

TANTANGAN DAN STRATEGI PENGUATAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA DALAM ERA DIGITALISASI

Sahidul Anam

Program Studi Teknik Mesin, FTI, Institut Teknologi Budi Utomo Jakarta

syahidulanam1@gmail.com

Abstrak

Transformasi digital memberikan peluang dan tantangan bagi sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Artikel ini membahas dinamika ketenagakerjaan dalam konteks digitalisasi, dengan menyoroti dampaknya terhadap jenis pekerjaan, keterampilan tenaga kerja, serta tantangan regulasi. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur terhadap laporan pemerintah, jurnal ilmiah, serta data dari lembaga internasional. Hasilnya menunjukkan perlunya penyesuaian kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif, penguatan pelatihan vokasi, serta kolaborasi lintas sektor untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja nasional. 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.

Kata kunci: transformasi digital, digitalisasi, vokasi, platform digital, otomatisasi.

1. PENDAHULUAN

Permasalahan dunia kerja di era modern saat ini tidak lepas dari adanya fenomena transformasi digital yang menyebabkan terjadinya perubahan pola kerja, kontrak kerja yang fleksibel, standar kesehatan dan keselamatan dalam bekerja serta perlindungan sosial. Oleh karena itu perlu adanya penyesuaian peraturan dari sisi ketenagakerjaan yang menyesuaikan dengan era transformasi digital dalam bekerja dengan tujuan bahwa hukum ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja. Seiring dengan adanya kemajuan teknologi dan mempengaruhi cara kerja, tuntutan kerja, dan kondisi kerja. Maka penulis menilai perlu adanya perbaruan dalam hukum ketenagakerjaan khususnya UU Cipta Kerja yang relevan dengan perkembangan zaman ini

untuk melindungi hak-hak pekerja dan perusahaan dan memastikan terlaksananya kewajiban dengan baik oleh pekerja dan perusahaan selaku pemberi pekerjaan (Aina Putri Ayu and Nikmah Dalimunte, 2023)

Perkembangan teknologi dan digitalisasi membawa perubahan signifikan pada dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Di satu sisi, kemajuan ini menciptakan peluang besar, seperti pekerjaan berbasis platform digital, fleksibilitas kerja, hingga efisiensi dalam pengelolaan tenaga kerja. Namun, di sisi lain, hal ini juga menimbulkan tantangan baru, terutama dalam konteks hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Salah satu isu yang mencuat adalah regulasi terkait pekerja gig economy, seperti pengemudi ojek online atau pekerja lepas di platform digital. Status hukum mereka sering

kali menjadi abu-abu, antara dianggap sebagai pekerja mandiri atau karyawan tetap. Hal ini berdampak pada hak-hak tenaga kerja, seperti jaminan sosial, asuransi, dan perlindungan kerja lainnya.

Selain itu, implementasi teknologi kecerdasan buatan (AI) dalam manajemen sumber daya manusia juga membawa dinamika baru. AI dapat membantu mempermudah rekrutmen, mengelola data karyawan, hingga menganalisis produktivitas. Namun, teknologi ini juga memunculkan risiko, seperti bias algoritma yang dapat memengaruhi keputusan ketenagakerjaan, serta isu privasi data karyawan.

Di tengah tantangan tersebut, penting bagi para profesional dan praktisi ketenagakerjaan untuk memahami perkembangan hukum yang relevan. Standar internasional, seperti yang diatur oleh International Labour Organization (ILO), juga memberikan panduan bagaimana negara-negara, termasuk Indonesia, dapat menyesuaikan hukum ketenagakerjaan dengan kebutuhan modern.

Memahami dinamika ini akan membantu semua pihak, baik perusahaan, karyawan, maupun pembuat kebijakan, untuk menciptakan ekosistem kerja yang adil dan berkelanjutan. Dengan demikian, di era digitalisasi ini, hukum ketenagakerjaan tidak hanya menjadi alat pengaturan, tetapi juga pendorong inovasi dan inklusivitas di dunia kerja.

Fokus pembahasan, bagaimana beberapa fenomena yang terjadi di sektor ketenagakerjaan atau industrial dalam era modern saat ini secara umum hingga spesifik dan lebih condong untuk memberikan pandangan terkait bagaimana hukum ketenagakerjaan dan budaya bekerja di masa lampau dan di era digital saat ini sampai kepada pembahasan mengenai kekosongan atau celah hukum yang dihadapi saat ini dalam sektor ketenagakerjaan di zaman modern. Saat ini kita dihadapkan oleh adanya fenomena yaitu WFH (*work from home*) atau WFA (*work from anywhere*) dan fenomena *Gig Economy* yang berkembang sangat pesat dan dirasa perlu untuk menjadi atensi khusus oleh semua *stakeholders* khususnya dari sisi pemerintah dan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini dinilai karena beberapa instrumen hukum ketenagakerjaan baik dari UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja kurang maksimal dan bahkan tidak

mengakomodir keseluruhan dari hak-hak yang seharusnya di dapat oleh para pekerja di era modern ini. Hal ini perlu dijadikan evaluasi agar Hukum Ketenagakerjaan khususnya di Indonesia ini mampu menjadi payung hukum yang utuh dalam memastikan terpenuhinya aspek hak dan kewajiban pekerja di era modern serta meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada di Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini bersifat yuridis normatif yaitu penelitian yang bersifat dogmatik atau penelitian legistik dalam kepustakaan Anglo America disebut sebagai *legal research* yang merupakan penelitian internal dalam disiplin ilmu hukum. Metode penelitian ini merupakan penelitian hukum yang mengkaji norma hukum positif sebagai obyek kajiannya. Dalam penelitian hukum telah terlembaga dan ditulis dalam bentuk norma, asas dan lembaga hukum yang ada. Jenis penelitian hukum ini mengkaji, memelihara, dan mengembangkan hukum positif dengan bangunan logika (E. Saefullah Wiradipradja, 2015)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hukum Ketenagakerjaan di Masa Lampau dan di Era Modern

Hukum Ketenagakerjaan di era digital memiliki beberapa aspek yang seharusnya mengatur kewajiban dan melindungi hak pekerja maupun pemberi pekerjaan sesuai dengan tujuan dari UU Ketenagakerjaan secara umumnya. Jika kita melihat pada UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka tujuan UU Ketenagakerjaan salah satunya hadir untuk menjamin hak-hal dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Namun apa yang tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 sudah mengalami perubahan drastis, jika kita mengacu pada UU No. 6 Tahun 2023 dalam konsiderans menimbang dalam huruf (g) menjelaskan bahwa dinamika global yang disebabkan terjadinya kenaikan harga energi dan harga pangan iklim (*climate change*), dan terganggunya rantai pasokan (*supply chain*)

telah menyebabkan terjadinya penurunan pertumbuhan ekonomi dunia dan terjadinya kenaikan inflasi yang akan berdampak secara signifikan kepada perekonomian nasional yang harus direspons dengan standar bauran kebijakan untuk peningkatan daya saing dan daya Tarik nasional bagi investasi melalui transformasi ekonomi yang dimuat dalam UU Cipta Kerja. Hal ini menandakan adanya perubahan drastis dan transformasi Hukum Ketenagakerjaan secara besar-besaran di era digital ini. Maka dalam menghadapi tantangan global ini Hukum Ketenagakerjaan perlu mencakupi segala macam aspek di sektor ketenagakerjaan dalam era modern ini Berdasarkan penjelasan berikut maka kita dapat menilai adanya pergeseran tujuan UU Ketenagakerjaan yang kuat dan signifikan. Maka tentunya ada beberapa perubahan terkait hak dan kewajiban dalam Hukum Ketenagakerjaan di masa lampau dan di era modern ini. Perbedaan terkait Hak dan Kewajiban Hukum Ketenagakerjaan ini tentunya tidak lepas dari budaya kerja yang ada dari era sebelum adanya transformasi digital sampai era modern saat ini yang dimana semua pekerjaan tidak lepas dari digitalisasi

Budaya Kerja Sebelum Era Digital

Budaya kerja jika kita melihat sebelum masuknya era digital maka dapat disimpulkan para pekerja harus berada di kantor, pada saat itu pekerja tidak mengenal pekerjaan yang bersifat jarak jauh seperti yang dikenal saat ini sebagai WFA (*Work From Anywhere*) atau WFH (*Work From Home*) yang didefinisikan dengan berbagai istilah lain seperti *teleworking*, *telecommuting* dan lain-lain (Muhammad Faisal Shabri, 2022)

Pekerjaan yang dilakukan dari jarak jauh dulunya dikenal bersifat sebagai *business trip* atau perjalanan dinas yang didefinisikan sebagai perjalanan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau pegawai suatu lembaga perusahaan yang berkaitan dengan tugas pekerjaan kedinasan (Imas Widowati and Dedi Purwanto, 2019)

Dalam jam operasional perusahaan pun jam kerja sebelum era modern saat ini hanya terfokus pada pukul 9 pagi sampai pukul 5 sore, kini perusahaan dapat beroperasi 24 jam dan memiliki fitur absensi secara *online* melalui *website* ataupun aplikasi. Dokumen pada saat itu hanya bersifat diketik, dicetak dan

digabungkan dengan tulisan tangan baik dalam bentuk surat atau laporan semuanya tersimpan dalam bentuk kertas dan disimpan secara fisik. Saat ini di era modern semua pengarsipan dan pencariannya hanya ada di dalam ujung jari dan penyimpanan pun dapat dilakukan dalam bentuk *drive* atau *cloud storage*. Begitupun pada budaya komunikasi dalam budaya kerja di masa lampau pekerja harus berada di mejanya untuk dapat dihubungi melalui telepon, saat ini pekerja bisa dihubungi dimanapun dan di waktu kapanpun. Ini tentunya merupakan kejadian yang sangat lumrah di dunia kerja modern. Dengan berbagai perkembangan zaman maka perlu adanya perubahan peraturan yang menyesuaikan dan memastikan hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan yang menyediakan lapangan pekerjaan.

Sejatinya apapun era yang dihadapi saat ini Hukum Ketenagakerjaan memiliki tujuan yaitu memperdayakan dan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja dan keluarganya.⁵ Walau demikian Hukum Ketenagakerjaan tetap harus bersifat dinamis dan menyesuaikan dengan perkembangan zaman agar tetap bisa menjamin hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan agar terciptanya ekosistem ketenagakerjaan yang sehat, adil, dan merata.

Budaya Kerja di Era Digital

Budaya bekerja di era digital saat ini dirasakan sebagai sesuatu yang sangat umum dan semua pekerja dari semua tingkatan usia baik usia produktif atau tidak produktif harus bisa menyesuaikan dan menguasai teknologi yang memudahkan untuk berkomunikasi dan bekerja. Budaya kerja di era digital lebih kompleks dan cukup variatif, saat ini jika kita melihat pemaknaan kantor mulai bergeser dari yang sebelumnya berupa kantor fisik atau tempat di mana para pekerja dari suatu perusahaan untuk bekerja Bersama, kini seiring dengan berjalannya waktu berubah menjadi kantor virtual di mana pengaturan operasional dan fungsional menjadi lebih fleksibel dapat dikendalikan dengan menggunakan berbagai alat teknologi seperti PC, Laptop, Handphone, dan alat-alat teknologi lainnya yang semuanya terkoneksi ke internet. Selain *virtual office* ada salah satu budaya kerja di era digital yang sangat terlihat yaitu fleksibilitas jam kerja dan pekerjaan yang dapat dilakukan dimanapun.

Hal tersebut diistilahkan sebagai *Work From Home* atau *Work From Anywhere* (Nadya Safirasari Setiawan and Achmad Room Fitrianto, 2021)

Fenomena *Work From Home* atau *Work From Anywhere* ini dapat dilihat dengan menjamumnya tempat seperti *Coworking Space* atau *Coffee Shop* yang dimanfaatkan sebagai tempat untuk bekerja khususnya para pekerja yang ada dalam rentan usia milenial atau Gen-Z. Seringkali dengan adanya fleksibilitas bekerja ini ketentuan dan peraturan terkait jam kerja menjadi rancu dan tidak memiliki kejelasan, fleksibilitas kerja dinilai memiliki dampak negatif dengan memberikan beban kerja diluar jam kerja dan tidak memiliki waktu istirahat. Para pekerja juga masih diberikan pekerjaan yang sifatnya insidental dengan *deadline* yang singkat diluar jam kerja karena dianggap dapat melakukan pekerjaan sesuai dari manapun. Maka dengan adanya fleksibilitas pola kerja ini penulis merasa perlu adanya kesesuaian peraturan di dalam Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia yang tidak hanya sebatas membahas terkait investasi dan perjanjian kerja saja dan hal-hal dalam ruang lingkup umum saja, namun juga perlu untuk memberikan suatu peraturan yang menjadi acuan dari perusahaan-perusahaan sebagai pemberi kerja untuk menjamin hak dan kewajiban para pekerja di zaman modern ini.

Penyesuaian Hukum Ketenagakerjaan di Era Modern

Jika kita mengacu pada Pasal 77 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja selaku instrumen hukum ketenagakerjaan di era modern ini maka terkait jam kerja dikembalikan kepada perusahaan dan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Peraturan mengenai pembatasan jam kerja tidak berlaku bagi jenis perusahaan tertentu jika mengacu pada Pasal 21 ayat (3) PP No.35 Tahun 2021 yang mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, maka jenis pekerjaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan, transportasi, pelayanan perbaikan alat transportasi, bidang usaha pariwisata, telekomunikasi, penyediaan sumber daya alam, perbelanjaan, media massa, pengamanan, lembaga konservasi, dan jenis-

jenis pekerjaan yang jika dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan juga pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Seringkali beberapa perusahaan yang berada diluar jenis yang sudah disebutkan masih membebani pekerja dengan beban kerja yang harus dilakukan di luar jam kerja. Maka perlu adanya pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan untuk memberikan peraturan-peraturan yang lebih spesifik terkait pemberian jam kerja, pelatihan kerja, dan tunjangan atau penjaminan hak dari para pekerja di era modern yang jenisnya lebih variatif seperti pekerja *freelance* atau *gig economy*.

Pembaharuan peraturan tersebut dapat meliputi seperti adanya *Right to Disconnect* yaitu hak pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan di luar jam kerja, hak untuk tidak menanggung akibat negatif karena melakukannya, dan kewajiban pihak lain untuk menghormati hak ini.

Indonesia dapat melihat negara-negara lain yang menyejahterakan pekerjaannya dengan menerapkan peraturan ini di bidang ketenagakerjaan yaitu Prancis, Italia, Amerika Serikat, Spanyol, Belgia, Irlandia, Portugal, Kanada, dan Jerman. Jika kita melihat salah satu contoh negara yang sudah disebutkan yaitu Italia dan Amerika Serikat, pada tahun 2017, Italia memberlakukan undang-undang yang mewajibkan pemberi kerja untuk menjelaskan kebutuhan pekerja agar tetap responsif di luar jam kerja normal. Demikian pula, badan legislatif Filipina telah mengusulkan undang-undang yang memberikan hak bagi pekerja untuk memutuskan hubungan komunikasi setelah jam kerja berakhir. Bahkan, badan legislatif Kota New York telah memperkenalkan undang-undang yang memberikan hak kepada karyawan untuk menghentikan komunikasi kerja di luar jam kerja. Meskipun New York dikenal sebagai "kota yang tidak pernah tidur", undang-undang yang diusulkan akan melarang pemberi kerja dengan lebih dari sepuluh karyawan untuk meminta karyawan mereka menanggapi panggilan atau email di luar jam kerja normal, kecuali dalam keadaan darurat. Pemberi kerja yang melanggar aturan ini dapat dikenakan denda hingga \$250 karena mengharuskan karyawan menjawab email setelah jam kerja, dan denda yang lebih tinggi

jika menghukum karyawan yang menolak melakukannya.

Walaupun *Right to Disconnect* dirasa bermanfaat untuk pekerja khususnya di era modern ini, namun hal ini bisa memiliki konsekuensi besar terhadap perusahaan karena dikhawatirkan dengan adanya hak ini pekerja menggunakannya dengan buruk maka perlu adanya indikator atau pengawasan yang kuat dan lebih selektif dalam menerapkan hak ini. Dalam era modern ini kita melihat adanya fenomena *Gig Economy* yang berkembang pesat, definisi dari *Gig Economy* sendiri adalah suatu pekerjaan atau kegiatan yang didasarkan permintaan (*on-demand*) hal ini tentunya mengubah konsep sumber daya manusia yang biasanya berfokus pada hubungan kerja standar antara karyawan dengan majikan.

UU Cipta Kerja selaku instrumen hukum yang digunakan pemerintah dalam sektor ketenagakerjaan dirasa perlu untuk memberikan payung hukum terkait pekerja *Gig Economy* karena perkembangannya yang dinilai sangat pesat. *Gig Economy* sendiri dikategorikan sebagai hubungan kemitraan antara suatu individu atau kelompok dengan perusahaan. Jika dilihat dari perspektif ketenagakerjaan, ada perbedaan yang membedakan antara pekerja *Gig Economy* dengan sebagai partner atau mitra, pihak pekerja tidak memiliki hubungan kerja yang dengan perusahaan melainkan hanya sebatas hubungan kemitraan saja. Hal ini mengakibatkan para pekerja tidak mendapatkan hak-hak dan perlindungan hukum selayaknya karyawan dari perusahaan tersebut. Pemerintah dirasa perlu mengisi kekosongan hukum terkait hubungan kemitraan ini, hubungan kemitraan hanya dinilai sebagai rekanan bisnis jika mengacu pada UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah namun memiliki perbedaan makna jika kita melihat dengan fenomena kemitraan yang ada pada konteks era modern ini.

Adanya kekosongan aturan terkait hubungan kemitraan ini mengakibatkan penggunaan jasa *Gig Economy* tanpa batasan tertentu yang berakibat adanya imbas dalam hal kesejahteraan pekerja karena pekerja *Gig Economy* yang dirasa diberikan beban kerja yang melebihi pekerja pada umumnya karena

kebutuhan yang tinggi, fenomena ini dapat kita lihat dalam beberapa jenis pekerjaan seperti transportasi online atau kurir yang bekerja di atas 12 jam dalam sehari (Nabiyla Risfa Izzati, 2023)

Perubahan dalam Dunia Kerja di Era Digital

Salah satu dampak terbesar dari transformasi digital adalah pergeseran besar dalam jenis pekerjaan yang ada. Pekerjaan yang tadinya mengharuskan kehadiran fisik, seperti di pabrik atau kantor, kini banyak yang beralih ke model pekerjaan jarak jauh. Selain itu, munculnya **gig economy** telah menciptakan jenis pekerjaan baru yang tidak terikat oleh kontrak kerja tradisional.

Dalam *gig economy*, pekerja tidak terikat dengan satu pemberi kerja dalam jangka panjang. Mereka bekerja berdasarkan proyek atau kontrak sementara, dengan fleksibilitas waktu dan tempat. Pekerjaan semacam ini banyak ditemukan dalam platform berbasis aplikasi seperti layanan ride-sharing, pengantaran makanan, atau platform freelancing.

Namun, meskipun memberikan kebebasan dan fleksibilitas, model kerja ini juga menghadirkan tantangan dalam hal perlindungan hukum bagi pekerja. Masalah seperti status pekerja, jaminan sosial, dan upah yang layak menjadi perhatian utama.

Tantangan Hukum Ketenagakerjaan dalam Era Digital

1. **Status Pekerja dalam Gig Economy**
Salah satu tantangan terbesar dalam hukum ketenagakerjaan era digital adalah penentuan status pekerja. Dalam dunia *gig economy*, banyak pekerja yang tidak memiliki status karyawan tetap, melainkan dianggap sebagai kontraktor independen. Hal ini menyebabkan mereka seringkali tidak mendapatkan hak-hak seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, atau perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berlaku bagi pekerja tetap.
2. **Pengaturan Jam Kerja dan Upah**
Pekerjaan jarak jauh memberikan fleksibilitas dalam jam kerja, tetapi hal

ini juga mempersulit pengaturan jam kerja yang jelas. Bagi pekerja remote, sulit untuk mengawasi jam kerja yang telah disepakati atau memastikan apakah upah yang diterima sesuai dengan jumlah jam kerja yang dilakukan. Pengaturan terkait hak pekerja atas upah yang adil, lembur, dan istirahat menjadi isu penting yang perlu diatur dalam hukum ketenagakerjaan.

3. **Perlindungan Data Pribadi Pekerja**

Dalam dunia digital, data pribadi menjadi salah satu aset yang sangat berharga. Pekerja yang bekerja jarak jauh atau sebagai pekerja gig sering kali harus berbagi data pribadi dengan platform yang mereka gunakan. Tanpa regulasi yang jelas, data pribadi mereka dapat disalahgunakan atau diakses tanpa izin. Oleh karena itu, perlindungan data pribadi menjadi isu utama yang harus dihadapi dalam konteks hukum ketenagakerjaan era digital.

4. **Akses ke Jaminan Sosial dan Kesehatan**

Banyak pekerja dalam gig economy atau pekerja lepas yang tidak memiliki akses ke jaminan sosial atau kesehatan yang memadai. Hal ini dikarenakan mereka tidak dianggap sebagai pekerja tetap dan, akibatnya, tidak terdaftar dalam program jaminan sosial yang disediakan oleh negara atau perusahaan. Ini menciptakan kesenjangan dalam perlindungan sosial antara pekerja tetap dan pekerja non-tetap.

Perlunya Pembaruan Regulasi Ketenagakerjaan

Dengan munculnya tren kerja baru ini, hukum ketenagakerjaan di banyak negara perlu diperbarui agar lebih responsif terhadap perubahan yang terjadi. Beberapa langkah yang perlu dipertimbangkan untuk menghadapi tantangan hukum ketenagakerjaan di era digital antara lain:

1. **Penyusunan Ulang Status Pekerja** Regulasi yang lebih jelas mengenai

status pekerja dalam gig economy sangat diperlukan. Pekerja gig seharusnya mendapatkan hak-hak dasar yang setara dengan pekerja tetap, seperti jaminan sosial, asuransi kesehatan, dan perlindungan dari diskriminasi. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan transparan.

2. **Pemberian Hak Cuti dan Kesejahteraan**

Pekerja jarak jauh atau pekerja gig sering kali kehilangan hak untuk mendapatkan cuti tahunan, cuti sakit, atau jaminan kesehatan. Negara dan perusahaan perlu membuat kebijakan yang memberikan hak-hak tersebut kepada pekerja, terlepas dari status pekerjaan mereka.

3. **Pengawasan terhadap Platform Digital**

Negara perlu meningkatkan pengawasan terhadap platform digital yang menyediakan pekerjaan gig, untuk memastikan bahwa mereka memenuhi kewajiban hukum terkait dengan upah yang adil, keamanan data pribadi, dan hak-hak pekerja lainnya. Ini juga termasuk memastikan bahwa pekerja mendapat kompensasi yang setara dengan pekerjaan yang dilakukan.

4. **Perlindungan Data dan Privasi Pekerja**

Dengan meningkatnya penggunaan teknologi dalam dunia kerja, perusahaan dan platform digital harus lebih ketat dalam menjaga privasi dan data pribadi pekerja. Negara juga perlu memperkenalkan undang-undang yang mengatur perlindungan data pribadi, baik untuk pekerja maupun pengguna platform digital.

4. KESIMPULAN

Hukum Ketenagakerjaan di era modern ini memiliki berbagai hal yang cukup kompleks terkait pemberian hak dan kewajiban, pemerintah selaku pemangku kebijakan dinilai cukup berperan besar dalam memastikan

terlaksananya hak dan kewajiban baik bagi pekerja dan perusahaan dengan cara memperbarui peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam sektor ketenagakerjaan. Hal tersebut bertujuan untuk memastikan kesejahteraan dan hak-hak pekerja yang dinilai kurang terakomodir di era revolusi industri modern yang berkembang sangat pesat ini. Penulis menilai UU Cipta Kerja perlu diperbarui sebagai bentuk peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hak dan memastikan kewajiban baik bagi para pelaku usaha dan pekerja. Hukum Ketenagakerjaan perlu bergerak secara dinamis dan dinilai mampu untuk memastikan adanya kesejahteraan bagi sumber daya manusia dalam segala lapisan elemen masyarakat di dunia kerja.

Era digital telah membawa perubahan besar dalam dunia ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan perlu beradaptasi dengan realitas baru ini untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi, baik dalam pekerjaan jarak jauh, gig economy, maupun dalam menghadapi tantangan dari perkembangan teknologi lainnya. Pembaruan regulasi yang responsif dan inklusif adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman di era digital ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aina Putri Ayu and Nikmah Dalimunthe, (2023): "Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Regulasi Hukum Ketenagakerjaan," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no.2 5785–96.
- E Saefullah Wiradipradja, 2015. "Penuntun Praktis Metode Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum," *Bandung: Kemi Media*, , 1–17.
- Imas Widowati and Dedi Purwanto, 2019. "Analisa Proses Administrasi Perjalanan Dinas," *Analisa Proses Administrasi Perjalanan Dinas Karyawan Pt. Xyz Menggunakan Metode Why-Why Analysis* , 1–5
- Muhammad Faisal Shabri, Diah Priharsari, and Fajar Pradana, (2022): "Analisis Peran Pengalaman Kerja Dan Linearitas Background Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Work from Anywhere," *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer* 6, no. 11 5196–5205.
- Nabiyila Risfa Izzati, September 2023. "Disebut 'Mitra' Tapi Tak Ada Payung Hukumnya: Pekerja 'Gig Economy' Tidak Terproteksi," *The Conversation*,
- Nadya Safirasari Setiawan and Achmad Room Fitrianto, (2021): "Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 5 3229–42.