uang pesangon dari pengusaha untuk tenaga kerja.
2. Bahwa konsep ketenagakerjaan revolusi industri 4.0 yaitu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha bersifat pertemanan atau partnership, sehingga pekerja rentan bekerja ditempat lain, waktu dan tempat bersifat fleksibel jadi bisa dimana saja. Penggajian atau upah pekerja sesuai berapa banyaknya hasil yang diperoleh pekerja. Sehingga jika terjadi pemutusan hubungan kerja tidak ada yang namanya uang pesangon. Serta hubungan

kerja berdasarkan kesalahan pekerja, dilalui dengan teguran namun jika terjadi kesalahan pekerja lagi, maka pemutusan hubungan kerja diputuskan pengusaha.

3. Bahwa UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di era revolusi industri 4.0 ini kurang relevan. Dikarenakan banyak sistem ketenagakerjaan baru yang ada saat ini tidak ada atau belum di atur dalam UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sehingga perlu adanya penambahan atau revisi UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Saran-saran

Penulisan penelitian ini sungguh masih sangat jauh dari kata sempurna, hasil penelitian ini perlu adanya kritik dan saran dari pembaca dan khususnya bagi para Dosen Institut Agama Islam Negeri Jember. Untuk itu beberapa hal yang mungkin jadi catatan peneliti berkaitan dengan hasil penelitian ini, menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi masyarakat dan individu, bahwa Revolusi industri 4.0 merupakan suatu tantangan yang harus bisa kita ambil dampak positifnya semaksimal mungkin dan kita antisipasi dampak negatifnya. Walaupun manusia mengetahui dampak buruk dari penggunaan mesin dalam industri, namun bukan berarti penggunaan mesin harus dilarang. Kemajuan teknologi tetap saja harus dipelajari. Selain mendukung program pemerintah dalam memajukan Indonesia dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, hal yang dapat kita persiapkan untuk menghadapi revolusi industri 4.0

yaitu dengan menyiapkan ilmu pengetahuan, skill, kemampuan analisis, kemampuan bekerja sama dalam tim, leadership, dan kemampuan berkomunikasi. Sebagai seorang pelajar sebaiknya juga dapat membagikan ilmu yang dimilikinya sehingga dapat memberikan dampak kepada masyarakat dengan meningkatkan kemampuan masyarakat hingga dapat bersaing pada era revolusi industri 4.0 ini.

2. Bagi pemerintah terkhusus kepada DPR selaku pembuat Undang-undang, hendaknya merevisi atau melengkapi UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sedikitnya tiga hal yaitu pertama, hubungan industrial yang saat ini hubungan antara pemberi kerja dan pekerja bersifat pertemanan atau partnership sehingga dapat menyebabkan pekerja bisa bekerja di tempat yang berbeda serta waktu dan tempatnya fleksibel.

Kedua, gaji pekerja saat ini perhitungan pembayaran bisa saja per jam, per hari, per minggu, per bulan atau sesuai tingkat keahlian sesuai kesepakatan atau perjanjian bersama. Ketiga, hubungan kerja yaitu jika sistem penggajian demikian kalau ada pemutusan kerja tidak ada yang namanya uang pesangon. Ketigal hal tersebut belum di atur dalam UU RI No.13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, oleh karenanya dari beberapa kalangan banyak yang membahas tentang hal-hal ketenagakerjaaaan yang ada pada era ini yang perlu di atur dalam UU RI No.13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan, karena faktanya banyak perkembangan-perkembangan sistem ketenagakerjaan di era revolusi industri 4.0 ini.

DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber Buku

- Asyhadie, Zaeni & Rahmawati Kusuma. 2019. *HUKUM KETENAGAKERJAAN*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP
- Asyhadie, Zaeni. 2008. *Hukum Kerja*. Jakarta: Rajawali pers
- Djamal, M. 2015. *Paradikma Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hasikin, Zainal Dkk. 2008. *DASAR-DASAR HUKUM PERBURUHAN* Jalarta: PT Grafindo Persada
- Hasikin, Zainal. 2008. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Husni, Lalu. 2007. *PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Ishaq. 2012. *Dasar-dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika
- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). 2002. Jakarta: Balai Pustaka
- Khakim. 2003. *Pengantar HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT.CITRA ADITIYA BAKTI
- Mardalis. 2003. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mohammad Rifqi Noval, Sayid . 2017. *HUKUM KETENAGAKERJAAN*, Bandung: PT Refika aditama
- R.Budiono, Abdul . 2011. *HUKUM PERBURUHAN*, Jakarta: PT Indeks
- Raharjo, Satjipto. 1983. *Masalah Penegakan Hukum*. Bandung : Sinar Baru
- Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Savitri, Astrid. 2019. *Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Genesis
- Sugiono. 2013. *Memahami Penelitian Kuliitatif*. Jakarta: Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2014. *metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

Sukoco, Padmo. 2002. *Pengantar Penelitian Hukum Aplikasi dan Evaluasi*, Jakarta: Gunung Agung

Teguh, Muhammad. 2006. *metode Penelitian Ekonomi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Tim Penyusun. 2018. *Pedoman Penulisan karya ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press

B. Sumber Undang-undang

Pasal 1 angka 17, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 ayat (16) UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 ayat (25), UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 102 UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 136 UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 150, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 151 ayat (2) UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 154, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 156 ayat (1) UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 156 ayat (3), UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 156 ayat (4), UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 156 ayat (5), UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 156 ayat(1)- (2), UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 157 ayat(2), (3),dan (4) UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 157, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 ayat (30), UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 2, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 4, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 50, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 54-57, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 61-62, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 63, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 64, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 88, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 88-89 UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 90-91, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 93 ayat (3), UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 93 ayat (4), UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 93, UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

C. Sumber karya Ilmiah

Arliman S. 2017. *“Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia”*. Jurnal. Doktor Ilmu Hukum Universitas Andalas. Padang

Astuti, Galuh Faradhilah Yuni. 2015. *“Relevansi Hukum Pidana Adat Dalam Pembaharuan Hukum Indonesia”*. Skripsi. Fakultas Hukum Universitas Negeri. Semarang

Banu Prasetyo dan Umi Trisyananti. 2018. *“Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Perubahan Sosial”*. Jurnal. UPT PMK Sosial Humaniora FBMT Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Daffodil, 2019. *“Pengaruh Revolusi Industri 4.0 Terhadap Ketenagakerjaan”*, Kompasiana

Haris Setia Putra, Fandrik. *“REVITALISASI BUMDesa BERSAMA DALAM MENGHADAPI REVOLUSI INDUSTRI 4.0.”*

Hoedi Prasetyo dan Wahyudi Sutopo. 2017. *“Industri 4.0 Telaah Klasifikasi Aspek dan Arah Perkembangan Riset”*. Jurnal. Surakarta: Universitas Sebelas Maret

Indira Adiadwi Putri, 2019. *"Dampak Revolusi Industri 4.0 Terhadap Kehidupan Manusia"*. Kompasiana, Mahasiswa Prodi Ilmu Perpustakaan Fikom Unpad

Kurniawan. 2016. "Analisis Hukum Islam Terhadap Transaksi Jual-Beli Sistem Dropship (Di Toko Jilbab Online Fera-Shop Jember)". Skripsi. Jember: Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember

Samsul , 2019. *"Analisis Perjanjian Kerja PT.GO-JEK Indonesia Prespektif UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah"*. Skripsi. Jember: Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember

D. Sumber Internet

BERITASATU.com (<http://www.beritasatu.com>)

<http://ugm.ac.id/berita/17335-revolusiindustri4.0ekonomiberbagi>

<http://www.kompas.com>

<http://m.ccnindonesia.com>

<http://amp.kontan.co.id>

HUKUMONLINE.com (<http://m.hukumonline.com>)



METRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Subvariabel	Indikator	Metode Penelitian	Fokus Kajian	
Relevansi UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Era Revolusi Industri 4.0	A. UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	1. Ruang lingkup UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	a. Pengertian Ketenagakerjaan b. Subjek Hukum Ketenagakerjaan	1. Pendekatan penelitian: perundang-undangan dan konseptual 2. Jenis penelitian: penelitian hukum normatif 3. Sumber data primer: UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan buku revolusi industri 4.0 4. Sumber data sekunder: buku-buku artikel-artikel tentang ketenagakerjaan, buku-buku atau artikel-artikel tentang era revolusi industri 4.0, serta berita-berita yang memuat ketenagakerjaan dan era revolusi industri 4.0 5. Teknik pengumpulan data: metode dokumentasi yaitu berupa peraturan, tulisan, berita dan karya monumental dari seseorang seperti journal atau artikel-artikel. untuk mendapatkan informasi tentang hukum ketenagakerjaan dan era revolusi industri 4.0 6. Analisa data: metode analisis deskriptif	1. Bagaimana konsep ketenagakerjaan dalam UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? 2. Bagaimana konsep Ketenagakerjaan di Era Revolusi Industri 4.0 ? 3. Bagaimana relevansi UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di Era Revolusi Industri 4.0 ?	
		2. Konsep Ketenagakerjaan dalam UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	a. Landasan, Asas, dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan b. Hubungan Kerja c. Pengupahan d. Pemutusan Hubungan Kerja e. Hubungan Industrial			
	B. Era Revolusi Industri 4.0	1. Tinjauan Era Revolusi Industri 4.0	a. Pengertian, sejarah, dan perkembangan revolusi industri b. Klasifikasi era revolusi industri			
		2. Konsep Ketenagakerjaan di Era Revolusi Industri 4.0	Fakta ketenagakerjaan di era revolusi industri 4.0 yaitu: Hubungan Kerja, Pengupahan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial Kerja di era revolusi industri 4.0.			
	C. Relevansi UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di Era Revolusi Industri 4.0					a. Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 Pada Masyarakat dan Individu b. Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 Pada Ketenagakerjaan c. Relevansi UU RI NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Era Revolusi Industri 4.0

- di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
12. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
 13. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
 14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
 15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
 16. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 17. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
 18. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
 19. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
 20. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
 21. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
 22. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
 23. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
 24. Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
 25. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
 26. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
 27. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.

28. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
29. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dityakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
31. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
32. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan pengawasan dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
33. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

BAB II LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN

Pasal 2

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 3

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas dasar keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :
memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;

- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

BAB IX HUBUNGAN KERJA

Pasal 50

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 51

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Pasal 52

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 53

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Pasal 54

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
 - (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 55

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 56

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 57

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak

tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAGIAN KEDUA PENGUPAHAN

Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
 - (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
 - (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 90

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 91

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 92

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 93

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 94

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

- (2) Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB XI HUBUNGAN INDUSTRIAL

BAGIAN KESATU UMUM

Pasal 102

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

BAGIAN KEDELAPAN LEMBAGA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Paragraf 1 Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 136

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

BAB XII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 150

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 151

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

Pasal 152

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).

- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 154

- Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal :
- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
 - b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
 - c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
 - d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Pasal 155

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap

wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang bisa diterima pekerja/buruh.

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

Pasal 156

- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

(5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 157

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :
 - a. upah pokok;
 - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan

keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
- (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Apindo: Revolusi Industri 4.0 Bisa Mengancam Tenaga Kerja Lokal

Kompas.com - 24/04/2018, 08:00 WIB



Bagikan: Komentar Ilustrasi robot yang menggantikan fungsi manusia.
Lihat Foto Ilustrasi robot yang menggantikan fungsi manusia.(Thinkstockphotos.com)

Penulis Ridwan Aji Pitoko | Editor Aprillia Ika

JAKARTA, KOMPAS.com - Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) menilai hadirnya revolusi industri 4.0 bisa menjadi ancaman tersendiri bagi tenaga kerja dalam negeri yang tidak memiliki keterampilan untuk beradaptasi dalam pekerjaan-pekerjaan jenis baru.

"Betul ini akan menjadi ancaman yang sangat serius kalau tidak diantisipasi nanti apabila terjadi ledakan jumlah tenaga kerja yang tidak terampil di sektor formal," ucap Ketua Umum Apindo Hariyadi B Sukamdani, di Jakarta, Senin (23/4/2018).

Oleh karena itu, Hariyadi menyarankan perlu adanya perubahan pola pendidikan dan pola vokasi di Indonesia. Sebab, menurut dia, bukan zamannya lagi anggapan bahwa begitu bersekolah vokasi maka setelah lulus akan diterima di industri dengan mudah.

"Ini harus dilihat lagi dan sekarang juga orang lebih cenderung bekerja sendiri-sendiri atau self employed. Nah itu kan harus ada panduan, cara-cara pelatihan, dan vokasinya harus disesuaikan," imbuhnya.

Baca juga : Munas Apindo Bahas Kesiapan Tenaga Kerja Hadapi Revolusi Industri 4.0

Keterampilan spesifik, terutama yang berkaitan dengan teknologi digitalisasi, memang sangat dibutuhkan bagi tenaga kerja untuk beradaptasi dengan Revolusi Industri 4.0.

Revolusi Industri 4.0 sendiri ditandai dengan banyaknya sektor industri yang menggunakan otomatisasi mesin dan penggunaan robot. Pekerjaan yang Hilang Bahkan Kementerian Tenaga Kerja (Kemenaker) mengonfirmasi akan ada jenis pekerjaan yang bakal hilang seiring dengan berkembangnya Revolusi Industri 4.0.

Direktur Jenderal (Dirjen) Pembinaan, Pelatihan, dan Produktivitas Kemenaker Bambang Satrio Lelono sebelumnya menyampaikan, sebanyak 57 persen pekerjaan yang ada saat ini akan tergerus oleh robot.

Baca juga : 57 Persen Pekerjaan Sekarang akan Tergerus Revolusi Industri 4.0 "Tetapi yang harus disampaikan juga bahwa akan ada tumbuh pekerjaan baru yang sekarang ini kita prediksi jumlahnya 65.000 pekerjaan. Oleh karena itu sekarang adalah bagaimana kita harus bisa menyesuaikan dengan perubahan tersebut,

" tutur Bambang di Gedung Kemenkominfo Jakarta, Senin pekan lalu. Berdasarkan data Barenbang Kemenaker yang dirilis tahun ini, ada beberapa pekerjaan yang menurun dalam tiga periode Revolusi Industri 4.0 sejak 2018 hingga 2030 mendatang. Beberapa pekerjaan yang menurun itu di antaranya adalah manajer administrasi, sopir, tukang cetak, pengantar surat, resepsionis, agen perjalanan, operator mesin, juru masak makanan cepat saji, dan ahli las.

Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "Apindo: Revolusi Industri 4.0 Bisa Mengancam Tenaga Kerja Lokal",

file:///K:/lampiran%20berita/Apindo_%20Revolusi%20Industri%204.0%20Bisa%20Mengancam%20Tenaga%20Kerja%20Lokal.html.

Penulis : Ridwan Aji Pitoko Editor : Aprillia Ika



Pengaruh Revolusi Industri 4.0 Terhadap Ketenagakerjaan

13 Mei 2019 19:56 Diperbarui: 13 Mei 2019 20:22

Sejarah dan pengetahuan masyarakat mengenai revolusi [industri 4.0](#)

Revolusi industri dimulai saat ditemukannya mesin uap oleh James Watt pada abad ke-18. Kala itu, tenaga yang digunakan untuk mengolah barang berasal dari tenaga manusia, tenaga hewan, seperti kuda dan sapi, serta tenaga angin dan air. Mesin uap sangat membantu mengurangi penggunaan tenaga-tenaga tersebut yang terbatas pada waktu dan kondisi tertentu serta membantu meningkatkan produktivitas suatu industri.

Revolusi industri 2.0 dimulai sekitar pada abad ke-19 saat dimulainya proses produksi massal dan ditemukannya listrik yang kemudian dipakai sebagai sumber energi utama. Revolusi industri ini dimulai oleh perusahaan Ford yang memutuskan untuk memproduksi mobil secara massal sehingga harganya menjadi murah dan semakin banyak orang yang mampu membelinya.

Revolusi industri 3.0 terjadi pada abad ke-20 saat automasi dan komputer atau barang elektronik semakin banyak digunakan. Pada masa ini, produsen mulai menggantikan manusia dengan mesin hingga proses produksi menjadi lebih besar dan biaya produksi dapat ditekan. Sebagian negara masih menerapkan industri seperti ini.

Revolusi industri 4.0 terjadi pada abad ke-21 ketika [teknologi](#) sangat berkembang sehingga mempengaruhi berbagai aspek, salah satunya industri. Pada era ini, fasilitas fisik seperti alat atau mesin diintegrasikan dengan fasilitas *cyber* atau internet. Hal-hal seperti *autonomous robot*, *cyber security*, *simulation*, *industrial internet*, *augmented reality*, dan *big data* menjadi salah satu fenomena yang muncul sebagai tanda era 4.0 mulai berkembang.

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, 88,57% responden telah mengetahui tentang revolusi industri 4.0. Hal ini merupakan suatu hal yang wajar, sebab revolusi industri 4.0 sedang hangat dibicarakan akhir-akhir ini. Penggunaan robot dan *artificial intelligence* mulai menggantikan keterlibatan manusia di dalamnya. Adanya revolusi industri 4.0 berdampak pada berbagai aspek, salah satunya [ketenagakerjaan](#) dan ekonomi baik secara positif maupun secara negatif. Salah satu contoh dampak revolusi industri adalah muncul banyak pekerjaan baru yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya.

Pengetahuan masyarakat mengenai automasi di revolusi industri 4.0

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, 97.14% responden yang merasakan bahwa zaman sekarang beberapa pekerjaan sudah dilakukan oleh mesin. Sedangkan, sisanya yaitu sebesar 2.86% responden yang tidak merasakan bahwa beberapa pekerjaan sudah dilakukan oleh mesin. Hal ini dapat disebabkan karena teknologi yang semakin canggih seiring berjalannya waktu. Menurut analisis Glassdoor, sebuah situs komunitas untuk para pencari pekerjaan, automasi akan meningkat drastis pada tahun 2033.

Glassdoor menyatakan bahwa sebanyak 47% dari pekerjaan yang ada pada saat ini, akan diambil alih oleh tenaga mesin. Salah satu contoh pekerjaan yang dilakukan oleh mesin yaitu tellerbank yang sudah mulai digantikan oleh mesin anjungan tunai mandiri (ATM). Menurut Mark Gilder, Direktur Strategi Distribusi Citibank, ada 85% pekerjaan teller bank yang dilakukan oleh mesin ATM, seperti mengambil uang tunai, transfer dana (pindahbukuan), membayar tagihan pembayaran atau pinjaman, hingga membeli pulsa.

Dampak revolusi Industri 4.0 yang dirasakan oleh masyarakat

Menurut kuesioner yang telah disebar, 22.86 % responden merasakan dampak negatif dari adanya revolusi industri 4.0. Responden merasakan bahwa dengan adanya revolusi industri ini, karena dengan mesin menggantikan pekerjaan manusia, akan membuat manusia semakin malas, dan juga banyak tenaga kerja yang dikeluarkan dari pekerjaannya atau lapangan pekerjaan semakin berkurang. Seperti contoh tol lebih cepat karena memakai *e-toll* dalam metode pembayarannya tetapi dengan adanya *e-toll* membuat pekerjaan sebagai penjaga pintu tol pun menghilang.

Sedangkan 77.14 % responden lainnya merasakan dampak positif dari revolusi [industri](#) 4.0. Responden merasakan dengan adanya revolusi industri 4.0, terdapat banyak pekerjaan yang dapat dilakukan dengan mudah, cepat, lebih tepat, akurat, dan lebih hemat dengan menggunakan alat atau mesin. Lalu, dapat mempermudah kehidupan manusia sehingga tenaganya tidak terbuang percuma untuk hal yang kurang penting baginya. Selain itu, revolusi industri 4.0 pun menjadi dorongan bagi sumber daya manusia untuk meningkatkan skill, ilmu pengetahuan, dan kemampuan analisis serta leadership dalam lingkungan kerja. Sehingga, tenaga kerja menjadi semakin berkembang. Seperti manusia dapat mendapatkan kerja yang lebih tidak membosankan, walaupun mereka akan terpaksa untuk belajar hal-hal baru. Tapi dengan industri 4.0 manusia tidak perlu melakukan pekerjaan yang repetitif dan menghabiskan waktu.

Bagaimana menghadapi revolusi industri 4.0

Revolusi industri 4.0 merupakan suatu tantangan yang harus bisa kita ambil dampak positifnya semaksimal mungkin dan kita antisipasi dampak negatifnya. Walaupun manusia mengetahui dampak buruk dari penggunaan mesin dalam industri, namun bukan berarti penggunaan mesin harus dilarang. Kemajuan [teknologi](#) tetap saja harus dipelajari. Selain mendukung program pemerintah dalam memajukan Indonesia dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, hal yang dapat kita persiapkan untuk menghadapi revolusi industri 4.0 yaitu dengan menyiapkan ilmu pengetahuan, skill, kemampuan analisis, kemampuan bekerja sama dalam tim, leadership, dan kemampuan berkomunikasi. Sebagai seorang pelajar sebaiknya juga dapat membagikan ilmu yang dimilikinya sehingga dapat memberikan dampak kepada masyarakat dengan meningkatkan kemampuan masyarakat hingga dapat bersaing pada era revolusi industri 4.0 ini.

 Siprianus Edi Hardum / EHD  Selasa, 22 Mei 2018 | 21:36 WIB

Jakarta - Pemerintah dan DPR diminta segera merevisi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dalam rangka menghadapi dan menerapkan Industri 4.0. Sebab undang-undang tersebut sudah ketinggalan zaman dan tidak bisa mengakomodasi Industri 4.0.

Demikian dikatakan anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), M Aditya Warman kepada wartawan di sela-sela acara peluncuran bukunya berjudul, "Industrial Relations Issues: Industry 4.0 Perspectives, How to Develop Industrial Rel's Peace in Digitalization Era" di Gedung Apindo, Jakarta, Selasa (22/5).

Menurut Aditya, yang diatur dalam revisi UU 13 Tahun 2003 sedikitnya tiga hal, *pertama*, hubungan industrial, yakni bagaimana hubungan antara pemberi kerja dengan penerima kerja (pekerja) bukan lagi hubungan permanen dan statis tetapi bersifat pertemanan atau *partnership*. Dalam hubungan seperti ini, kata dia, pekerja bisa bekerja untuk sejumlah perusahaan yang berbeda. "Jadi dalam hubungan kerja seperti ini waktu dan tempat kerjanya tidak mesti monoton di suatu gedung serta waktunya fleksibel. Nah, hal seperti inilah harus diatur dalam undang-undang," kata dia.

Kedua, *employ cost* atau gaji pekerja. Perhitungan pembayarannya bisa saja per jam, per hari, per minggu atau per bulan tergantung kesepakatan atau perjanjian dan sesuai tingkat keahlian. "Dalam konteks hubungan kerja dan sistem penggajian seperti ini tentu kalau terjadi pemutusan hubungan kerja tidak dikenal yang namanya uang pesangon," kata dia.

Ketiga, peradilan hubungan industrial. Dalam undang-undang yang baru nanti harus diatur perkara seperti apa yang masuk dalam ranah peradilan hubungan industrial.

Aditya mengatakan, Apindo sudah mengusulkan revisi UU 13 Tahun 2003 kepada pemerintah namun belum ada respons. "Walaupun demikian, Apindo tengah menyusun draf revisi UU 13 Tahun 2013 ini," kata dia. Menurut Aditya, Indonesia merupakan lahan yang subur untuk penerapan Industri 4.0.

Pasalnya, Indonesia mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang banyak, memiliki sumber daya alam yang melimpah serta memiliki banyak objek wisata. “Hanya yang menjadi kelemahan bagi Indonesia adalah kualitas sumber daya manusia yang rendah,” kata dia. Karena kualitas rendah, kata dia, maka produktivitas tenaga kerja Indonesia juga rendah.

Produktivitas tenaga kerja Indonesia berada pada urutan keempat di tingkat ASEAN dan urutan ke-11 dari 20 anggota negara anggota ASEAN *Productivity Organisation* (APO). Untuk daya saing saat ini, kata dia, Indonesia berada pada urutan ke-36 dari 137 negara di tingkat ASEAN, nomor 9 negara yang tercatat dalam *The Global Competitiveness Report* 2017-2018.

Ia menambahkan, APO mencatat produktivitas per jam kerja tenaga kerja Indonesia mencapai S\$ 12. Hal ini menunjukkan pekerja Indonesia dapat menciptakan *out put* sebesar US\$ 12 per jam. Memang dibandingkan dengan tahun 1990, produktivitas per jam di Indonesia telah meningkat lebih dari dua kali lipat, dimana pada tahun 1990 hanya sebesar US\$ 9,5. Selama kurun waktu 1990 hingga 2015, produktivitas per jam Indonesia telah tumbuh sebesar 2,9 persen per tahun.

Sejarah

Industri 4.0 adalah industri yang menggabungkan teknologi otomatisasi dengan teknologi cyber. Ini merupakan tren otomatisasi dan pertukaran data dalam teknologi manufaktur. Ini termasuk sistem *cyber*-fisik, Internet of Things (IoT), komputasi awan dan komputasi kognitif.

Industrialisasi dunia dimulai pada akhir abad ke-18 dengan munculnya tenaga uap dan penemuan kekuatan alat tenun, secara radikal mengubah bagaimana barang-barang diproduksi. Seabad kemudian, listrik dan jalur perakitan memungkinkan produksi massal. Pada 1970-an, revolusi industri ketiga dimulai ketika kemajuan dalam otomatisasi bertenaga komputer memungkinkan manusia memprogramkan mesin dan jaringan.

Sekarang revolusi industri keempat mengubah ekonomi, pekerjaan, dan bahkan masyarakat itu sendiri. Di bawah pengertian apa itu Industri 4.0, banyak teknologi fisik dan digital yang digabungkan melalui analitik, kecerdasan buatan, teknologi kognitif, dan *Internet of Things* (IoT) untuk menciptakan perusahaan digital yang saling terkait dan mampu menghasilkan keputusan yang lebih tepat. Perusahaan digital dapat berkomunikasi, menganalisis, dan menggunakan data untuk mendorong tindakan cerdas di dunia fisik.

Revolusi Industri 4.0, Era Ekonomi Berbagi

🕒 31 Oktober 2018, 13:02 WIB 🧑 Oleh: Agung 👁 3596 💬 0

📄 PDF Version



Tema revolusi industri 4.0 nampaknya sedang menjadi tema yang sangat menarik. Tema ini selalu diangkat dalam berbagai forum karena kehadiran revolusi industri 4.0 memengaruhi segala bidang hidup manusia.

Revolusi industri 4.0 merupakan revolusi industri keempat dan hadir setelah terjadi revolusi industri pertama dengan ditemukannya mesin uap. Revolusi industri kedua yang berkaitan dengan listrik, revolusi industri ketiga yang serba komputerisasi.

“Revolusi industri 4.0 ditandai perkembangan teknologi dan informasi yang sangat luar biasa. Dalam era ini sering terdengar istilah artificial intelligent, robotika, internet of things hingga mesin cetak 3D,” ujar Ruly Nuryanto, S.E., M.Si, Deputi Pengembangan SDM, Kementerian Koperasi & UKM RI, di Hotel Tara Jogjakarta, Selasa (31/10).

Ruly menuturkan dalam perkembangan teknologi informasi yang luar biasa memunculkan istilah disruptive teknologi dan disruptive ekonomi. Kata-kata disruptive ini memperlihatkan perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat telah “mengganggu” keamanan usaha-usaha besar yang ada.

“Kita lihat sekarang fenomena bidang retail dengan berkembangnya e-commerce, belum lama SHC di AS salah satu jaringan retail yang besar terpaksa menutup gerainya dan mengajukan pailit. Disamping terjadi mismanagement, ditengarai korporat ini gagap dalam mengantisipasi perkembangan teknologi informasi yang

terjadi dewasa ini. Ia "kalah" bersaing dalam mengantisipasi perkembangan e-commerce," ujar Ruly.

Karena itu, menurut Ruly, berbicara revolusi industri 4.0 ukuran besar perusahaan tidak lagi menjadi jaminan, namun lebih kepada bagaimana kelincahan suatu perusahaan dalam mengakomodasi atau mengantisipasi perubahan yang terjadi. Dalam konteks ini maka UMKM dan koperasi sebagai salah satu pelaku usaha mau tidak mau harus siap dan mengantisipasi perkembangan ini.

"Dalam konteks inilah kemitraan menjadi penting, jadi ketika bicara perkembangan teknologi informasi yang luar biasa dewasa ini yang memengaruhi para konsumen dan memengaruhi pola hidup masyarakat maka sangat relevan jika kita membicarakan kerja sama dan bukan lagi persaingan," katanya.

Misalnya terkait perkembangan Gojek maka salah satu perusahaan taksi terbesar di Indonesia Blue Bird pada akhirnya bekerja sama dalam penggunaan aplikasi. Contoh ini merupakan salah satu cara yang dimanfaatkan.

Untuk itu yang berkembang saat ini adalah sharing ekonomi yaitu ekonomi yang berbagi sehingga antar pelaku usaha tidak lagi bicara persaingan, namun kemitraan.

Berbicara kemitraan, kata Ruly, ada tiga poin utama yang perlu diperhatikan. Pertama, masing-masing pihak memiliki kesamaan visi dan misi antara pihak-pihak yang bermitra, trust (kepercayaan) dan komitmen kuat dari masing-masing pihak yang bermitra.

"Tiga hal tersebut adalah hal yang harus dijaga jika kita ingin membangun kemitraan yang baik. Kemitraan yang sehat dan saling menguntungkan," terangnya pada Workshop & Temu Bisnis Nasional UMKM bertema "Mewujudkan Sinergi Kemitraan UMKM Menuju Usaha Kecil Yang Tangguh dan Berdaya Saing di Era Revolusi Industri 4.0.

Direktur Direktorat Pengabdian kepada Masyarakat UGM, Prof. Ir. Irfan Dwidya Prijambada M.Eng., Ph.D., mengatakan UGM sejak tahun 2012 bertekad kembali ke khittahnya sebagai universitas kerakyatan dan universitas perjuangan. Salah satu khittah yang dikembalikan terkait darma pengabdian.

Dengan darma ini maka UGM kemudian membentuk subunit yang menangani pengembangan UMKM dan Koperasi. Banyak hal yang sudah dilakukan dengan subunit ini, namun belum sempurna terutama dalam memfokuskan pada pengembangan pemasaran di era revolusi industri 4.0.

"Revolusi industri 4.0 adalah revolusi yang mendekatkan pasar kepada produsen. Kalau dulu pasar melalui pasar tradisional atau modern, sekarang pasar didekatkan dengan teknologi informasi sehingga pasar bisa memasarkan langsung produknya," ujar Irfan.

Dian Permanasari, M.Dev, Kasubdit Metodologi & Analisis Riset, Badan Ekonomi Kreatif, menambahkan kehadiran revolusi industri 4.0 bisa dimanfaatkan untuk pengembangan industri. Di era ini teknologi dan informasi menjadi mesin utama sehingga data dan informasi menjadi senjata.

"Di era ini iklim bisnis berubah, bisnis konvensional berubah menjadi berbagai macam jenis bisnis baru, dan ini menjadi kesempatan untuk mendevlop bisnis-bisnis kita", katanya.

Dian menyebut populasi penduduk Indonesia sebanyak 262 juta orang, lebih dari 50 persen aktif menggunakan internet. Sayangnya 87,13 persen dari 143,26 juta penduduk Indonesia menggunakannya hanya untuk media sosial, padahal internet sesungguhnya bisa dipergunakan untuk peningkatan produktivitas.

BIODATA PENULIS



Nama : Riska Nur Jannah

Jenis Kelamin : Perempuan

TTL : Lumajang, 19 April 1997

Alamat : Curahtekor Ledoktempuro, Randuagung-Lumajang

Email : riska.nurjannah19@gmail.com

No Telp :081357925290

Riwayat Pendidikan :

1. SDN 02 Ledoktempuro : 2003-2009
2. MTs Syarifuddin : 2009-2012
3. SMK Syarifuddin : 2012-2015
4. IAIN Jember : 2015- Sekarang

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Bismillahirrohmanirrohim

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riska Nurjannah

NIM : S20152047

Fakultas : Syari'ah

Prodi : Muamalah

Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah

Institusi : Institut Agama Islam Negeri Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi Skripsi yang berjudul "Relevansi UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Era Revolusi Industri 4.0" secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 20 Februari 2020



RISKA NURJANNAH
NIM. S20152047