

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 1, Nomor 5, Juni 2023

e-ISSN: 2986-6340

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8045365>

Strategi Pengelolaan Hubungan Industrial Perusahaan Dalam Upaya Menerapkan Revolusi Industri 4.0 Agar Tidak Terjadi Konflik Antara Pengusaha dan Pekerja

Bintang Satrio Febtiyansyah¹, Muhamad Rizal², Sari Usih Natari³

^{1,2,3}Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran

E-mail : ¹bintang20004@mail.unpad.ac.id, ²Muhamadrizal@unpad.ac.id, ³Sari@unpad.ac.id

Abstrak

Dalam revolusi industri 4.0 dapat diartikan sebagai adanya keterlibatan suatu teknologi atau sistem cerdas dan otomatisasi dalam kegiatan industri. Dalam hal ini revolusi 4.0 merupakan revolusi industri yang fase transformasi secara umum di dunia industri terkait pertukaran data dan otomatisasi dalam teknologi pabrik, teknologi robotic dan artificial intelligence. Dengan adanya revolusi industri 4.0 tentu mengubah banyak hal di berbagai sektor, dimana dalam kegiatan operasional suatu perusahaan tidak membutuhkan banyak pekerja untuk menjalankannya, dikarenakan diganti dengan penggunaan mesin teknologi. Dengan demikian, akan banyak para pekerja yang di PHK karena digantikan oleh teknologi. Maka dari itu, penelitian ini berupaya memberikan solusi dengan mengidentifikasi strategi pengelolaan hubungan industrial perusahaan yang cocok dalam upaya menerapkan revolusi industri 4.0 sehingga tidak terjadi konflik antara pengusaha dan pekerja, serta perusahaan dapat menerapkan revolusi industri 4.0 dengan tidak adanya konflik dengan pekerja. Pada penelitian kali ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui tahapan mengumpulkan data menggunakan studi Pustaka dengan mengumpulkan beberapa buku, jurnal, atau sumber – sumber dari internet lainnya yang memiliki keterkaitan dengan masalah dan tujuan yang ada di penelitian ini. Kemudian data yang diperoleh lalu diidentifikasi dengan menggunakan metode deskriptif sehingga dapat ditarik kesimpulan yang bersifat umum yang berkaitan dengan strategi pengelolaan hubungan industrial perusahaan yang cocok dalam upaya menerapkan revolusi industri 4.0 sehingga tidak terjadi konflik antara pengusaha dan pekerja.

Kata kunci: *Revolusi Industri, Hubungan Industrial, Serikat Pekerja, keberlangsungan pekerja*

Abstract

The fourth industrial revolution is defined as the application of technology, intelligent systems, and automation to industrial operations. In this case the 4.0 revolution is an industrial revolution which is a general transformation phase in the industrial world related to data exchange and automation in factory technology, robotic technology and artificial intelligence. With the 4.0 industrial revolution, many things have changed in various sectors, where in the operational activities of a company it does not require many workers to run it, because it has been replaced by the use of technological machines. Thus, many workers will be laid off because they are replaced by technology. In order to implement the industrial revolution 4.0, this study aims to provide a solution by identifying a suitable company industrial relations management strategy. This way, there won't be any conflicts between employers and employees, and businesses can implement the industrial revolution 4.0 without running afoul of the workforce. A qualitative technique was employed in this study throughout the stages of data collection employing library research to gather various books, journals, or other online sources that are relevant to the issues and study objectives. Then the data obtained is then identified using the descriptive method so that general conclusions can be drawn relating to the company's industrial relations management strategy which is suitable in the effort to implement the industrial revolution 4.0 so that there is no conflict between employers and workers.

Keywords: *Industrial Revolution, Industrial Relations, Trade Unions, worker continuity*

PENDAHULUAN

Teknologi semakin maju di zaman sekarang ini, baik secara global maupun di bidang industri. Dalam dunia industri, perkembangan teknologi ini menyebabkan dimulainya revolusi industri yang berlangsung dari tahun 1760 hingga 1850. Revolusi industri ditandai dengan pergeseran yang signifikan di bidang manufaktur, transportasi, pertambangan, dan teknologi, yang kesemuanya berdampak pada kondisi ekonomi, sosial, dan budaya. Di planet ini dan membuat perubahan pada seluruh bagian keberadaan manusia, dimana hampir semua pekerjaan manusia dapat dilayani oleh mesin. Transformasi lengkap proses manufaktur industri menggunakan teknik tradisional bersama dengan teknologi digital dan internet. Merkel, Angela (2014)

Revolusi industri keempat yang melibatkan perubahan proses industri yang mengedepankan otomasi dan teknologi siber kini telah dimulai di Indonesia. Revolusi industri keempat diantisipasi memiliki efek menguntungkan pada operasi industri Indonesia. Akan tetapi meskipun diharapkan berdampak positif ternyata revolusi industri 4.0 ini banyak mendapat penolakan dari para buruh atau pekerja, dikarenakan para buruh/pekerja berpikir dengan adanya revolusi industri 4.0 para buruh/pekerja banyak yang kehilangan pekerjaannya dikarenakan revolusi industri 4.0 memiliki tujuan mengotomatisasi yang mana para buruh/pekerja berpotensi digantikan oleh mesin. Dengan demikian para buruh banyak yang menolak revolusi industri 4.0 maka dari itu peningkatan sumber daya manusia sangat penting karena dengan membuat peningkatan terhadap sumber daya manusia diharapkan banyak buruh atau pekerja yang dapat diperkerjakan dalam kegiatan industri di masa revolusi industri 4.0, akan tetapi semuanya kurang berjalan lancar apabila para buruh masih menolak adanya revolusi industri 4.0 sehingga mungkin dapat menimbulkan konflik antara buruh dan pekerja ataupun dengan pemangku kebijakan.

Karena hubungan kerja merupakan konsep awal dari hubungan industrial, revolusi industri biasanya terwujud dalam sistem kerja, termasuk sistem hubungan kerja. Salah satu dari sekian banyak keuntungan yang dirasakan masyarakat secara keseluruhan sebagai akibat dari peralihan proses manufaktur dari tenaga manusia ke otomasi dalam bentuk mesin atau robot adalah penggunaan ojek online, misalnya. Namun, pekerja tradisional juga dapat terancam oleh kemudahan ini. Mengingat revolusi industri 4.0 yang tidak diragukan lagi akan membawa banyak perubahan, banyak pekerja dan pekerja saat ini memiliki hubungan kerja dengan bisnis tertentu yang menekankan pada konsep hubungan industrial.

Permasalahan seperti dominasi pengusaha terhadap pekerja/buruh yang bekerja untuknya dalam proses produksi, yang pada akhirnya mengakibatkan pekerja/buruh tereksplorasi, dapat muncul karena konsep hubungan industrial menjadikan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja/buruh bersifat privat.

Buruh niscaya akan menentang situasi ini untuk mempertahankan hak dan kepentingannya. Sedangkan pengusaha, sebaliknya, mempertahankan posisinya dan berusaha menguasai proses produksi. Pengusaha dan pekerja terlibat dalam konflik industrial sebagai akibat dari skenario ini. Perubahan gagasan relasi modern dalam pandangan modern 4.0 umumnya akan lebih ke arah gagasan relasi modern yang bergantung pada asosiasi atau lebih ke arah asosiasi. Majikan memandang karyawan sebagai mitra daripada bawahan. Gagasan hubungan industrial yang dilandasi gagasan saling memberdayakan menciptakan sinergi antara dunia usaha, pekerja, dan pemerintah yang membuat perekonomian terus tumbuh.

Indonesia yang merupakan negara hukum dan tertib tentu saja memiliki berbagai peraturan terkait sebagaimana disinggung dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 yang mengisyaratkan bahwa segala kegiatan dalam bidang hubungan industrial era revolusi industri 4.0 harus dilandasi oleh hukum atau pengaturan mutlak. peraturan dan pedoman.

Pemimpin Republik Indonesia, Bapak Joko Widodo, pernah mengirimkan panduan untuk transformasi modern 4.0, yang pada dasarnya berarti mendukung efisiensi kerja, meningkatkan intensitas dan meningkatkan porsi pasar produk dunia. Namun dengan hal ini juga dapat membahayakan Indonesia sendiri karena akan banyak tenaga ahli/buruh yang akan kehilangan posisinya sehingga berpotensi terjadi ledakan dengan tingkat ledakan yang tinggi. Akibatnya, buruh dan buruh terkait revolusi industri 4.0 harus dilindungi.

Dikarenakan revolusi industri 4.0 akan mengakibatkan banyak pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat sistem otomasi dimana pekerja digantikan oleh robot atau mesin, maka peneliti terdorong untuk mengangkat concern tentang bagaimana seharusnya bisnis menangani hubungan industrial di era revolusi industri keempat sehingga konflik antara pengusaha dan pekerja dapat dihindari.

Umat manusia seolah bergantung pada teknologi, khususnya teknologi informasi, sebagai sistem pendukung, berkat kemajuan teknologi yang semakin canggih. Dengan berkembangnya teknologi data yang semakin kompleks, banyak hal yang berhubungan dengan data menjadi tidak terbatas, selain itu jaringan web semakin cepat, sehingga semakin mudah dan cepat bagi masyarakat untuk mencari atau mendapatkan data, selain itu inovasi komputerisasi dapat mendukung atau membantu melakukan latihan sehari-hari. -hari.

Perkembangan teknologi yang cepat memengaruhi bagaimana orang berfungsi di setiap bidang kehidupan mereka, termasuk pekerjaan, bisnis, sosial budaya, dan pendidikan. Dalam hal ini, sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan transformasi Revolusi Industri 4.0 dan 4.0. Selain itu, gagal meningkatkan standar sumber daya manusia dapat membahayakan karyawan. Agar tenaga kerja dapat bertahan, sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Karena sangat krusial bagi dunia industri, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi krusial dalam revolusi industri keempat. Meningkatkan jumlah sumber daya manusia yang telah mendapatkan pelatihan penggunaan teknologi digital, misalnya, akan menghasilkan tenaga-tenaga ahli di bidang ini. Smart factory juga bisa dibangun dengan sumber daya manusia terampil yang fasih dengan teknologi digital.

Kemungkinan sumber daya manusia atau kelangsungan hidup tenaga kerja dalam dunia industri meningkat seiring dengan tingkat keahlian dan kompetensinya. Pengembangan lebih lanjut SDM harus menjadi perhatian utama otoritas publik, terutama dengan pembuatan peraturan undang-undang cipta kerja yang baru yang menyebabkan beberapa pemecatan oleh angkatan kerja, hal ini penting karena bekerja pada sifat SDM dapat memiliki keseriusan di seluruh dunia pada era pasar global. Karena jika tidak ada perluasan SDM, maka bisa dibayangkan nantinya tenaga kerja manusia akan tergantikan oleh inovasi mesin atau robot.

Agar pekerja tidak kehilangan pekerjaan di masa depan, perlindungan bagi pekerja harus diperhitungkan di masa revolusi industri 4.0 selain meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Buruh pada revolusi industri keempat dapat mempertahankan haknya dan mencegah eksploitasi dengan memperhatikan perlindungan buruh. agar keadilan dapat diwujudkan dengan menjaga hak-hak pekerja, sesuai dengan sila kelima yang menyatakan bahwa setiap orang di Indonesia berhak diperlakukan secara adil.

METODE PENELITIAN

Penulis penelitian ini memilih untuk menggunakan metode penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menggunakan pengumpulan dan analisis data non-statistik dan tidak terstruktur untuk memahami suatu kejadian dalam latar sosial alami yang rumit (Moleong, 2005: 4). Proses pengumpulan data melibatkan penyelesaian kajian literatur dengan mengumpulkan banyak buku, jurnal, atau sumber online lainnya yang berkaitan dengan masalah dan tujuan studi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi pengelolaan hubungan industrial yang tepat bagi perusahaan dalam menjalankan Revolusi Industri 4.0 agar tidak terjadi konflik antara pengusaha dan pekerja

Pengelolaan hubungan industrial yang sesuai bagi perusahaan dalam menjalankan Revolusi Industri 4.0 dianggap penting karena Revolusi Industri 4.0 dapat memunculkan banyak tantangan serta ancaman, apalagi pada bidang industry, keberlangsungan bisnis, serta ketenagakerjaan. Mekanisasi, otomatisasi, dan kecerdasan buatan atau (AI) merupakan salah satu contoh ancaman ancaman yang pekerja atau buruh harus hadapi di saat saat atau era distrupsi ini. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan hubungan industrial yang tepat agar dapat menjalankan Revolusi Industri 4.0 dengan lancar tanpa terjadi konflik antara pengusaha dan pekerja. Beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian terhadap kemajuan teknologi Perusahaan harus siap menyesuaikan diri dengan kemajuan teknis yang dilakukan di era Revolusi Industri 4.0, seperti otomatisasi, mekanisasi, dan kecerdasan buatan. Salah satu bisnis di Indonesia yang sudah efektif mengadopsi Industri 4.0 adalah PT. PT Toyota Motor Indonesia dan Astra Honda Motor
- 2) Peningkatan kompetensi SDM. Organisasi perlu lebih mengembangkan keterampilan SDM agar dapat menghadapi kesulitan di periode Bisnis 4.0. Connectedness, atau kemampuan untuk menghubungkan berbagai aspek dan dimensi dalam pengelolaan hubungan industrial, merupakan salah satu keterampilan yang begitu krusial di zaman sekarang ini. Selain itu, pelaku bisnis harus mempersiapkan sumber daya manusianya untuk memimpin ketika Industri 4.0 diimplementasikan.
- 3) Penguatan dialog social. M. Hanif Dhakiri, sebagai Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia memimta ke[ada para pengusaha dan serikat buruh maupun serikat pekerja untuk dapat menguatkan lebih mengenai dilog social yang ada pada perusahaan agar dapat mennghadapi tantangan yang ada yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di era saat ini. Dialog sosial yang baik akan membantu menyelesaikan persoalan hubungan industrial secara efektif.
- 4) Perlindungan bagi pekerja. Pekerja di masa Industri 4.0 perlu mendapatkan perlindungan yang memadai, mengingat kedudukan mereka yang lemah. Perlindungan ini dapat mencakup keselamatan kerja, hak-hak pekerja, dan kewajiban pengusaha.
- 5) Pelatihan dan pengembangan. Perusahaan perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0.

Peningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat bersaing di era revolusi industri 4.0

Kualitas SDM yang unggul sangat berhubungan erat dengan era revolusi industri 4.0. Era revolusi industri 4.0 mampu mengasih kesempatan bagi para sumber daya manusia intuk mengasah atau meningkatkan keahlian yang sesuai dengan perkembangan teknologi yang maju sat ini. SDM yang berkualitas, kreatif, dan inovatif merupakan syarrat atau keharusan yang ada pada era revolusi industri 4.0. pada era ini sebuah tantangannya adalah untuk dapat menuntut sumber daya manusiannya untuk dapat memahami mengenai bagaimana operasi pabrik yang cerdas, layanan cerdas, serta meningkatakn inovasi produk agar tetap bisa bersaing. Selain hal hal tersebut, pemerintah Indonesia kan membuat titik focus mengenai 5 sektor potensi pada industri yang harapannya dapat menyerap paling tidak 3,1 juta para pencari pekerjaan setiap tahunnta dan selalu mempertambah atau memperbanyak kompetensi

yang akan dibutuhkan guna untuk menjawab tantangan mengenai revolusi industri 4.0. Karena talenta merupakan komponen krusial atau krusial dalam mempersiapkan revolusi industri keempat, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia juga masuk dalam program prioritas dalam peta jalan Making Indonesia 4.0. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk efisiensi pelaksanaan upaya Indonesia dalam menghadapi revolusi industri keempat, yang semuanya dilakukan secara digital dan dengan bantuan teknologi. Terdapat upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM supaya dapat berkompetensi dengan yang lainnya. Berikut adalah beberapa upaya yang dapat dilakukan:

- 1) Pelatihan dan Pendidikan Investasi dalam pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk meningkatkan standar sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan melalui program-program formal seperti pendidikan tinggi atau non-formal seperti pelatihan-pelatihan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri 4.0.
- 2) Pengembangan Keterampilan Digital Keterampilan digital menjadi sangat penting di era revolusi industri 4.0. Dengan demikian, pengembangan keterampilan digital seperti pemrograman, analisis data, dan keamanan siber dapat membantu meningkatkan kualitas SDM.
- 3) Kolaborasi Industri dan Pendidikan Kolaborasi antara industri dan pendidikan dapat membantu memastikan bahwa kurikulum pendidikan dan pelatihan keterampilan yang diajarkan sesuai dengan kebutuhan industri 4.0. Industri dapat memberikan masukan tentang keterampilan yang dibutuhkan dan pendidikan dapat menyesuaikan kurikulum mereka untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
- 4) Mendorong Inovasi Inovasi merupakan hal yang sangat penting untuk keberlangsungan pada era ini. Mendorong inovasi dapat membantu meningkatkan kualitas SDM dengan memperkenalkan ide-ide baru dan solusi-solusi kreatif untuk masalah-masalah yang dihadapi.

Meningkatkan Kesadaran Meningkatkan kesadaran tentang pentingnya kualitas SDM di era revolusi industri 4.0 dapat membantu memotivasi orang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui kampanye-kampanye publik atau program-program pendidikan yang menjangkau masyarakat umum.

Perspektif hubungan industrial Pancasila di era revolusi industri 4.0 terkait perlindungan bagi pekerja

Pengaturan hubungan antara pihak-pihak yang terlibat dalam produksi barang atau jasa, seperti karyawan atau buruh, pengusaha, dan peran pemerintah pekerja, dikenal dengan pengaturan hubungan industrial Pancasila. Mereka berpijak pada UUD 1945 dan cita-cita Pancasila. Hubungan tersebut berkembang dan bergeser berdasarkan kepribadian dan budaya masyarakat Indonesia. Hubungan Industrial Pancasila didirikan untuk lebih memahami Hubungan Industrial Pancasila dan untuk mewujudkan masyarakat yang lebih adil dan sukses. Relasi-relasi Pancasila modern bukanlah suatu produksi kekuatan bagi pekerja atau buruh untuk dapat menaklukkan kekuatan moneter dunia usaha, namun hal ini juga harus dievaluasi dan dilihat sebagai tatanan relasi dimana keuntungan bersama dinikmati oleh pihak terkait yaitu pekerja atau buruh tersebut, manajer, dan otoritas publik. Oleh karena itu, relasi Pancasila modern sangat penting untuk mengimbangi bantuan pemerintah terhadap buruh dan mencegah terjadinya double-dealing di masa kerusuhan modern 4.0. Dalam perspektif relasi modern Pancasila, jaminan bagi buruh atau pekerja (buruh) di era transformasi modern 4.0 menjadi sangat penting. Revolusi industri 4.0 membawa pembaruan sistem kerja yang mencakup sistem hubungan kerja. Akibatnya, konsep hubungan industrial perlu diperbarui. Selanjutnya, jaminan bagi pekerja dan buruh di era transformasi modern 4.0 harus dilihat sebagai perlindungan kebebasan buruh dan pencegahan penyalahgunaan.

KESIMPULAN

Dalam menghadapi Pergolakan Revolusi Industri 4.0, pemerintah atau organisasi harus memiliki opsi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan mekanis, mengembangkan lebih lanjut keterampilan SDM, dan memperkuat pertukaran sosial di antara bisnis dan pekerja. Untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, pengusaha juga harus menandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan memberikan perlindungan yang memadai kepada pekerja. Para profesional sumber daya manusia (SDM) kini memiliki kesempatan untuk belajar tentang kemajuan teknologi terkini selama revolusi industri 4.0. Untuk menjaga kesejahteraan pekerja dan menghindari eksploitasi di era revolusi industri 4.0, perlindungan pekerja harus dilaksanakan dengan perspektif hubungan industrial Pancasila. Untuk bekerja pada sifat SDM, penting juga untuk dicatat bahwa gejolak Revolusi Industri 4.0 memiliki tiga titik dukungan mendasar, yaitu fisik, maju dan organik. Oleh karena itu, agar mampu bersaing dalam revolusi industri 4.0, upaya mereka harus mencakup tiga pilar tersebut. Perusahaan harus dapat menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi, meningkatkan kemampuan SDM, dan mempromosikan wacana sosial antara pemberi kerja dan karyawan jika ingin bertahan di Revolusi Industri 4.0. Untuk menjalin hubungan kerja yang damai, perusahaan juga harus memberikan perlindungan yang layak kepada pekerja dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sumber daya manusia (SDM) memiliki kesempatan untuk mengetahui kemajuan teknis terkini di era revolusi industri keempat. Untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan mencegah terjadinya eksploitasi, maka perlindungan pekerja pada masa revolusi industri 4.0 harus dilaksanakan dengan tetap memperhatikan perspektif hubungan industrial Pancasila. Dalam rangka meningkatkan kualitas SDM, perlu juga diperhatikan bahwa revolusi industri 4.0 memiliki tiga pilar utama, yaitu physical, digital, dan biological. Oleh karena itu, untuk dapat bersaing di era revolusi industri 4.0, upaya yang dilakukan harus memperhatikan ketiga pilar tersebut.

Referensi

- Industri, R. (2023). *Issn: 2775-023x*. 2(3), 218–226.
- Idayanti, S., Hartati, S., & Haryadi, T. (2019). Pembangunan Hukum Bisnis Dalam Perspektif Pancasila Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Jurisprudence*, 9(1), 90–101. <https://doi.org/10.23917/jjr.v9i1.8091>
- S.H, W., Indrastuti, L., Kusumastuti, D., Rahmat, D., S.H, A. J., Aryani, E., Anugerah, E., & Tsary, S. R. (2022). *Disrupsi Perkembangan Sistem Hukum di Era Industri 5.0 dan Pasca Pandemi Covid 19*.
- Choiriyah, Saprida, & Sari, E. (2021). Journal of Islamic Law. *Journal of Islamic Law*, 5(1), 17–28.
- Syamsuar, & Reflianto. (2018). Pendidikan dan Tantangan Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan*, 6(2), 1–13.
- Rezky, M. P., Sutarto, J., Prihatin, T., Yulianto, A., Haidar, I., & Surel, A. (2019). Seminar Nasional Pascasarjana 2019. *Generasi Milenial Yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital (Society 5.0 Dan Revolusi Industri 4.0) Di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Universitas Negeri Semarang, 1118–1125.
- Susanto, P. C., & Parmenas, N. H. (2021). Peluang Dan Pengembangan Bisnis Software Human Resource Information System Di Era Revolusi Industri 4.0. ... *Business Journal*, 8(2), 50–54. <http://ejournal.stma-trisakti.ac.id/index.php/premium/article/view/15>
- Penerbit. (n.d.). *PENGANTAR BISNIS Era Revolusi Industri 4.0 Eko Purwanto*.
- Purnomosidi, A., Riyanti, R., & Taryono. (2019). Perlindungan Bagi Pekerja Di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Perspektif Hubungan Industrial Pancasila. *Prosiding Seminar Nasional Hukum Transendental*, 1945, 47–56.

<https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/bitstream/handle/11617/11266/5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- D, A. H. (1996). *Hubungan industrial pancasila implementasinya pada industri tekstil di Bandung : Studi kasus di PT . Unilon dan PT Trisulutex.*
- Mintarwan, E. (2020). *Indonesia Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berkualitas di Era Revolusi Industri 4.0. November*, 4–6. <https://doi.org/10.31219/OSF.IO/Q27PK>
- Sinaga, E. M. C. (2020). Formulasi Legislasi Perlindungan Data Pribadi. *Jurnal RechtVinding*, 9(2), 237–256.
- Islamiyati, I., & Hendrawati, D. (2019). Analisis Politik Hukum Dan Implementasinya. *Law, Development and Justice Review*, 2(1), 104–117. <https://doi.org/10.14710/ldjr.v2i1.5139>