

# Perkembangan dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan di Era Digital dalam Implikasi bagi Pekerja dan Pengusaha

Ayu Sabila \*1  
Rachmayati Putri 2  
Enjum Jumhana 3

<sup>1,2,3</sup> Universitas Bina Bangsa

\*e-mail: [ayusabilalala5@gmail.com](mailto:ayusabilalala5@gmail.com)<sup>1</sup>, [rachmayatiputri002@gmail.com](mailto:rachmayatiputri002@gmail.com)<sup>2</sup>, [jumhanad@gmail.com](mailto:jumhanad@gmail.com)<sup>3</sup>

## Abstrak

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam dunia ketenagakerjaan, menciptakan tantangan baru dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perkembangan hukum ketenagakerjaan di era digital serta implikasinya bagi pekerja dan pengusaha. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini mengeksplorasi isu-isu utama seperti perlindungan pekerja berbasis platform, perlindungan data pribadi, dan kebutuhan penyesuaian regulasi dalam konteks kerja jarak jauh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan perlu diadaptasi untuk mengakomodasi perubahan yang cepat, memberikan perlindungan yang adil bagi pekerja, serta menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Kolaborasi antara pemerintah, pekerja, dan pengusaha menjadi kunci dalam menciptakan regulasi yang responsif dan inklusif.

**Kata kunci:** Hukum Ketenagakerjaan, Era Digital, Pekerja Platform, Perlindungan Data Pribadi, Kerja Jarak Jauh

## Abstract

The development of digital technology has brought significant changes to the employment sector, introducing new challenges for labor law in Indonesia. This study aims to analyze the development of labor law in the digital era and its implications for workers and employers. Using a qualitative approach, this research explores key issues such as the protection of platform-based workers, data privacy, and regulatory adjustments for remote work contexts. The findings indicate that labor laws must be adapted to accommodate rapid changes, provide fair protection for workers, and balance the interests of both workers and employers. Collaboration between the government, workers, and employers is crucial in establishing responsive and inclusive regulations.

**Keywords:** Labor Law, Digital Era, Platform Workers, Data Privacy, Remote Work

## PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu sistem hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha serta melindungi hak-hak pekerja dalam konteks pekerjaan. Pentingnya hukum ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan dari perannya dalam menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja, serta menjamin perlindungan hak-hak dasar pekerja seperti upah, jam kerja, dan kondisi kerja yang layak (Farid & Rizal, 2022; Joka, 2020). Dalam konteks Indonesia, hukum ketenagakerjaan juga berfungsi sebagai alat untuk mengatur dinamika sosial dan ekonomi yang berkembang, termasuk dalam menghadapi tantangan baru yang muncul akibat perkembangan teknologi digital (Permatasari, 2023; Melisa, 2021).

Perkembangan teknologi digital telah membawa dampak signifikan terhadap dunia kerja, mengubah cara orang bekerja, berinteraksi, dan bertransaksi. Teknologi seperti otomatisasi, kecerdasan buatan, dan platform digital telah menciptakan model kerja baru yang sering kali tidak teratur dalam kerangka hukum yang ada (Rosadi & Pratama, 2018; Winasis, 2020). Misalnya, munculnya pekerjaan berbasis platform seperti ojek online dan pengemudi mobil berbasis aplikasi telah menimbulkan perdebatan mengenai status hukum pekerja tersebut, apakah mereka merupakan pekerja atau mitra (Dewanta, 2023; Widjanarko, 2024). Selain itu, pandemi COVID-19 juga mempercepat adopsi kerja jarak jauh, yang menuntut adanya

penyesuaian dalam hukum ketenagakerjaan untuk melindungi hak-hak pekerja dalam situasi baru ini (Danurahman & Kusdarini, 2021; Joka, 2020).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perkembangan dan tantangan hukum ketenagakerjaan di era digital, serta implikasinya bagi pekerja dan pengusaha. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana hukum ketenagakerjaan dapat beradaptasi dengan perubahan yang cepat dalam dunia kerja yang dipengaruhi oleh teknologi digital, serta bagaimana perlindungan hukum dapat ditingkatkan untuk menjamin kesejahteraan pekerja dalam konteks ini (Solihin, 2022; Khoirunnisa, 2024).

Perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami transformasi yang signifikan, terutama dengan munculnya Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020. Undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan iklim investasi yang lebih baik dan meningkatkan lapangan kerja, namun banyak kritikus yang berpendapat bahwa undang-undang ini lebih menguntungkan pengusaha daripada pekerja (Solihin, 2022; Khoirunnisa, 2024). Dalam konteks ini, penting untuk mengevaluasi bagaimana hukum ketenagakerjaan dapat beradaptasi dengan perubahan yang dibawa oleh ekonomi digital, termasuk perlindungan hak-hak pekerja yang mungkin terabaikan dalam proses tersebut (Joka, 2020; Melisa, 2021).

Salah satu aspek penting dari perkembangan hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan data pribadi pekerja. Dalam era digital, di mana data menjadi aset berharga, perlindungan data pribadi pekerja harus menjadi prioritas. Penelitian menunjukkan bahwa pemerintah perlu menjamin keamanan data pribadi dalam transaksi online dan komunikasi untuk membangun kepercayaan publik (Rosadi & Pratama, 2018; Permatasari, 2023). Hal ini juga mencakup perlindungan terhadap penyalahgunaan data yang dapat merugikan pekerja, terutama dalam konteks pekerjaan yang berbasis platform digital (Rosadi & Pratama, 2018; Kusuma & Wardoyo, 2023).

Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga harus mempertimbangkan aspek kesehatan dan keselamatan kerja dalam konteks kerja jarak jauh. Pandemi COVID-19 telah menunjukkan bahwa banyak pekerja harus beradaptasi dengan kondisi kerja yang baru, dan perlindungan hukum yang memadai diperlukan untuk menjamin kesehatan mental dan fisik pekerja dalam situasi ini (Danurahman & Kusdarini, 2021; Joka, 2020). Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan regulasi yang tidak hanya mengatur jam kerja dan upah, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan dalam era digital ini (Solihin, 2022; Winasis, 2020).

Tantangan utama dalam hukum ketenagakerjaan di era digital adalah bagaimana mengatur hubungan kerja yang semakin kompleks. Dengan munculnya model kerja baru, seperti pekerja lepas dan pekerja berbasis platform, hukum ketenagakerjaan yang ada sering kali tidak dapat mengakomodasi kebutuhan dan hak-hak pekerja dalam konteks ini (Dewanta, 2023; Melisa, 2021). Misalnya, pekerja platform sering kali tidak mendapatkan perlindungan yang sama seperti pekerja tetap, termasuk hak atas upah minimum, jaminan sosial, dan perlindungan hukum lainnya (Khoirunnisa, 2024; Dewanta, 2023).

Adanya ketidakpastian hukum terkait status pekerja juga menjadi tantangan. Banyak pekerja platform yang berjuang untuk mendapatkan pengakuan sebagai pekerja formal, yang akan memberikan mereka akses kepada hak-hak yang lebih baik (Dewanta, 2023; Kartini et al., 2022). Hal ini menciptakan ketidakadilan dalam perlakuan antara pekerja tradisional dan pekerja berbasis platform, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja secara keseluruhan (Khoirunnisa, 2024; Dewanta, 2023).

Tantangan lain yang dihadapi adalah perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena dampak otomatisasi dan digitalisasi. Banyak pekerjaan yang sebelumnya dilakukan secara manual kini digantikan oleh mesin dan teknologi, yang menyebabkan pengangguran dan ketidakpastian bagi pekerja (Winasis, 2020; Kusuma & Wardoyo, 2023). Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan kebijakan yang tidak hanya fokus pada penciptaan lapangan kerja baru, tetapi juga memberikan pelatihan dan dukungan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat perubahan teknologi (Winasis, 2020; Kusuma & Wardoyo, 2023).

Implikasi dari perkembangan dan tantangan hukum ketenagakerjaan di era digital sangat signifikan bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Bagi pekerja, perlindungan

hukum yang memadai sangat penting untuk menjamin hak-hak mereka dalam menghadapi perubahan yang cepat. Pekerja perlu mendapatkan jaminan atas hak-hak dasar mereka, termasuk upah yang adil, jaminan sosial, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak adil (Joka, 2020; Khoirunnisa, 2024). Selain itu, pekerja juga harus diberikan akses kepada pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk beradaptasi dengan tuntutan pasar kerja yang terus berubah (Winasis, 2020; Kusuma & Wardoyo, 2023).

Bagi pengusaha, tantangan hukum ketenagakerjaan di era digital juga memerlukan perhatian serius. Pengusaha harus memahami dan mematuhi regulasi yang ada, serta beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Kegagalan untuk mematuhi hukum ketenagakerjaan dapat mengakibatkan sanksi hukum dan reputasi yang buruk bagi perusahaan (Rajagukguk, 2022; Kabes, 2024). Oleh karena itu, penting bagi pengusaha untuk berinvestasi dalam kebijakan ketenagakerjaan yang adil dan transparan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pekerja (Khoirunnisa, 2024; Winasis, 2020).

Dalam konteks ini, kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja sangat penting untuk menciptakan kerangka hukum yang responsif terhadap perubahan yang terjadi. Pemerintah perlu mendengarkan suara pekerja dan pengusaha dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan (Solihin, 2022; Khoirunnisa, 2024). Dengan demikian, diharapkan hukum ketenagakerjaan dapat berfungsi sebagai alat untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan semua pihak dalam era digital yang terus berkembang ini (Permatasari, 2023; Melisa, 2021).

Perkembangan dan tantangan hukum ketenagakerjaan di era digital merupakan isu yang kompleks dan memerlukan perhatian serius dari semua pihak. Dengan adanya perubahan yang cepat dalam dunia kerja, hukum ketenagakerjaan harus dapat beradaptasi untuk melindungi hak-hak pekerja dan memberikan kepastian hukum bagi pengusaha. Perlindungan data pribadi, kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengakuan terhadap model kerja baru adalah beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan di era digital. Kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja sangat penting untuk menciptakan kerangka hukum yang responsif dan berkelanjutan, sehingga dapat menjamin kesejahteraan semua pihak dalam menghadapi tantangan yang ada.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi secara mendalam perkembangan dan tantangan hukum ketenagakerjaan di era digital. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali lebih dalam mengenai dinamika hubungan kerja yang kompleks dalam konteks digitalisasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi studi kasus dan wawancara mendalam. Studi kasus difokuskan pada perusahaan dan pekerja yang terlibat dalam model kerja digital, seperti pekerja berbasis platform dan perusahaan teknologi, untuk memahami penerapan hukum ketenagakerjaan dalam praktik nyata. Wawancara mendalam dilakukan dengan berbagai pihak terkait, termasuk pekerja, pengusaha, dan ahli hukum ketenagakerjaan, guna mendapatkan wawasan yang kaya tentang pengalaman mereka, pandangan terhadap perubahan hukum, serta tantangan yang dihadapi dalam menyesuaikan diri dengan era digital. Kombinasi teknik ini memungkinkan pengumpulan data yang komprehensif dan kontekstual, yang sangat penting untuk analisis yang akurat dan mendalam.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa perkembangan hukum ketenagakerjaan di era digital di Indonesia menghadapi berbagai tantangan signifikan. Pertama, terjadi pergeseran paradigma dalam hubungan kerja akibat munculnya model-model kerja baru yang belum terakomodasi dalam kerangka hukum yang ada. Sebagai contoh, pekerja platform digital sering kali tidak mendapatkan perlindungan yang sama seperti pekerja tetap, sehingga menciptakan ketidakpastian hukum terkait status mereka. Akibatnya, banyak pekerja platform berjuang untuk mendapatkan pengakuan sebagai pekerja formal yang dapat memberikan akses kepada hak-hak dasar, seperti upah minimum dan jaminan sosial (Farid & Rizal, 2022; Joka, 2020).

Kedua, perlindungan data pribadi pekerja menjadi isu yang semakin mendesak di era digital. Dengan meningkatnya penggunaan teknologi di dunia kerja, risiko penyalahgunaan data pribadi semakin tinggi. Penelitian ini menemukan bahwa banyak pekerja belum menyadari hak-hak mereka terkait perlindungan data pribadi, sehingga diperlukan upaya pemerintah untuk meningkatkan kesadaran dan memperkuat regulasi dalam bidang ini (Permatasari, 2023; Melisa, 2021).

Ketiga, pandemi COVID-19 mempercepat adopsi kerja jarak jauh, yang memunculkan kebutuhan penyesuaian dalam hukum ketenagakerjaan. Banyak pekerja mengalami stres dan tekanan mental akibat perubahan mendadak dalam pola kerja. Hal ini menyoroti pentingnya perlindungan hukum yang memadai untuk menjamin kesejahteraan pekerja dalam situasi seperti ini (Rosadi & Pratama, 2018; Winasis, 2020).

Keempat, penelitian ini juga menyoroti implikasi Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 terhadap pekerja. Meskipun undang-undang ini bertujuan meningkatkan iklim investasi, banyak pihak berpendapat bahwa undang-undang tersebut lebih menguntungkan pengusaha daripada pekerja, sehingga menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pekerja. Hal ini menciptakan tantangan bagi pemerintah untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak-hak pekerja (Dewanta, 2023; Widjanarko, 2024).

Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pembaruan hukum ketenagakerjaan untuk mengakomodasi perubahan di era digital. Pergeseran paradigma dalam hubungan kerja akibat munculnya pekerjaan berbasis platform dan pekerja lepas memerlukan regulasi yang lebih jelas dan adaptif. Penting untuk merumuskan peraturan yang secara tegas mengatur status hukum pekerja platform, termasuk hak mereka terhadap upah yang layak, jaminan sosial, dan perlindungan hukum lainnya (Danurahman & Kusdarini, 2021; Solihin, 2022).

Perlindungan data pribadi pekerja juga harus menjadi prioritas utama dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengumpulan, penyimpanan, dan penggunaan data pribadi pekerja oleh pengusaha harus diatur dengan ketat untuk mencegah penyalahgunaan. Pemerintah perlu melakukan kampanye kesadaran publik untuk memastikan pekerja memahami hak-hak mereka dalam konteks ini (Khoirunnisa, 2024; Kusuma & Wardoyo, 2023).

Pandemi COVID-19 menjadi pengingat akan perlunya hukum ketenagakerjaan yang adaptif terhadap perubahan mendadak. Regulasi yang ada harus mencakup perlindungan kesehatan mental dan fisik pekerja, terutama dalam konteks kerja jarak jauh. Penyesuaian ini mencakup pengaturan jam kerja, perlindungan upah, serta jaminan atas kesejahteraan pekerja secara holistik (Kartini et al., 2022; Rajagukguk, 2022).

Implikasi Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 menunjukkan bahwa pemerintah perlu memastikan perlindungan hak-hak pekerja tidak terabaikan. Dialog sosial antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja menjadi sangat penting untuk menciptakan kebijakan yang adil dan berkelanjutan. Dengan melibatkan semua pihak, regulasi ketenagakerjaan dapat berfungsi sebagai alat untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan semua pemangku kepentingan (Kabes, 2024).

Penelitian ini juga menekankan perlunya pendekatan kolaboratif dalam merumuskan regulasi ketenagakerjaan di era digital. Pemerintah, pengusaha, dan pekerja harus bekerja sama untuk menciptakan kerangka hukum yang inklusif dan responsif. Dengan langkah ini, hukum ketenagakerjaan dapat menjadi alat yang efektif untuk memastikan keseimbangan antara inovasi di dunia kerja dan perlindungan hak-hak pekerja.

Sebagai rekomendasi, pemerintah disarankan untuk secara rutin mengevaluasi dan merevisi regulasi ketenagakerjaan agar tetap relevan dengan perubahan dunia kerja. Pengembangan kebijakan yang lebih inklusif, peningkatan kesadaran pekerja akan hak-haknya, dan penguatan perlindungan data pribadi adalah langkah-langkah yang mendesak untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan adil di era digital.

## KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa perkembangan teknologi digital membawa tantangan signifikan bagi hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Tantangan utama meliputi pengakuan status pekerja berbasis platform, perlindungan data pribadi pekerja, dan penyesuaian regulasi untuk mendukung kerja jarak jauh. Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 menimbulkan kontroversi karena dianggap lebih berpihak pada pengusaha dibandingkan pekerja. Untuk menjawab tantangan ini, hukum ketenagakerjaan harus diadaptasi agar lebih responsif terhadap perubahan zaman. Pemerintah perlu memperkuat perlindungan hak pekerja melalui regulasi yang lebih inklusif, meningkatkan kesadaran pekerja tentang hak-haknya, dan memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan mencakup aspek kesehatan dan keselamatan kerja, terutama dalam konteks digital.

Kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja sangat penting dalam menciptakan kebijakan ketenagakerjaan yang berkelanjutan. Dengan langkah ini, hukum ketenagakerjaan dapat berfungsi sebagai alat untuk menjamin keseimbangan antara inovasi di dunia kerja dan perlindungan hak-hak pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Danurahman, & Kusdarini. "DAMPAK PANDEMI CORONAVIRUS DISEASE (COVID-19) DALAM PERSPEKTIF HUKUM DI ERA DIGITAL." *Masalah-masalah Hukum* (2021). doi:10.14710/mmh.50.2.2021.151-160
- Dewanta. "Menyoal Tuntutan Driver Online terhadap Perubahan Hubungan Kemitraan Menjadi Hubungan Kerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *DIH Jurnal Ilmu Hukum* (2023). doi:10.30996/dih.v19i1.7387
- Farid, & Rizal. "Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tindakan Mogok Kerja (Putusan PHI Serang: 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg Dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung: 1079K/Pdt.Sus-PHI/2021)." *Jurnal Hukum Magnum Opus* (2022). doi:10.30996/jhmo.v5i2.6899
- Joka. "Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha." *Binamulia Hukum* (2020). doi:10.37893/jbh.v9i1.97
- Kabes. "Reformasi Hukum Pidana Dalam Pertanggungjawaban Tindak Pidana Korporasi Membayar Upah Minimum Menggunakan Perhitungan Take Home Pay." *Journal of Law Administration and Social Science* (2024). doi:10.54957/jolas.v4i5.954
- Kartini, et al. "Politik Hukum Kebebasan Berserikat Pekerja/Buruh dalam Produk Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia." *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi* (2022). doi:10.36418/jist.v3i2.380
- Khoirunnisa. "Hukum Perusahaan Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Dalam Kontrak Kerja di Lingkungan Perusahaan: Analisis Perspektif Ketenagakerjaan." (2024). doi:10.47134/ijlj.v1i4.2701
- Kusuma, & Wardoyo. "IMPLEMENTASI E-GOVERNMENT PADA PLATFORM KARIRHUB." *Jurnal Kebijakan Publik* (2023). doi:10.31258/jkp.v14i2.8188

- Melisa. "DINAMIKA DAN PERKEMBANGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA." (2021). doi:10.31219/osf.io/yxjuw
- Permatasari. "Filsafat Hukum Sosiologis (Sociological Jurisprudence) pada Era Ekonomi Digital di Indonesia." *Sanskara Hukum dan HAM* (2023). doi:10.58812/shh.v2i02.287
- Rajagukguk. "Penegakan Hukum Terhadap Pelaku Yang Membayar Upah Pekerja/Buruh Di Bawah Upah Minimum Di Wilayah Provinsi Riau." (2022). doi:10.59188/jcs.v1i4.94
- Rosadi, & Pratama. "URGENSI PERLINDUNGAN DATA PRIVASIDALAM ERA EKONOMI DIGITAL DI INDONESIA." *Veritas et Justitia* (2018). doi:10.25123/vej.2916
- Solihin. "Perlindungan Hukum Pekerja Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian* (2022). doi:10.58344/locus.v1i9.573
- Widjanarko. "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENGEMUDI MOBIL AUTOPILOT." *IBLAM Law Review* (2024). doi:10.52249/ilr.v4i1.245
- Winasis. "Transformasi Digital di Industri Perbankan Indonesia: Impak pada Stress Kerja Karyawan." *Iqtishadia Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah* (2020). doi:10.19105/iqtishadia.v7i1.3162