



**IMPLIKASI PENGGUNAAN *ARTIFICIAL INTELLIGENCE* TERHADAP
HAK-HAK PEKERJA (STUDI TERHADAP *FACE RECOGNITION
BOARDING GATE* DI STASIUN SEMARANG TAWANG BANK JATENG)**

Muhammad Yusuf Kamal*, Muhamad Azhar, Suhartoyo

Program Studi S1 Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

E-mail: yusufkamal84@students.undip.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai pengaturan terkait penggunaan *artificial intelligence* pada bidang ketenagakerjaan di Indonesia serta implikasi penggunaan *artificial intelligence* terhadap hak hak pekerja di PT Kereta Api Indonesia pasca penggunaan *face recognition boarding gate* di Stasiun Semarang Tawang Bank Jateng. Penelitian dilakukan dengan pendekatan non doktrinal dengan pengonsepan hukum sebagai *law in actions* atau hukum dalam dunia nyata. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis dengan metode pengambilan data secara observasi dan wawancara dengan pekerja PT Kereta Api Indonesia di Kantor Daerah Operasi IV Semarang sehingga menghasilkan data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Indonesia belum terdapat aturan khusus yang mengatur penggunaan *artificial intelligence* secara eksplisit utamanya di bidang ketenagakerjaan, aturan yang sudah ada berupa aturan aturan parsial mengenai teknologi yang belum bisa dikatakan termasuk jenis *artificial intelligence*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penggunaan *face recognition boarding gate* di Stasiun Semarang Tawang Bank Jateng memang mempunyai implikasi terhadap pekerja, namun ke arah yang positif, yaitu mengurangi beban kerja petugas *check in* untuk memeriksa tiket pelanggan. Mengenai hak hak pekerja, tidak terdapat implikasi dari penggunaan *face recognition boarding gate*, hak hak pekerja tetap terpenuhi sama seperti sebelum penggunaan *face recognition boarding gate*.

Kata kunci : Implikasi Penggunaan *Artificial Intelligence*; *Face Recognition Boarding Gate*; Hak-Hak Pekerja.

Abstract

This study aims to determine regarding the regulation of the use of artificial intelligence in the field of employment in Indonesia and the implications of the use of artificial intelligence on the rights of workers at PT Kereta Api Indonesia after the use of Face Recognition Boarding Gate at Semarang Tawang Bank Jateng Station. The study was conducted with a non -doctrinal approach with the concept of law as law in actions or law in the real world. This research is descriptive analytically with observation data collection methods and interviews with PT Kereta Api Indonesia workers at the Kantor Daerah Operasi IV Semarang so as to produce primary data. The results showed that in Indonesia there were no specific rules governing the use of artificial intelligence explicitly, especially in the field of employment, the rules that already exist in the form of partial rules regarding technology that cannot be said to be an artificial intelligence type. The results also showed that the use of Face Recognition Boarding Gate at Semarang Tawang Bank Jateng Station does have implications for workers, but in a positive direction, which is to reduce the workload of check -in officers to check customer tickets. Regarding the rights of workers, there is no implication of the use of Face Recognition Boarding Gate, the rights of workers remain the same as before the use of Face Recognition Boarding Gate.

Keywords : *Implications of the Use of Artificial Intelligence; Face Recogniton Boarding Gate; The Rights of Workers.*



I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang menganut konsep *welfare state* atau negara kesejahteraan sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea keempat dengan kalimat “... dan untuk memajukan kesejahteraan umum ...” yang kemudian dijabarkan dalam pasal-pasal diantaranya pasal 31 tentang pendidikan dan pasal 33 serta 34 tentang kesejahteraan sosial. Pada prinsipnya, *welfare state* bertujuan untuk memastikan adanya perlindungan sosial, akses pendidikan, layanan kesehatan, dan peluang kerja yang layak bagi semua warga negara.¹

Konsep *Welfare State* memiliki salah satu aspek utama untuk diwujudkan, yaitu pengelolaan tenaga kerja yang efisien dan adil. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang sangat penting dalam proses pembangunan ekonomi dan sosial suatu negara. Adanya sumber daya tersebut perlu diimbangi dengan peningkatan mutu dan perlindungan tenaga kerja sebagaimana amanat pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk mengawasi, mengatur, dan memastikan bahwa perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja berlangsung dengan baik, adil, dan sesuai dengan prinsip-prinsip kesejahteraan sosial.²

Perkembangan teknologi saat ini tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Semua aspek kehidupan telah terpengaruh oleh perkembangan teknologi yang cukup pesat, mulai dari pendidikan, pemerintahan, kesehatan, hingga aspek ketenagakerjaan utamanya di bidang industri. Para pelaku industri terdampak cukup besar akibat perkembangan teknologi, baik positif maupun negatif. Salah satu hasil dari perkembangan teknologi yaitu munculnya *artificial intelligence* atau kecerdasan buatan.

Indonesia belum memiliki aturan khusus yang mengatur mengenai penggunaan AI, utamanya dalam bidang hukum ketenagakerjaan. Hal ini memerlukan pengaturan lebih lanjut terkait perubahan atau alih teknologi dari tenaga manusia ke tenaga AI, mengenai batasan, hingga pertanggungjawaban penggunaan AI jika terjadi suatu kesalahan. Pengaturan mengenai penggunaan AI tidak serta merta membatasi inovasi serta perkembangan teknologi yang telah ada, melainkan menjaga keseimbangan antara perkembangan teknologi dan perlindungan hak-hak dasar manusia.³

Artificial Intelligence memiliki dampak yang semakin berkembang pesat dan dirasakan oleh seluruh aspek kehidupan, tidak terkecuali aspek hukum, utamanya hukum ketenagakerjaan. Anggapan masyarakat pada umumnya terutama golongan

¹ V. Hadiyono, “Indonesia dalam Menjawab Konsep Negara Welfare State dan Tantangannya,” *Jurnal Hukum Politik Dan Kekuasaan*, 2020, 10.

² Alfitri Alfitri, “Ideologi Welfare State dalam Dasar Negara Indonesia: Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Terkait Sistem Jaminan Sosial Nasional,” *Jurnal Konstitusi*, 2016, 35, <https://doi.org/10.31078/jk932>.

³ Enni Soerjati Priowirjanto, “Urgensi Pengaturan Mengenai Artificial Intelligence Pada Sektor Bisnis Daring Dalam Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia,” *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 2022, 260, <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i2.355>.



pekerja, menganggap bahwa penggunaan AI di bidang ketenagakerjaan akan mengurangi jumlah lapangan kerja dan memberikan dampak negatif kepada tenaga kerja. Faktanya, penggunaan AI di bidang ketenagakerjaan justru menambah lapangan pekerjaan, yaitu bidang perawatan dan operasional mesin AI yang digunakan. Mengutip dari data Gartner tahun 2020, bahwa sekitar 1,8 juta pekerjaan hilang digantikan AI, namun 2,3 juta lapangan pekerjaan baru muncul.⁴ Pergantian lapangan pekerjaan baru akibat penggunaan AI tentunya tidak begitu saja terjadi, masih diperlukan penelitian lebih lanjut terkait proses pergantian tersebut.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengamanatkan berbagai macam hak-hak yang pekerja yang harus dipenuhi pekerja. Pemenuhan hak tersebut harus tetap dilakukan sesuai dengan undang undang yang berlaku walaupun terdapat perubahan, utamanya perkembangan di bidang teknologi. Walaupun terjadi penambahan teknologi dalam suatu perusahaan, hak-hak pekerjanya tidak dapat dikurangi, misalnya pengurangan upah, pengurangan hak cuti, atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Artificial intelligence yang digunakan saat ini sudah mencakup berbagai jenis kegiatan manusia salah satunya dalam hal transportasi. PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) belum lama ini memperkenalkan inovasi baru dalam pelayanan *check in* penumpang, yaitu *face recognition boarding gate* yang termasuk sebagai *artificial intelligence*. Alat tersebut mengidentifikasi dan memvalidasi data penumpang melalui wajah yang sudah diintegrasikan dengan tiket kereta. Penggunaan alat tersebut tentunya memiliki implikasi bagi pekerja PT KAI yang memiliki tugas menjaga *counter check in*, baik dampak positif maupun negatif.

Penelitian sebelumnya sudah banyak membahas mengenai peran AI di berbagai sektor, salah satunya mengenai penggunaan AI pada sektor pendidikan di tahun 2022 dengan judul Peran *Artificial Intelligence (AI)* untuk Mendukung Pembelajaran di Masa Pandemi Covid-19 oleh Luh Putu Ary Sri Tjahyanti, Putu Satya Saputra, dan Made Santo Gitakarma. Penelitian tersebut membahas mengenai beberapa AI yang dapat diterapkan dalam bidang pendidikan di tengah pandemi covid-19, diantaranya mentor virtual, asisten suara (*voice assistant*), konten cerdas (*smart content*), Penerjemah Presentasi (*Presentation Translator*), Kursus Global (*Global Courses*), Penilaian Otomatis (*Automatic Assessment*), Pembelajaran yang Dipersonalisasi (*Personalized Learning*). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa penggunaan AI tidak bisa selalu dikonotasikan negatif akan menggantikan manusia, namun menawarkan peluang pekerjaan baru yang semakin memudahkan dan membantu manusia.⁵

Penelitian ini berfokus pada sektor transportasi khususnya di PT KAI yang sudah mulai menggunakan AI dalam pelayanannya yaitu *face recognition boarding gate*. Penelitian ini memiliki urgensi untuk diteliti lebih lanjut karena menyangkut kesejahteraan pekerja PT KAI utamanya terkait hak-hak pekerja dan juga tingkat kepuasan pelanggan.

⁴ Gartner Inc., "Artificial Intelligence Will Create More Jobs Than It Eliminates," 2020, 3.

⁵ Luh Putu Ary Sri Tjahyanti dan Dkk, "Peran Artificial Intelligence (Ai) Untuk Mendukung Pembelajaran Di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Komputer dan Teknologi Sains (KOMTEKS)*, 2022, 17.



Indonesia sebagai negara hukum sebagaimana tercantum dalam pasal 1 ayat 3 Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945⁶ mempunyai kewajiban untuk memberikan jaminan kepastian hukum bagi masyarakatnya dalam berbagai aspek, salah satunya adalah hukum ketenagakerjaan. G. Karta Soeputra berpendapat bahwa hukum ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.⁷ Molenaar berpendapat *Arbeidsrecht* (hukum Ketenagakerjaan) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha. Pada pengertian tersebut hendaklah dibatasi pada hukum yang bersangkutan dengan orang-orang yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja/bekerja pada orang lain.⁸

Pembangunan hukum ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan tersebut tidak hanya kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, yang 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.⁹

Tenaga kerja memiliki peran dalam pembangunan nasional yang semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas nasional jika diberikan perlindungan dan kesejahteraan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pelaksanaan pembangunan nasional, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan juga merupakan peran tenaga kerja. Oleh karena itu, tenaga kerja harus diberdayakan supaya lebih terampil dan lebih berkualitas, agar berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keahlian dan keterampilan tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja.¹⁰

Asas pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas dasar keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah sebagaimana tercantum dalam pasal 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Asas pembangunan ketenagakerjaan tersebut pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional khususnya asas Demokrasi Pancasila

⁶ Republik Indonesia, Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 1 Ayat 3.

⁷ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (CV. Pustaka Prima, 2020), 10.

⁸ Muhammad Azhar, *Buku Ajar hukum ketenagakerjaan*, 2015, 10.

⁹ Muhamad Azhar dan Ery Agus Priyono, "Pelanggaran Hak Tenaga Kerja Melalui Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan," *Law, Development and Justice Review* 2, no. 2 (2019): 363, <https://doi.org/10.14710/ldjr.v2i2.6453>.

¹⁰ H Syamsibar, "Model Reorientasi Kebijakan Ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan," *Jurnal Widyaiswara Indonesia* 1, no. 3 (2020): 169, <http://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/view/42/31>.



serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai berbagai dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara Pemerintah, pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.¹¹

Manulang berpendapat bahwa melaksanakan/mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha adalah tujuan hukum ketenagakerjaan. Hukum Ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Tujuan kedua dilatarbelakangi adanya pengalaman yang selama ini kerap kali terjadi, yaitu kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah.¹² Hukum dalam Undang Undang Ketenagakerjaan tidak hanya melindungi para tenaga kerja namun juga tetap melindungi para pengusaha. Keberadaan hukum ketenagakerjaan secara yuridis bertujuan untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha agar memiliki hubungan yang baik dalam melakukan aktivitas berusaha sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pada tiap pihak (*industrial peace*).¹³

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara garis besar memiliki lingkup perlindungan terhadap pekerja / buruh meliputi: perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja; perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat; dan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja / buruh untuk berunding dengan pengusaha.¹⁴ Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk memastikan hak-hak dasar pekerja dan buruh terjamin, serta menjamin kesempatan yang setara dan perlakuan yang adil tanpa adanya diskriminasi berdasarkan apapun. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan buruh serta keluarganya, dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan dalam dunia usaha.¹⁵

Artificial intelligence atau kecerdasan buatan memiliki banyak definisi menurut para ahli. Menurut Lasse Rouhiainen “*Artificial intelligence the ability of machines to use algorithms to learn from data and use what has been learned to make decision like human would, AI is system that think like human, system that act like humans, system that think rationally, system that act rationally*”¹⁶. Menurut online publication quartz, “*artificial Intelligence is software or a computer program with a mechanism to learn, it then uses that knowledge to make a*

¹¹ Azhar, *op.cit.*, 28.

¹² Hanifah, *op.cit.*, 11.

¹³ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ed. oleh Budi Sastra Panjaitan, *Literasi Nusantara* (Malang: Literasi Nusantara, 2020), 19.

¹⁴ Suhartoyo Suhartoyo, “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional,” *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 2 (2019): 329, <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>.

¹⁵ Azhar dan Priyono, *op.cit.*, 362.

¹⁶ Arief N. Nurlaela, *Publik Relations In The Era Of Artificial Intelligence* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2019), 11.



decision in a new situation, as human do".¹⁷ *Artificial intelligence* adalah sebuah program komputer yang memiliki algoritma yang berfungsi untuk dapat mempelajari data dan menggunakannya untuk dapat melakukan proses berfikir dan bertindak seperti manusia.¹⁸

Kecerdasan buatan dapat digunakan untuk mengasah potensi serta melatih kemampuan tiap individu. Para individu dapat diberikan pemahaman tentang mengapa mereka harus cakap dalam memanfaatkan penggunaan *artificial intelligence*. Kemampuan mereka dalam menggunakan kecerdasan buatan membuat mereka dapat bertahan di tengah kemajuan teknologi dan pengetahuan. Nilai dari tiap individu dapat naik jika memahami dan memanfaatkan penggunaan AI dengan bijak. Terutama bagi pekerja atau karyawan, mereka akan dipandang bahwa mereka sanggup untuk bersaing di era revolusi industri 4.0.¹⁹ *Artificial intelligence* banyak digunakan di sekitar kita, mulai dari permainan sampai ke perangkat lunak yang membantu kehidupan kita sehari-hari. *Artificial intelligence* telah membuat kemajuan dalam beberapa tahun terakhir, didorong oleh peningkatan eksponensial dalam daya komputasi dan ketersediaan sejumlah besar data dari perangkat lunak yang digunakan untuk menemukan obat baru, sampai algoritma yang dapat digunakan untuk memprediksi minat konsumen.²⁰

Berdasarkan pendahuluan di atas penelitian ini menguraikan dua pokok permasalahan yaitu bagaimanakah pengaturan mengenai penggunaan *artificial intelligence* pada bidang ketenagakerjaan di Indonesia serta bagaimanakah implikasi penggunaan *face recognition boarding gate* di Stasiun Semarang Tawang Bank Jateng terhadap hak-hak pekerja PT Kereta Api Indonesia.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian hukum dibagi menjadi dua, penelitian normatif atau doktrinal dan penelitian empiris atau non doktrinal. Penelitian ini menggunakan pendekatan non doktrinal karena mengonsepan hukum sebagai perilaku bekerjanya hukum atau *law in actions*. Penelitian ini bersifat *deskriptif analitis*, yaitu menggambarkan atau mendeskripsikan permasalahan tertentu berdasarkan data yang sudah diperoleh dari berbagai sumber untuk diambil kesimpulan secara umum.²¹

Penelitian non-doktrinal menggunakan jenis data primer atau data yang didapat langsung dari lapangan dengan berbagai metode seperti observasi, wawancara, dan penyebaran angket. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari observasi dan wawancara. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder atau bahan hukum, baik bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier untuk menunjang validitas penelitian.

¹⁷ *Loc.cit.*

¹⁸ Endang Irawan Supriyadi dan Dianing Banyu Asih, "Implementasi Artificial Intelligence (AI) di Bidang Administrasi Publik Pada Era Revolusi Industri 4.0," *Jurnal Sosial dan Humaniora Universitas Muhammadiyah Bandung* 2, no. 2 (2020), 14.

¹⁹ Alia Qonita Julia Selin, "Peranan Teknologi Artificial Intelligence Di Era Revolusi Industri 4.0," *Universitas Bina Darma*, 2022, 3.

²⁰ *Ibid.*, 4.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R and D*, Bandung: Alfabeta, 2013, 25.



Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis konten (*content analysis*) yang menguraikan data secara sistematis. Proses analisis data kualitatif dimulai dengan mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat dipahami dengan mudah, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting untuk digunakan, dan membuat kesimpulan yang dapat dideskripsikan kepada orang lain. Data yang dihasilkan akan memberikan deskripsi atau gambaran secara utuh beserta analisis mengenai permasalahan yang diteliti.²²

Metode penyajian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penyajian data dalam bentuk narasi dari hasil penelitian mengenai permasalahan yang ada. Penyajian secara narasi atau teks adalah penyajian data hasil penelitian dalam bentuk kalimat naratif. Penyajian data dalam bentuk narasi atau teks merupakan gambaran umum tentang kesimpulan tentang hasil pengamatan. Penyajian dalam bentuk narasi atau teks banyak digunakan dalam penelitian di bidang hukum, sosial, ekonomi, psikologi, pendidikan dan lain-lain yang berperan sebagai laporan hasil penelitian kualitatif.²³

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Mengenai Penggunaan *Artificial Intelligence* Pada Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia

1. Pengaturan Mengenai Penggunaan *Artificial Intelligence* Dalam Undang Undang

Indonesia adalah negara hukum sebagaimana tercantum dalam pasal 1 ayat 2 Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebagai negara hukum, hakikatnya hukum lah yang menjadi penentu segalanya serta memiliki kedudukan yang tinggi (*supremacy of law*). Hal tersebut memberikan jaminan kepada warga negara terhadap kesewenang wenangan pemerintah maupun jaminan atas berbagai hak dasar kehidupan sebagaimana telah tercantum dalam konstitusi.²⁴ Seluruh aspek kehidupan tidak lepas dari hukum, salah satunya adalah perkembangan teknologi.

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 atau UUD NRI Tahun 1945 yang menjadi konstitusi negara Indonesia mengatur secara umum terkait hak hak dan kewajiban warga negara. Jika berbicara mengenai peraturan terkait penerapan ataupun penggunaan teknologi, maka diperlukan aturan turunan lebih lanjut di bawah UUD NRI Tahun 1945. Salah satu aturan yang paling menonjol jika dikaitkan dengan penggunaan teknologi adalah Undang Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik atau dikenal dengan UU ITE yang kemudian diubah dengan Undang Undang Nomor 19 Tahun

²² Sirajuddin Saleh, *Analisis Data Kualitatif*, ed. oleh Hamzah Upu, 1 ed. (Bandung: Pustaka Ramadhan, 2017), 75.

²³ *Ibid.* 87.

²⁴ Zulkarnain Ridlwan, "Negara Hukum Indonesia Kebalikan Nachtwachterstaat," *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 2 (2014), <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v5no2.56>.



2016 Tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Undang Undang tersebut mengenai informasi dan transaksi yang berbasis elektronik atau mesin, namun belum mengatur secara rinci mengenai penggunaan *artificial intelligence* yang memiliki level kecanggihan serta kecerdasan lebih tinggi dari sekadar mesin elektronik.

Undang Undang ITE bermaksud mengatur dan mengakomodir perbuatan hukum yang dilakukan secara elektronik agar mengurangi dampak atau celah yang terdapat dalam penggunaan teknologi. Hal ini memberikan jaminan kepastian hukum bagi warga negara yang melakukan perbuatan hukum dengan melibatkan media elektronik. Berbagai perbuatan hukum dapat dilakukan secara elektronik, diantaranya jual beli *online*, pinjaman *online*, pembuatan dokumen *online* dan masih banyak lagi perbuatan hukum yang melibatkan media elektronik.

Undang Undang ITE memberikan sanksi pidana terhadap kejahatan kejahatan yang bersifat elektronik (*cyber crime*). Perbuatan yang dilarang diatur dalam pasal 27 sampai pasal 37 Undang Undang tersebut. Perbuatan yang dilarang dalam UU ITE diantaranya mendistribusikan dan/atau mentransmisikan dan/atau membuat dapat diaksesnya informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik yang memiliki muatan yang melanggar kesusilaan, muatan perjudian, pencemaran nama baik, dan muatan pemerasan dan/atau pengancaman.²⁵ Perbuatan dalam pasal 27 ini masih menjadi perdebatan karena memiliki potensi sebagai pasal karet dan dimanfaatkan untuk membatasi hak orang lain.

Pasal karet merupakan istilah yang merujuk pada suatu pasal dalam peraturan perundang-undangan yang penafsirannya bersifat subjektif, tergantung pada penilaian pihak penegak hukum atau pihak lain yang terlibat. Ini berarti bahwa pemahaman dan analisis terhadap pasal tersebut cenderung subjektif, tergantung pada sudut pandang penegak hukum dan lembaga lain yang terlibat, yang dapat menghasilkan berbagai tafsiran yang beragam.²⁶ Hal tersebut berbanding terbalik dengan tujuan dibuatnya hukum yaitu terpelihara keteraturan, kepastian, dan ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat.²⁷

Pasal karet dalam UU ITE memiliki berbagai macam dampak. Dampak pertama adalah pembatasan dalam menyatakan pendapat. Meskipun kebebasan berekspresi merupakan hak asasi manusia untuk menyuarakan pikiran tanpa hambatan, tetapi hak ini juga harus sesuai dengan hukum yang berlaku. Ketidakjelasan dalam formulasi UU ITE bisa mengakibatkan seseorang yang dengan sengaja atau tidak sengaja menyampaikan pendapat di media sosial dapat dihukum pidana jika ada pihak pihak yang merasa tersinggung.²⁸

²⁵ Republik Indonesia, Undang Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, LN. 58, TLN. 4843, Pasal 27.

²⁶ Kendry Tan, "Analisa Pasal Karet Undang-Undang Informasi Dan Transaksi Elektronik Terhadap Asas Kejelasan Rumusan," *Jurnal Hukum Samudra Keadilan* 17, no. 1 (2022): 16, <https://doi.org/10.33059/jhsk.v17i1.3376>.

²⁷ Amrunsyah, "Impian Yang Terabaikan (Implementasi dari Tujuan Hukum dan Hukum Pidana di Indonesia)," *Legalite* IV, no. 1 (2019): 183.

²⁸ P. G. (Peiroll) Notanubun, "Tinjauan Yuridis terhadap Kebebasan Berbicara dalam Ketentuan Pasal 27 Ayat 3 UU Nomor 11 Tahun 2008 Tentang ITE dalam Hubungan dengan Pasal 28 UUD 1945," *Mimbar Keadilan*, 2014, 115. 240089, <https://www.neliti.com/publications/240089/>.



Undang Undang Dasar 1945 Pasal 28F menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia”.²⁹ Namun, kebebasan untuk mengakses tersebut haruslah tunduk pada ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia. Pembatasan ini bertujuan untuk melindungi masyarakat dari paparan konten-konten negatif yang berlebihan.³⁰

2. Pengaturan Mengenai Penggunaan *Artificial Intelligence* Dalam Bidang Ketenagakerjaan

Artificial Intelligence memberi dampak yang cukup besar bagi kehidupan manusia, salah satunya di bidang ketenagakerjaan. Penggabungan antara penggunaan tenaga manusia dan *artificial intelligence* menjadi tujuan utama pengembangin *artificial intelligence*. Jika dilihat melalui kaca mata umum, penggunaan *artificial intelligence* dapat menggantikan tenaga manusia. Namun jika dikaji lebih lanjut, penggunaan *artificial intelligence* justru menambah keperluan tenaga manusia untuk operasional dan *maintenance artificial intelligence*. Yang perlu diperhatikan disini adalah kesiapan sumber daya manusianya untuk menggunakan, mengoperasikan, dan merawat *artificial intelligence* tersebut.

Gartner Inc. melakukan penelitian pada tahun 2020, yang menghasilkan data bahwa sekitar 1,8 juta pekerjaan hilang digantikan AI, namun 2,3 juta lapangan pekerjaan baru muncul.³¹ Pekerjaan pekerjaan baru tersebut didominasi oleh teknisi dan operator *artificial intelligence*. Munculnya lapangan kerja baru ini memberikan dampak yang signifikan bagi pengusaha dan pekerja. Otomatisasi produksi akan memberikan efisiensi waktu dan biaya produksi. Sedangkan bagi pekerja hanya perlu mengawasi dan memperbaiki apabila terdapat kerusakan sehingga memberikan efisiensi tenaga.

Gerbang tol yang menggunakan uang elektronik sebagai metode pembayaran merupakan salah satu bentuk penggunaan *artificial intelligence*. Berdasarkan pasal 6 ayat 1 huruf a Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 16/PRT/M/2017 Tentang Transaksi Tol Nontunai Di Jalan Tol, per tanggal 31 Oktober 2017 semua pembayaran tol harus menggunakan transaksi non tunai atau menggunakan uang elektronik (*e-money*). Pengguna jalan tidak perlu lagi menggunakan uang tunai untuk pembayaran tol. Cukup menyediakan kartu uang elektronik yang berisi saldo untuk menggunakan jalan tol. Kartu uang elektronik adalah kartu yang memiliki fungsi sebagai uang digital. Kartu ini termasuk dalam kartu prabayar yang memiliki nilai uang yang tersimpan secara elektronik dalam media server atau *chip*. Saldo dalam kartu adalah nilai uang

²⁹ Republik Indonesia, Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28F.

³⁰ Rini Irianti Sundary, “Pengaturan Pembatasan Pemanfaatan Teknologi Informasi Dihubungkan Dengan Kebebasan Berpendapat Dan Berekspresi Di Indonesia”, *Prosiding 2th Celscitech-UMRI 2017*, Vol. 2, September 2017, 2.

³¹ Gartner Inc., “Artificial Intelligence Will Create More Jobs Than It Eliminates,” 2020, 3.

yang tersimpan, dapat digunakan untuk beragam pembayaran di toko yang menerima Pembayaran Dengan Uang Elektronik.³²

Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Transaksi Tol Nontunai Nirsentuh Di Jalan Tol mencabut aturan sebelumnya terkait penggunaan transaksi non tunai. Hal tersebut berkaitan dengan perkembangan teknologi pengoperasian gerbang tol yang menggunakan sistem *Multi Lane Free Flow (MLFF)*. sistem pembayaran tanpa henti dalam setiap lajur transaksi. Sistem ini memungkinkan kendaraan untuk tidak perlu lagi menghentikan kendaraan di gerbang tol untuk melakukan tapping transaksi. Dengan adanya sistem ini diharapkan dapat mencegah penumpukan antrian transaksi di gerbang tol. Waktu tempuh juga lebih cepat karena kendaraan tidak perlu lagi berhenti dan melakukan antrian untuk bertransaksi di gerbang tol. Peraturan menteri penggunaan sistem MLFF di jalan tol merupakan salah satu bentuk aturan yang mengatur mengenai penggunaan *artificial intelligence* di bidang transportasi.

Indonesia belum memiliki aturan khusus yang mengatur mengenai penggunaan AI dalam bidang ketenagakerjaan. Hal ini memerlukan pengaturan lebih lanjut terkait perubahan atau alih teknologi dari tenaga manusia ke tenaga AI, mengenai batasan, hingga pertanggungjawaban penggunaan AI jika terjadi suatu kesalahan. Pengaturan mengenai penggunaan AI tidak serta merta membatasi inovasi serta perkembangan teknologi yang telah ada, melainkan menjaga keseimbangan antara perkembangan teknologi dan perlindungan hak hak dasar manusia.³³ Pengaturan mengenai penggunaan AI dalam bidang ketenagakerjaan perlu dibuat untuk melindungi hak hak pekerja yang terdampak penggunaan AI. Pemerintah dapat memberikan pelatihan terkait perkembangan teknologi dan penggunaan AI kepada pekerja yang terdampak penggunaan AI.

B. Implikasi Penggunaan *Face Recognition Boarding Gate* Di Stasiun Semarang Tawang Bank Jateng Terhadap Hak-Hak Pekerja PT Kereta Api Indonesia

1. Penggunaan *Face Recognition Boarding Gate* Di Stasiun Semarang Tawang Bank Jateng

Perusahaan Kereta Api Indonesia (PT KAI) menggunakan inovasi terbaru dalam memberikan pelayanan bagi penumpangnya, yaitu *face recognition boarding gate* di beberapa stasiun di Indonesia. *Face recognition boarding gate* merupakan alat untuk mengidentifikasi dan memvalidasi identitas seseorang melalui wajah yang datanya sudah diintegrasikan dengan data tiket kereta yang dimiliki hingga status vaksinasi pelanggan. Penggunaan alat ini diperuntukkan untuk penumpang kereta api yang akan melakukan *check-in* sebelum masuk ke peron stasiun. Penumpang dapat melakukan registrasi di mesin yang sudah disediakan di area stasiun. Registrasi itu berupa pencatatan e-KTP dan pemindaian sidik jari telunjuk

³² Anton Budiharjo dan Sekar Ratri Margarani, "Kajian Penerapan Multi Lane Fee Flow (MLFF) Di Jalan Tol Indonesia," *Jurnal Keselamatan Transportasi Jalan (Indonesian Journal of Road Safety)* 6, no. 2 (2019): 5, <https://doi.org/10.46447/ktj.v6i2.27>.

³³ Enni Soerjati Priowirjanto, *loc.cit.*



kiri dan kanan. Setelah registrasi, penumpang cukup melewati alat pengenalan wajah yang sudah tersedia, tidak perlu lagi mencetak *boarding pass* maupun menunjukkan tanda pengenalan dan siap melakukan perjalanan dengan kereta api.³⁴ Registrasi tersebut berlaku selamanya, sehingga tidak perlu registrasi ulang setiap akan melakukan perjalanan dengan kereta api.

Face recognition boarding gate mulai digunakan secara bertahap pada tahun 2023 di sembilan stasiun besar di Indonesia, diantaranya Stasiun Semarang Tawang Bank Jateng, Bandung, Yogyakarta, Surabaya Gubeng, Malang, Solo Balapan, Gambir, Cirebon, Surabaya Pasar Turi. Penggunaan *Face recognition boarding gate* ini nantinya akan digunakan di seluruh stasiun yang memiliki jumlah pelanggan yang cukup banyak, di daerah operasi 4 Semarang sendiri nantinya juga akan dipasang di Stasiun Semarang Poncol, Tegal, dan Pekalongan. *Face recognition boarding gate* merupakan hasil inovasi dari PT Kereta Api Indonesia dalam rangka peningkatan pelayanan terhadap pelanggan, utamanya dalam proses *check-in*. Berdasarkan hasil wawancara, penggunaan teknologi ini tidak mempunyai dasar hukum seperti peraturan ataupun keputusan direksi, hanya sekedar *improvement* untuk meningkatkan pelayanan pelanggan. Penggunaan *face recognition boarding gate* tidak memerlukan dasar hukum karena tidak berpengaruh signifikan terhadap tata kelola perusahaan.³⁵

PT Kereta Api Indonesia mengeluarkan inovasi *face recognition boarding gate* dengan berbagai alasan dan pertimbangan. Alasan yang pertama yaitu terkait efisiensi waktu. Penggunaan teknologi ini memangkas waktu *check in* yang awalnya harus melalui verifikasi oleh petugas menggunakan kartu tanda pengenalan menjadi hanya memindai wajah dan otomatis sudah terhitung *check-in*. Efisiensi waktu ini akan membuat pelanggan merasa dimudahkan dalam melakukan perjalanan kereta api. Pelanggan yang termasuk generasi milenial, kaum urban, dan anak-anak muda merasa puas dengan inovasi tersebut, mereka merasa lebih efisien tanpa menunjukkan kartu identitas. Selain efisiensi waktu, pertimbangan penggunaan *face recognition boarding gate* juga menguntungkan pekerja di bagian *check in* yang beban kerjanya juga ikut berkurang.³⁶

Tolok ukur pelayanan yaitu di atas langit masih ada langit juga menjadi alasan penggunaan *face recognition boarding gate*. Peningkatan pelayanan tidak akan ada habisnya, jika menurut kita sudah baik, maka akan masih ada yang lebih baik menurut orang lain.³⁷ Akan tetapi inovasi tersebut juga tidak lepas dari berbagai kendala, diantaranya masalah keamanan data pelanggan. Beberapa pelanggan mengaku menolak menggunakan *face recognition boarding gate* karena alasan keamanan data. Data yang digunakan adalah data biometrik seperti sidik jari dan retina mata yang rawan disalahgunakan. Mereka belum sepenuhnya percaya kepada PT KAI untuk menjaga data mereka. Untuk mengatasi hal tersebut, PT KAI tidak mewajibkan penggunaan *face recognition boarding gate* sehingga pelanggan

³⁴ Ninis Chairunnisa, "Stasiun Tawang Semarang dan 6 Stasiun Lain Sudah Terapkan Face Recognition di Boarding Gate," Tempo, 2023, <https://travel.tempo.co/read/1734407/stasiun-tawang-semarang-dan-6-stasiun-lain-sudah-terapkan-face-recognition-di-boarding-gate>

³⁵ Daviq, Wawancara, Pekerja PT KAI Bagian Angkutan Penumpang, Semarang 30 Januari 2024.

³⁶ Daviq, Wawancara, Pekerja PT KAI Bagian Angkutan Penumpang, Semarang 30 Januari 2024.

³⁷ Daviq, Wawancara, Pekerja PT KAI Bagian Angkutan Penumpang, Semarang 30 Januari 2024.



bisa memilih untuk tetap menggunakan metode *check in* manual. Hal ini bukan kendala yang besar dan dapat diatasi dengan terus membuktikan bahwa data yang tersimpan di pusat data PT KAI aman dan tidak disalahgunakan. Dengan itu masyarakat yang belum sepenuhnya percaya, lama kelamaan akan percaya dan mulai menggunakan *face recognition boarding gate*.

2. Pemenuhan Hak Hak Pekerja PT KAI di Stasisun Semarang Tawang Bank Jateng Pasca Penggunaan Face Recognition Boarding Gate

Pemerintah Republik Indonesia menjamin hak para pekerja melalui berbagai peraturan baik setingkat undang undang maupun pertauran di bawahnya. Untuk lebih menjamin pemenuhan hak pekerja, perlu dibuat juga perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja, peraturan perusahaan yang dibuat oleh pemberi kerja, serta perjanjian kerja bersama antara serikat pekerja dengan pemberi kerja. Peraturan tersebut merupakan peraturan turunan yang dijadikan dasar pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Segala hal mengenai hubungan kerja harus diatur dalam perjanjian kerja diantaranya hak dan kewajiban pekerja. Pemberi kerja wajib memenuhi hak hak pekerja baik yang diatur dalam undang undang maupun yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. PT KAI sebagai pemberi kerja yang mempunyai pekerja juga memiliki kewajiban untuk memenuhi hak hak pekerjanya.

PT Kereta Api Indonesia merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di bidang transportasi perkeretaapian di Indonesia. Sebagai suatu perusahaan, tentunya PT KAI juga memiliki karyawan atau pekerja yang melaksanakan operasional perusahaan. Hal tersebut tidak lepas dari kewajiban PT KAI sebagai pemberi kerja untuk memberikan hak hak pekerja secara adil kepada para pekerjanya.

Pekerja pada PT KAI mempunyai dasar untuk menuntut hak hak mereka, salah satunya adalah perjanjian kerja bersama atau PKB antara PT Kereta Api Indonesia dengan Serikat Pekerja Kereta Api atau SPKA. SPKA merupakan organisasi pekerja PT Kereta Api Indonesia (persero) yang telah terdaftar di Departemen Tenaga Kerja sebagaimana ditetapkan dalam Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.538/M/BW/1999 tanggal 30 Desember 1999 jo. Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Nomor 249/PP.SPKA/CTI/1/X/9/2002 tanggal 25 September 2002 yang berkedudukan di Jalan Perintis Kemerdekaan Nomor 1 Bandung.³⁸ Perjanjian kerja bersama tersebut dibuat rutin dengan jangka waktu berlaku dua tahun dan dirumuskan kembali untuk dua tahun selanjutnya. Perjanjian kerja bersama periode tahun 2022-2024 antara PT KAI dengan SPKA ditandatangani pada hari Selasa tanggal 5 Juli Tahun 2022 di Jakarta yang berlaku selama dua tahun terhitung sejak tanggal ditandatangani oleh para pihak. PKB tersebut berisi berbagai hal mengenai hubungan industrial antara PT KAI dengan pekerjanya meliputi pengadaan pekerja, hak dan kewajiban, sanksi, hingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

³⁸ Dokumen Perjanjian Kerja Bersama antara PT Kereta Api Indonesia dengan Serikat Pekerja Kereta Api periode Tahun 2022-2024.



Berikut merupakan tabel rentang gaji pekerja PT KAI di DAOP IV Semarang sesuai posisi:

Tabel 1.1
Rentang Gaji Pekerja PT Kereta Api Indonesia di DAOP IV Semarang

No.	Posisi	Rentang Gaji
1	Executive Vice President	Rp40.000.000 - Rp45.000.000
2	General Manager	Rp27.000.000 - Rp30.000.000
3	Senior Manager	Rp25.000.000 - Rp27.000.000
4	Manager	
5	Junior Manager	Rp12.000.000 - Rp15.000.000
6	Assistant Manager	Rp 9.000.000 - Rp.11.000.000
7	Senior Supervisor	
8	Supervisor	Rp 6.000.000 – Rp9.000.000
9	Junior Supervisor	
10	Staff/Pelaksana	Rp 3.000.000 - Rp5.000.000
11	Masinis	Rp 9.000.000 - Rp13.000.000

Tabel di atas menunjukkan bahwa upah pekerja PT KAI sudah memenuhi ketentuan upah minimum yang terdapat dalam Undang Undang. Pasal 30 dalam PKB tersebut juga telah mengimplementasikan peraturan mengenai pemenuhan hak atas upah sebagaimana dimaksud pasal 88 Undang Undang Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2003 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang.

Pekerja PT KAI mendapat hak untuk cuti, izin, dan istirahat sakit sebagaimana diatur dalam pasal 33 PKB tersebut. PT KAI memberikan hak cuti, waktu istirahat, dan izin meninggalkan pekerjaan yang berupa cuti tahunan, cuti besar, istirahat sakit, cuti haid, cuti bersalin (melahirkan atau kegugran kandungan), cuti menjalanjan ibadah keagamaan, cuti di luar tanggungan perusahaan, dan izin meninggalkan pekerjaan di luar waktu istirahat. Cuti tahunan dapat diberikan kepada pekerja yang telah bekerja selama dua belas bulan secara terus menerus dengan ketentuan: a. dua belas hari kerja setiap tahun untuk pekerja dengan masa kerja sampai sepuluh tahun; b. tiga belas hari kerja setiap tahun untuk pekerja dengan masa kerja lebih dari sepuluh tahun sampai dengan lima belas tahun; c. empat belas hari kerja setiap tahun untuk pekerja dengan masa kerja lebih dari lima belas tahun sampai dengan dua puluh tahun; d. lima belas hari kerja setiap tahun untuk pekerja dengan masa kerja lebih dari dua puluh tahun sampai dengan 25 tahun; dan e. enam belas hari kerja setiap tahun untuk pekerja dengan masa kerja



lebih dari 25 tahun.³⁹ Ketentuan mengenai cuti tahunan ini sudah sesuai dengan ketentuan pasal 79 Undang Undang Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2003 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang yang mensyaratkan minimal masa kerja selama dua belas bulan secara terus menerus.

Perjanjian kerja bersama antara PT KAI dengan SPKA juga mencantumkan hak untuk jaminan sosial untuk pekerjaannya. Pasal 34 PKB tersebut mengatur mengenai jenis jaminan sosial yang disediakan oleh PT KAI yaitu terdiri dari jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan kesehatan. Jaminan sosial ketenagakerjaan terdiri jaminan hari tua (JHT), jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan pensiun (JP), dan jaminan kehilangan pekerjaan (JKP). Jaminan kesehatan terdiri dari jaminan kesehatan nasional melalui BPJS Kesehatan dan jaminan pemeliharaan kesehatan.⁴⁰ Pemberian jaminan ini sudah sesuai dengan ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan Pasal 99 yang mewajibkan pekerja dan keluarganya mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan kesehatan diberikan kepada pekerja dengan mengikutsertakan dalam program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) BPJS Kesehatan. Selain jaminan kesehatan, pekerja PT KAI dapat mengajukan restitusi atau penggantian biaya berobat untuk pekerja dan keluarganya selama tidak melampaui tarif yang ditentukan dalam produk hukum perusahaan.⁴¹

PT Kereta Api Indonesia memberikan kesejahteraan lain yaitu dalam bentuk reduksi tiket kereta api kepada pekerja, keluarga pekerja, pensiunan, pensiunan eks pekerja kontrak perusahaan, keluarga pensiunan, keluarga pensiunan eks pekerja kontrak perusahaan, dan/atau orang tua dan mertua pekerja. Reduksi tersebut dikecualikan bagi pekerja yang diberhentikan dengan alasan hukuman disiplin tingkat berat dan PHK karena mangkir, serta pekerja yang pensiun belum mencapai masa kerja selama lima belas tahun. Ketentuan reduksi yaitu pekerja mendapat reduksi sebesar 75% dengan berpakaian bebas dan rapi, dan 100% dengan ketentuan menjalankan perjalanan dinas dibuktikan dengan surat perintah perjalanan dinas (SPPD *online*) serta berpakaian bebas dan rapi. Untuk keluarga, orang tua, dan mertua pekerja mendapat reduksi paling sedikit 50%. Sedangkan untuk pensiunan mendapat reduksi sebesar 100% dengan ketentuan maksimal 24 kali perjalanan dalam satu tahun, dan untuk keluarga pensiunan mendapat reduksi paling sedikit 50%. Kesejahteraan lain yaitu dalam bentuk bantuan kepada pekerja yang tertimpa musibah antara lain bencana alam, kebakaran dan/atau huru hara dengan ketentuan diberikan sesuai tingkat kerusakan dengan nilai maksimal 35 juta rupiah.⁴²

Perjanjian kerja bersama antara PT KAI dengan SPKA juga memberikan perlindungan terhadap hak berorganisasi yang ada dalam Pasal 8. PT KAI tidak menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus SPKA atau tidak menjadi pengurus SPKA, menjadi

³⁹ *Ibid.* Pasal 33

⁴⁰ *Ibid.* Pasal 34

⁴¹ *Ibid.* Pasal 38

⁴² *Ibid.* Pasal 46

anggota SPKA atau tidak menjadi SPKA, dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan SPKA dengan cara melakukan PHK, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, pemindahan dari dan dalam jabatan atau tempat pekerjaan, tidak membayara atau mengurangi penghasilan, melakukan intimidasi dalam bentuk apapun, dan/atau melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja. Perusahaan menjamin untuk kebebasan pekerja sebagai wakil SPKA untuk melakukan kegiatan atau menyuarakan kepentingan pekerja sepanjang tidak bertentangan dengan PKB dan peraturan perundang undangan. PT KAI juga mengikutsertakan SPKA dalam pembuatan produk hukum perusahaan yang merupakan ketentuan lebih lanjut dari PKB.⁴³ Pemberian hak berorganisasi tersebut sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 104.

PT Kereta Api Indonesia meluncurkan inovasi *face recognition boarding gate* sebagaimana pembahasan sebelumnya yang memberikan dampak bagi pelanggan maupun pekerja. Tingkat kepuasan pelanggan dalam menggunakan layanan kereta api naik secara signifikan. Selain itu beban kerja petugas *check in* juga berkurang. Namun disini terjadi kekhawatiran mengenai eksistensi serta pemenuhan hak terhadap petugas *check in* pasca penggunaan *face recognition boarding gate*.

PT Kereta Api Indonesia menggunakan inovasi *face recognition boarding gate* dengan menggandeng perusahaan teknologi untuk pengoperasian alat tersebut. Menurut Bapak Daviq, penggunaan *face recognition boarding gate* merupakan hasil kerja sama dengan *vendor* dari perusahaan lain. PT KAI menandatangani kontrak kerja sama untuk pembelian dan *maintenance* alat tersebut secara berkala. Dalam perjanjian tersebut, perusahaan *vendor face recognition boarding gate* juga menyediakan tenaga kerja untuk membantu proses registrasi pelanggan yang ingin menikmati fasilitas *face recognition boarding gate*, jadi PT KAI tidak perlu menambah pekerja untuk membantu proses registrasi pelanggan.⁴⁴

Berdasarkan hasil wawancara, petugas di bagian *check in* merupakan pekerja kantor yang dijadwal untuk menjaga *counter check in*. Bagian SDM dan umum membagi pekerja kantor dari semua divisi untuk bergantian dengan sistem *shift* untuk menjaga *counter check in*. Jadi PT KAI tidak memiliki petugas khusus yang menjaga *counter check in*. Bagian *check in* hanya seperti posko jaga yang tidak menjadi divisi sendiri dalam tata organisasi PT KAI. Mengenai jadwal *shift* di luar jam kerja, perusahaan memberi kompensasi yang layak untuk pekerja yang mendapat bagian *shift* di waktu tersebut.⁴⁵

Pekerja yang mendapat tugas untuk menjaga *counter check in* merasa bebannya berkurang dengan adanya *face recognition boarding gate*. Pekanggan yang melakukan *check in* dengan cara manual semakin berkurang digantikan dengan *check in* otomatis menggunakan *face recognition boarding gate*. Jika dikaitkan dengan eksistensi petugas *check in* akibat penggunaan *face recognition boarding gate*, maka tidak memiliki implikasi apapun, karena petugas *check in*

⁴³ *Ibid.* Pasal 8

⁴⁴ Daviq, Wawancara, Pekerja PT KAI Bagian Angkutan Penumpang, Semarang 30 Januari 2024.

⁴⁵ Daviq, Wawancara, Pekerja PT KAI Bagian Angkutan Penumpang, Semarang 30 Januari 2024.



sejatinya merupakan pekerja kantor yang mendapat tugas tambahan sehingga tidak akan terjadi PHK walaupun *counter check in* manual dihilangkan.⁴⁶

PT Kereta Api Indonesia telah berusaha memenuhi hak hak pekerjaanya sesuai dengan peraturan perundang undangan, salah satunya dengan pembuatan PKB antara PT KAI dengan SPKA. Hak hak tersebut selama ini telah terjamin dibuktikan dengan belum adanya aksi perlawanan yang dilakukan pekerja terkait dengan pemenuhan hak. Jika dikaitkan dengan penggunaan inovasi *face recognition boarding gate*, maka pemenuhan hak hak pekerja PT KAI tidak terdampak. Pemenuhan hak hak pekerja terus berjalan tanpa adanya pengurangan atau bahkan PHK akibat alat tersebut. Justru pekerja yang mendapat tugas tambahan menjaga *counter check in* merasa lebih ringan beban kerjanya. Pemenuhan hak hak pekerja PT KAI tetap berjalan sebagaimana mestinya pasca penggunaan *face recognition boarding gate* tanpa ada implikasi apapun.

IV. KESIMPULAN

Artificial intelligence merupakan hasil inovasi manusia untuk mempermudah berbagai pekerjaan yang berdampak untuk seluruh aspek kehidupan, tidak terkecuali aspek hukum, utamanya hukum ketenagakerjaan. Indonesia yang merupakan negara hukum belum mempunyai aturan khusus yang mengatur penggunaan *artificial intelligence* secara eksplisit utamanya di bidang ketenagakerjaan. Aturan yang sudah ada berupa aturan parsial mengenai teknologi yang belum bisa dikatakan termasuk jenis *artificial intelligence*, misalnya Undang Undang Informasi dan Transaksi Elektronik dan Undang Undang Perlindungan Data Pribadi.

PT Kereta Api Indonesia mengeluarkan inovasi *face recognition boarding gate* yang berbasis *artificial intelligence* untuk membantu proses *check in* penumpang. Penggunaan alat tersebut membawa dampak bagi pelanggan dan pekerja PT KAI. Narasi yang berkembang di masyarakat bahwa *artificial intelligence* akan mengurangi jumlah pekerja dapat dikatakan kurang benar, karena bisa saja penggunaan *artificial intelligence* justru menambah jumlah pekerja atau tidak berdampak sama sekali terhadap jumlah pekerja. Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penggunaan *face recognition boarding gate* oleh PT KAI tidak memiliki implikasi terhadap jumlah pekerja maupun pemenuhan hak hak pekerja. Penggunaan *face recognition boarding gate* hanya berimplikasi terhadap beban kerja petugas *check in* yang berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Azhar, Muhammad. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, 2015.

Hanifah, Ida. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. CV. Pustaka Prima*, 2020.

⁴⁶ Daviq, Wawancara, Pekerja PT KAI Bagian Angkutan Penumpang, Semarang 30 Januari 2024.



Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Diedit Oleh Budi Sastra Panjaitan. *Literasi Nusantara*. Malang: Literasi Nusantara, 2020.

Nurlaela, Arief N. *Publik Relations In The Era Of Artificial Intelligence*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2019.

Salah, Sirajuddin. *Analisis Data Kualitatif*. Diedit Oleh Hamzah Upu. 1 Ed. Bandung: Pustaka Ramadhan, 2017.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Dan R And D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

B. Jurnal

Alfitri, Alfitri. “Ideologi Welfare State Dalam Dasar Negara Indonesia: Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Terkait Sistem Jaminan Sosial Nasional.” *Jurnal Konstitusi*, 2016. <https://doi.org/10.31078/Jk932>.

Amrunsyah. “Impian Yang Terabaikan (Implementasi Dari Tujuan Hukum Dan Hukum Pidana Di Indonesia).” *Legalite IV*, No. 1 (2019): 741.

Azhar, Muhamad, Dan Ery Agus Priyono. “Pelanggaran Hak Tenaga Kerja Melalui Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan.” *Law, Development And Justice Review* 2, No. 2 (2019): 361–73. <https://doi.org/10.14710/Ldjr.V2i2.6453>.

Budiharjo, Anton, Dan Sekar Ratri Margarani. “Kajian Penerapan Multi Lane Fee Flow (MLFF) Di Jalan Tol Indonesia.” *Jurnal Keselamatan Transportasi Jalan (Indonesian Journal Of Road Safety)* 6, No. 2 (2019): 1–14. <https://doi.org/10.46447/Ktj.V6i2.27>.

Chairunnisa, Ninis. “Stasiun Tawang Semarang Dan 6 Stasiun Lain Sudah Terapkan Face Recognition Di Boarding Gate.” *Tempo*, 2023. <https://travel.tempo.co/read/1734407/stasiun-tawang-semarang-dan-6-stasiun-lain-sudah-terapkan-face-recognition-di-boarding-gate>.

Gartner Inc. “Artificial Intelligence Will Create More Jobs Than It Eliminates,” 2020.

Hadiyono, V. “Indonesia Dalam Menjawab Konsep Negara Welfare State Dan Tantangannya .” *Jurnal Hukum Politik Dan Kekuasaan*, 2020.

Notanubun, P. G. (Peiroll). “Tinjauan Yuridis Terhadap Kebebasan Berbicara Dalam Ketentuan Pasal 27 Ayat 3 UU Nomor 11 Tahun 2008 Tentang ITE Dalam Hubungan Dengan Pasal 28 UUD 1945.” *Mimbar Keadilan*, 2014, 240089. <https://www.neliti.com/publications/240089/>.



- Priowirjanto, Enni Soerjati. “Urgensi Pengaturan Mengenai Artificial Intelligence Pada Sektor Bisnis Daring Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia.” *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 2022. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i2.355>.
- Ridlwani, Zulkarnain. “Negara Hukum Indonesia Kebalikan Nachtwachterstaat.” *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum* 5, No. 2 (2014). <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v5no2.56>.
- Selin, Alia Qonita Julia. “Peranan Teknologi Artificial Intelligence Di Era Revolusi Industri 4.0.” *Universitas Bina Darma*, 2022. <http://eprints.binadarma.ac.id/15966/1/peranan-teknologi-artificial-intelligence-di-era-revolusi-industri-4.0.pdf>.
- Suhartoyo, Suhartoyo. “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional.” *Administrative Law And Governance Journal* 2, No. 2 (2019): 326–36. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>.
- Supriyadi, Endang Irawan, Dan Dianing Banyu Asih. “Implementasi Artificial Intelligence (AI) Di Bidang Administrasi Publik Pada Era Revolusi Industri 4.0.” *Jurnal Sosial Dan Humaniora Universitas Muhammadiyah Bandung* 2, No. 2 (2020).
- Syamsibar, H. “Model Reorientasi Kebijakan Ketenagakerjaan Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.” *Jurnal Widyaiswara Indonesia* 1, No. 3 (2020): 164–70. <http://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/view/42/31>.
- Tan, Kendry. “Analisa Pasal Karet Undang-Undang Informasi Dan Transaksi Elektronik Terhadap Asas Kejelasan Rumusan.” *Jurnal Hukum Samudra Keadilan* 17, No. 1 (2022): 14–29. <https://doi.org/10.33059/jhsk.v17i1.3376>.

C. Peraturan dan Keputusan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik

Dokumen Perjanjian Kerja Bersama antara PT Kereta Api Indonesia dengan Serikat Pekerja Kereta Api periode Tahun 2022-2024.