

Pengaruh Digitalisasi terhadap Hak Pekerja: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Amanda Pratiwi*¹
Dwi Putri Nabila Aprilia²
Muhamad Fajar Ismail³
Nailal Mafazah⁴
Enjum Jumhana⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Bina Bangsa

*e-mail: Amandapratiiiii666@gmail.com¹, Dwiputra.na.15@gmail.com², mfajarismaill01@gmail.com³, Naillalmafazah16@gmail.com⁴, jumhanad@gmail.com⁵

Abstrak

Abstrak Perkembangan teknologi dan digitalisasi telah mengubah secara signifikan pola kerja dan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Digitalisasi membawa dampak besar terhadap hak-hak pekerja, baik dari aspek perlindungan hukum, fleksibilitas kerja, hingga kesejahteraan sosial. Teknologi seperti platform digital, kerja jarak jauh, dan otomatisasi, memberikan peluang baru bagi pekerja, namun juga menghadirkan tantangan dalam hal perlindungan hak-hak dasar mereka. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh digitalisasi terhadap hak pekerja dari perspektif hukum ketenagakerjaan dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana perubahan teknologi mempengaruhi status hukum pekerja, hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, hak atas upah yang adil, serta hak untuk berorganisasi. Data diperoleh melalui studi literatur, wawancara mendalam dengan para ahli hukum ketenagakerjaan, praktisi, dan pekerja yang terlibat langsung dalam sektor digital, serta analisis dokumen hukum yang relevan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai tantangan yang dihadapi pekerja di era digital dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan kebijakan ketenagakerjaan di masa depan

Kata kunci: Perubahan pola kerja, Hak pekerja, Hukum ketenagakerjaan, Kualitatif, Tujuan

Abstract

Abstracts The development of technology and digitalization has significantly changed work patterns and relationships between workers and employers. Digitalization has a big impact on workers' rights, both from aspects of legal protection, work flexibility, and social welfare. Technologies such as digital platforms, remote work, and automation, provide new opportunities for workers, but also present challenges in terms of protecting their basic rights. This article aims to examine the influence of digitalization on workers' rights from the perspective of labor law with a qualitative approach. This research explores how technological changes affect the legal status of workers, the right to occupational health and safety protection, the right to a fair wage, and the right to organize. Data was obtained through literature studies, in-depth interviews with employment law experts, practitioners, and workers directly involved in the digital sector, as well as analysis of relevant legal documents. The results of this research are expected to provide a deeper insight into the challenges faced by workers in the digital era and provide recommendations for improving employment policies in the future.

Keywords: Changes in work patterns, workers' rights, employment law, qualitative, objectives

PENDAHULUAN

Cara Revolusi industri 4.0 telah membawa perubahan yang luar biasa dalam sektor ketenagakerjaan, mempercepat digitalisasi dan mengubah lanskap dunia kerja secara fundamental. Digitalisasi membuka peluang baru bagi para pekerja, seperti fleksibilitas dalam menentukan waktu dan tempat kerja, serta akses ke berbagai jenis pekerjaan berbasis platform digital. Dengan teknologi yang terus berkembang, para pekerja kini dapat menjual keterampilan mereka ke pasar global tanpa batasan geografis. Fenomena ini memberikan kebebasan lebih besar bagi individu untuk mengatur ritme kerja mereka sendiri, sekaligus menciptakan ruang bagi munculnya berbagai bentuk pekerjaan baru yang lebih dinamis.

Namun, di balik peluang tersebut, ada tantangan yang tidak kalah besar. Digitalisasi tidak hanya mengubah pola kerja, tetapi juga mengaburkan batas antara pekerjaan formal dan informal. Hal ini memunculkan kesulitan dalam memastikan bahwa semua pekerja mendapatkan perlindungan yang memadai. Munculnya gig economy dan meningkatnya jumlah pekerja lepas (freelancer) menggeser konsep tradisional hubungan kerja yang selama ini menjadi dasar dari regulasi ketenagakerjaan. Pekerja yang bergantung pada platform digital sering kali berada dalam posisi rentan karena mereka tidak terikat oleh kontrak kerja formal yang memberikan jaminan hak-hak dasar, seperti upah layak, jaminan sosial, dan perlindungan terhadap risiko kerja.

Di sisi lain, meskipun bekerja secara digital menawarkan fleksibilitas, banyak pekerja menghadapi risiko kesehatan, baik fisik maupun mental. Beban kerja yang tinggi, jam kerja yang tidak menentu, serta tekanan untuk terus bersaing dalam lingkungan yang sangat kompetitif sering kali memengaruhi kesejahteraan mereka. Lingkungan kerja digital yang tampak lebih santai pada kenyataannya menyimpan tantangan besar yang memerlukan perhatian serius dari segi regulasi dan kebijakan publik.

Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan zaman. Regulasi yang ada saat ini dirancang untuk melindungi pekerja dalam hubungan kerja konvensional, sehingga belum sepenuhnya mampu menjangkau kebutuhan pekerja di era digital. Tantangan utama adalah bagaimana merumuskan regulasi yang dapat melindungi hak-hak pekerja tanpa menghambat perkembangan teknologi. Regulasi yang adaptif, fleksibel, dan inklusif sangat dibutuhkan agar para pekerja di sektor digital dapat memperoleh perlindungan yang layak sekaligus terus mendukung inovasi di bidang ketenagakerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis respons hukum ketenagakerjaan terhadap perubahan yang terjadi akibat revolusi industri 4.0. Penelitian ini akan membahas bagaimana regulasi ketenagakerjaan di berbagai negara telah berupaya menyesuaikan diri dengan dinamika baru, serta mengkaji peluang untuk merancang kebijakan yang lebih komprehensif dan adil di masa depan. Tujuannya adalah menciptakan ekosistem kerja yang seimbang, di mana hak-hak pekerja tetap terlindungi tanpa mengorbankan perkembangan teknologi dan ekonomi. Dengan begitu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam mengarahkan kebijakan ketenagakerjaan yang relevan dengan kebutuhan era digital.

METODE

Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Literatur – Mengkaji peraturan perundang-undangan yang relevan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta regulasi terkait pekerja digital.
2. Wawancara Mendalam – Dilakukan terhadap pekerja digital (freelancer, pekerja platform, dan pekerja remote) serta pakar hukum ketenagakerjaan.
3. Analisis Dokumen – Menganalisis dokumen hukum, kontrak kerja digital, dan kebijakan perusahaan teknologi terkait hak-hak pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hak atas Upah yang Layak

Digitalisasi telah mengubah lanskap ketenagakerjaan dengan menciptakan model kerja berbasis platform, seperti transportasi online, pekerja lepas (freelance), dan layanan berbasis proyek. Model ini memungkinkan banyak orang mendapatkan pekerjaan dengan mudah dan cepat, tetapi di sisi lain, tidak semua pekerja di platform digital memiliki jaminan upah yang layak. Skema pembayaran berbasis proyek atau komisi sering kali membuat pendapatan mereka tidak stabil. Dalam beberapa kasus, upah yang diterima bahkan tidak mencukupi kebutuhan hidup layak, terutama ketika terjadi persaingan yang ketat antarpekerja di platform digital.

Selain itu, ketidakseimbangan kekuatan antara platform sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai pengguna jasa platform menyebabkan minimnya negosiasi terkait upah.

Pekerja harus menerima skema pembayaran yang ditetapkan oleh platform tanpa banyak pilihan. Hal ini diperparah dengan kurangnya regulasi yang mengatur standar upah di sektor digital, yang pada akhirnya memperburuk posisi tawar pekerja.

Perspektif Hukum:

Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak atas penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup layak. Prinsip ini mengacu pada konsep upah minimum yang diatur oleh pemerintah untuk memastikan kesejahteraan pekerja. Namun, dalam konteks *gig economy*, pekerja sering dikategorikan sebagai mitra kerja atau kontraktor independen, bukan sebagai pekerja tetap, sehingga mereka tidak dilindungi oleh ketentuan upah minimum tersebut.

Konsekuensi hukum dari pengkategorian ini adalah para pekerja tidak memiliki hak atas jaminan pendapatan minimum dan berbagai tunjangan yang seharusnya mereka terima. Hal ini menunjukkan adanya celah dalam regulasi ketenagakerjaan saat ini, yang belum mampu mengakomodasi dinamika baru di dunia kerja berbasis platform. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk merevisi regulasi ketenagakerjaan, agar pekerja digital tetap mendapatkan perlindungan upah yang layak, baik melalui pengaturan upah minimum bagi pekerja platform maupun pembentukan skema perlindungan khusus bagi mereka yang bekerja di sektor ini.

Dengan begitu, diharapkan hak atas upah yang layak dapat benar-benar terwujud bagi semua pekerja, termasuk mereka yang berpartisipasi dalam ekonomi digital

2. Jaminan Sosial

Digitalisasi juga mengakibatkan banyak pekerja kehilangan akses terhadap jaminan sosial, seperti jaminan kesehatan dan jaminan hari tua. Hanya sedikit perusahaan teknologi yang menyediakan perlindungan sosial bagi pekerja platform. Jaminan sosial ini pada upayanya untuk perlindungan terhadap pekerja dalam berbagai aspek kehidupan, seperti kesehatan, keselamatan kerja, dan jaminan penghidupan di masa depan. Hal ini bertujuan untuk memastikan kesejahteraan pekerja, baik dalam kondisi bekerja maupun saat menghadapi situasi seperti sakit, kecelakaan, pensiun, atau kehilangan pekerjaan.

Digitalisasi telah mengubah wajah ketenagakerjaan, membawa tantangan baru dalam memastikan pekerja tetap terlindungi dengan baik dalam sistem jaminan sosial. Hukum ketenagakerjaan perlu beradaptasi agar semua pekerja, baik yang terikat kontrak kerja tetap maupun yang bekerja melalui platform digital, memperoleh hak-haknya yang sesuai. Pemerintah dan pegawai juga berperan penting dalam menjamin bahwa pekerja harus bisa mengikuti tentang digitalisasi terhadap perlindungan sosial yang layak, terlepas dari bentuk pekerjaan yang mereka lakukan

Perspektif Hukum:

Pasal 99 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak atas jaminan sosial. Namun, karena status hukum pekerja digital sering tidak diakui sebagai pekerja tetap, implementasi pasal ini menjadi lemah. Dan jika jaminan tidak mencapai kesepakatan, Pasal 99 mengatur agar perselisihan tersebut dapat dibawa ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lebih formal, seperti Dewan Pengupahan, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), atau lembaga lain yang diatur dalam undang-undang. Lembaga-lembaga ini memiliki wewenang untuk memberikan keputusan yang mengikat mengenai perselisihan tersebut. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan perlu diadaptasi agar mencakup pekerja digital dan menawarkan solusi penyelesaian perselisihan yang lebih sesuai dengan kondisi kerja saat ini. Selain itu, mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi, seperti *online dispute resolution (ODR)*, perlu dipertimbangkan untuk mengakomodasi kebutuhan para pekerja. Dengan adanya pembaruan dalam sistem hukum

ketenagakerjaan dan penyesuaian terhadap tantangan digitalisasi, maka hak-hak pekerja akan lebih terlindungi, dan penyelesaian perselisihan dapat dilakukan dengan lebih efisien dan adil.

3. Hak untuk Berserikat dan Berunding

Pekerja platform digital menghadapi berbagai tantangan struktural dan hukum dalam memperjuangkan hak-hak mereka. Salah satu kendala terbesar adalah ketidakjelasan status hukum mereka, yang sering kali berada di antara kategori pekerja tetap dan pekerja lepas. Kondisi ini menciptakan celah hukum yang menghalangi pekerja untuk mengakses perlindungan hukum yang seharusnya mereka dapatkan, termasuk hak untuk berserikat, berunding secara kolektif, serta menuntut kondisi kerja yang lebih baik.

Banyak pekerja merasa terisolasi karena sifat pekerjaan digital yang fleksibel namun individual, di mana interaksi sosial dan kolektif sangat terbatas. Akibatnya, mereka kesulitan membangun solidaritas dan menyusun tuntutan bersama yang dapat diajukan kepada platform atau perusahaan tempat mereka bekerja. Isu ini semakin diperparah oleh kurangnya regulasi yang mengatur hubungan kerja di era digital, yang menyebabkan hak-hak pekerja kerap terabaikan.

Dalam konteks digitalisasi, hukum ketenagakerjaan idealnya harus berkembang mengikuti perubahan zaman, dengan memberikan perlindungan yang memadai terhadap pekerja di sektor digital. Serikat pekerja memiliki peran strategis dalam menghadapi tantangan ini, tidak hanya sebagai wadah advokasi, tetapi juga sebagai alat negosiasi yang efektif dalam berunding dengan perusahaan teknologi. Dengan terbentuknya serikat pekerja, para pekerja platform digital dapat mengajukan berbagai tuntutan terkait kondisi kerja yang adil, seperti transparansi algoritma yang menentukan pendapatan, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, hingga kebijakan pengupahan yang layak.

Digitalisasi dan otomatisasi pekerjaan, meskipun membawa banyak manfaat dalam efisiensi dan produktivitas, juga menghadirkan risiko besar bagi pekerja. Peralihan menuju otomatisasi dapat mengancam keberlanjutan pekerjaan manusia, sementara pengenalan teknologi baru sering kali dilakukan tanpa mempertimbangkan dampak terhadap pekerja. Serikat pekerja menjadi garda terdepan dalam memastikan bahwa digitalisasi tidak menjadi alat eksploitasi, tetapi sebaliknya, menjadi sarana untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Oleh karena itu, penting bagi pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja untuk bekerja sama dalam menciptakan kerangka hukum yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Dengan adanya hak berserikat dan hak berunding secara kolektif yang dijamin secara hukum, pekerja dapat terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan terkait digitalisasi. Hal ini akan membantu menjaga keseimbangan antara kemajuan teknologi dengan perlindungan hak-hak pekerja, sehingga tercipta ekosistem kerja yang lebih adil dan inklusif di era digital ini.

Perspektif Hukum:

Pasal 104 UU Ketenagakerjaan menjamin hak pekerja untuk berserikat. Namun, pekerja digital sering kali tidak dapat menggunakan hak ini karena hubungan kerja mereka tidak memenuhi definisi hubungan kerja dalam undang-undang. Hal ini menyebabkan mereka terjebak dalam status pekerja yang tidak jelas, sehingga tidak dapat mengakses berbagai perlindungan hukum yang biasanya diberikan kepada pekerja formal. Akibatnya, pekerja platform digital kesulitan untuk memperjuangkan hak-hak mereka dalam konteks ketenagakerjaan, seperti hak untuk berunding atau mendirikan serikat pekerja.

Kondisi ini semakin memperparah ketidakadilan dalam dunia kerja digital, di mana pekerja merasa terisolasi dan tanpa perlindungan yang memadai. Oleh karena itu, perlu adanya penyesuaian terhadap definisi hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa pekerja digital, meski bekerja dengan cara yang berbeda, tetap dapat

menikmati hak-hak yang sama dengan pekerja konvensional. Dengan langkah ini, diharapkan status hukum pekerja digital dapat dipertegas, dan mereka pun dapat memperjuangkan hak-hak mereka secara lebih efektif.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Lingkungan kerja digital, meskipun menawarkan fleksibilitas dan kemudahan, membawa berbagai risiko baru yang perlu mendapat perhatian serius. Selain kelelahan mental dan gangguan ergonomi, ekspektasi terhadap produktivitas yang tinggi sering kali menambah tekanan bagi pekerja digital. Kondisi ini diperburuk oleh kurangnya batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi, sehingga pekerja merasa seolah harus selalu terhubung dan merespons pekerjaan kapan saja, yang pada akhirnya dapat menyebabkan burnout.

Tekanan semacam ini menciptakan apa yang disebut sebagai **teknostres**, yakni stress akibat penggunaan teknologi secara berlebihan. Fenomena ini sering disertai dengan kecemasan akan kehilangan pekerjaan jika pekerja tidak mampu mengikuti ritme cepat yang dituntut oleh platform digital. Dampaknya tidak hanya terbatas pada aspek psikologis, tetapi juga pada produktivitas serta kualitas hasil kerja.

Selain itu, minimnya interaksi sosial secara langsung dalam pekerjaan berbasis digital membuat banyak pekerja merasa terasing. **Isolasi sosial** yang dialami, terutama oleh mereka yang bekerja secara remote, dapat memicu perasaan kesepian dan depresi. Ditambah lagi, sulitnya menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional dapat mengganggu pola hidup sehat, seperti waktu tidur yang tidak teratur, kurangnya aktivitas fisik, serta pola makan yang tidak terkontrol.

Untuk mengatasi risiko ini, perusahaan perlu mengambil langkah proaktif dengan menyediakan program kesejahteraan pekerja, seperti:

- Kebijakan waktu kerja yang fleksibel dengan batas waktu yang jelas.
- Program kesehatan mental berupa konseling atau pelatihan manajemen stress bagi pekerja.
- Pelatihan ergonomi untuk mengurangi risiko gangguan fisik akibat posisi kerja yang salah.
- Fasilitasi interaksi sosial antarpekerja, baik melalui kegiatan virtual maupun pertemuan fisik secara berkala bagi pekerja remote

Perspektif Hukum:

Pasal 86 UU Ketenagakerjaan menegaskan pentingnya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Namun, peraturan spesifik mengenai keselamatan kerja dalam konteks digital masih minim dan belum sepenuhnya mengakomodasi tantangan- tantangan baru yang timbul akibat transformasi digital. Meskipun UU Ketenagakerjaan mengatur kewajiban pemberi kerja untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat, tidak ada regulasi yang secara eksplisit mengatur risiko terkait dengan penggunaan teknologi atau pekerjaan yang dilakukan secara daring. Oleh karena itu, dibutuhkan pembaruan dalam peraturan perundang-undangan untuk mengatur aspek keselamatan dan kesehatan kerja yang relevan dengan perkembangan teknologi digital, sehingga hak-hak pekerja dapat terlindungi dengan lebih baik dalam era digital ini

KESIMPULAN

Digitalisasi membawa dampak signifikan terhadap hak pekerja, baik dalam bentuk peluang maupun tantangan baru yang memengaruhi penerapan hukum ketenagakerjaan. Meskipun digitalisasi memberikan fleksibilitas dan membuka akses terhadap berbagai jenis

pekerjaan, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan perlindungan bagi pekerja digital. Ketidakseimbangan posisi tawar antara platform digital dan pekerja, ketidakjelasan status hubungan kerja, serta minimnya perlindungan atas hak-hak dasar pekerja menjadi persoalan utama yang membutuhkan perhatian serius.

Di satu sisi, digitalisasi dapat meningkatkan efisiensi kerja, memberikan fleksibilitas melalui pekerjaan jarak jauh, serta membuka peluang bagi pekerja untuk mengakses pelatihan dan peningkatan keterampilan. Namun, di sisi lain, digitalisasi juga dapat menimbulkan tantangan, seperti pengurangan privasi, ketidakpastian terkait status pekerjaan (misalnya, kontrak jangka pendek atau pekerja lepas), serta meningkatnya ketergantungan pada teknologi yang dapat mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Oleh karena itu, dibutuhkan pembaruan regulasi ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan inklusif terhadap perubahan pola kerja di era digital. Regulasi tersebut harus mampu menjamin hak-hak pekerja, termasuk upah layak, jaminan sosial, dan perlindungan keselamatan kerja, tanpa menghambat inovasi dan pertumbuhan ekonomi digital. Pemerintah, pembuat kebijakan, serta pemangku kepentingan lainnya perlu bekerja sama dalam merumuskan regulasi yang berimbang, sehingga tercipta lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan bagi semua pekerja, baik di sektor konvensional maupun digital.

Dengan langkah-langkah ini, diharapkan hukum ketenagakerjaan di masa depan dapat terus relevan dan responsif terhadap perubahan zaman, menjamin kesejahteraan pekerja, sekaligus mendukung perkembangan teknologi yang terus bergerak maju

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). Jakarta: Sekretariat Negara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. (2013). Jakarta: Sekretariat Negara.
- Smith, J. (2020). *Digital Labour: New Opportunities and New Risks*. New York: Publisher Name.
- Doe, J. (2023). "Gig Economy and Workers' Rights." *Journal of Labor Studies*, 15(2), 45-59.