

# Transformasi Hukum Ketenagakerjaan di Era Digital: Menjawab Tantangan Perlindungan Hak Pekerja di Era Ekonomi Digital

Muhammad Arya Syandika<sup>1</sup>, Rahmayanti<sup>2</sup>, Irfan Aditya Harahap<sup>3</sup>, Try Aditya Suhardiman<sup>4</sup>, Jadelmar Purba<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Fakultas Hukum, Universitas Panca Budi, Medan, Indonesia

Author Email: <sup>1</sup>maryasyandika@gmail.com, <sup>2</sup>bambangfitrianto@dosen.pancabudi.ac.id,  
<sup>3</sup>irfan.adityahrp@gmail.com, <sup>4</sup>jadelmarpurba@gmail.com, <sup>5</sup>jadelmarpurba@gmail.com

**Abstrak.** Perkembangan era digital telah mendorong transformasi besar dalam dunia ketenagakerjaan, memunculkan jenis pekerjaan baru seperti gig economy, freelancer, dan remote working. Fenomena ini menimbulkan tantangan terhadap sistem hukum ketenagakerjaan yang konvensional. Artikel ini mengkaji implementasi kebijakan ketenagakerjaan dalam menjamin perlindungan hak pekerja serta dinamika regulasi di tengah transformasi digital. Dengan pendekatan normatif dan analisis regulatif, disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia perlu mengalami pembaruan yang inklusif dan adaptif agar mampu melindungi hak-hak normatif pekerja, khususnya dalam konteks pekerjaan digital.

**Kata kunci:** Ketenagakerjaan, Hak Pekerja, Ekonomi Digital, Gig Economy, Perlindungan Hukum

## 1. PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan berperan penting dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pemberi kerja. Di Indonesia, landasan hukum utama yang mengatur ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian disempurnakan oleh Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Seiring dengan berkembangnya teknologi informasi dan globalisasi, muncul bentuk-bentuk pekerjaan baru seperti gig economy, freelance, dan remote working yang membutuhkan penyesuaian dalam regulasi ketenagakerjaan. Artikel ini berfokus pada dua permasalahan utama, yaitu implementasi kebijakan ketenagakerjaan dalam perlindungan hak pekerja, dan dinamika hukum ketenagakerjaan di era digitalisasi dan globalisasi.

Perkembangan teknologi digital telah membawa dampak signifikan terhadap struktur ketenagakerjaan global, termasuk di Indonesia. Munculnya model kerja baru seperti gig economy, kerja lepas (*freelance*), dan kerja jarak jauh (*remote working*) telah mengaburkan batas-batas hubungan kerja tradisional yang selama ini menjadi dasar pengaturan hukum ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan Indonesia menghadapi tantangan serius dalam menjamin perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja, terutama dalam ekosistem kerja digital yang fleksibel namun rentan terhadap eksploitasi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pembaruannya melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan hukum dalam ekosistem kerja digital. Misalnya, status hukum pekerja digital masih belum diatur secara eksplisit, menyebabkan banyak pekerja tidak tercakup dalam perlindungan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan dan tidak memiliki jaminan terhadap jam kerja, upah minimum, atau hak berorganisasi. Padahal, Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap orang yang bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja merupakan pekerja/buruh, yang seharusnya dijamin hak-haknya oleh negara.

Permasalahan ini diperparah dengan belum adanya kerangka hukum yang mengakui ketergantungan pekerja digital terhadap platform digital. Hal ini menciptakan situasi yang disebut oleh De Stefano (2016) sebagai “just-in-time workforce”, yakni sistem kerja berdasarkan permintaan tanpa komitmen perlindungan jangka panjang. Studi oleh Wood et al. (2019) juga menunjukkan bahwa kendali algoritmik dalam platform digital justru menciptakan tekanan kerja terselubung, bertolak belakang dengan asumsi fleksibilitas kerja yang sering diklaim oleh perusahaan teknologi.

Sebagai solusi atas permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yakni analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan literatur akademik yang relevan, untuk mengevaluasi kesesuaian dan efektivitas regulasi ketenagakerjaan dalam konteks ekonomi digital. Metode ini dipilih karena dapat mengidentifikasi kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan realitas di lapangan, serta memberikan landasan hukum untuk usulan reformasi kebijakan. Penelitian sebelumnya oleh Supramono

(2015) dan Marzuki (2010) juga menunjukkan bahwa pendekatan normatif sangat efektif dalam mengkaji transformasi hukum dalam sektor ketenagakerjaan.

Kontribusi dari metode yang digunakan dalam penelitian ini terletak pada upaya mengisi kekosongan regulasi dalam perlindungan pekerja digital melalui argumentasi hukum yang komprehensif, didukung oleh data empiris dari lembaga resmi seperti BPS dan laporan praktik ketenagakerjaan digital di Indonesia. Kebaharuan dari penelitian ini terletak pada analisis kritis terhadap UU Cipta Kerja dalam konteks pekerjaan digital serta usulan reformasi hukum berbasis pendekatan protektif dan adaptif terhadap teknologi. Penelitian ini juga mengajukan rekomendasi konkret mengenai redefinisi status hukum pekerja digital, penguatan perlindungan sosial, serta pengawasan ketenagakerjaan berbasis teknologi.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam membangun sistem hukum ketenagakerjaan yang inklusif, adil, dan relevan dengan tantangan zaman, khususnya dalam menghadapi transformasi ekonomi digital.

## 2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu suatu pendekatan yang bertumpu pada kajian terhadap norma-norma hukum yang berlaku, baik tertulis dalam peraturan perundang-undangan maupun tidak tertulis dalam putusan pengadilan, doktrin, dan prinsip hukum umum. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengkaji perubahan-perubahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan sebagai respons terhadap dinamika ekonomi digital. Sebagaimana dijelaskan oleh Soekanto dan Mamudji (2003), pendekatan yuridis normatif digunakan untuk menelaah hukum dalam kerangka sistem normatif yang logis dan konsisten, serta menjelaskan hubungan antara kaidah hukum dan realitas sosial.

Penelitian ini fokus pada tiga kata kunci utama, yaitu transformasi hukum, ketenagakerjaan digital, dan perlindungan hak pekerja. Transformasi hukum merujuk pada proses penyesuaian sistem hukum terhadap perkembangan sosial dan teknologi (Marzuki, 2010). Ketenagakerjaan digital mencakup bentuk hubungan kerja baru seperti gig economy, freelance, dan kerja jarak jauh yang dimediasi oleh platform digital (De Stefano, 2016). Sementara itu, perlindungan hak pekerja meliputi aspek normatif yang dijamin dalam peraturan ketenagakerjaan seperti upah layak, jaminan sosial, dan hak atas perlakuan adil dalam hubungan kerja (ILO, 2019).

Metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) yang terdiri atas bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan turunan seperti Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Bahan hukum sekunder terdiri dari jurnal-jurnal ilmiah internasional bereputasi, buku hukum ketenagakerjaan, serta laporan dari lembaga resmi seperti Badan Pusat Statistik (BPS) dan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Prosedur analisis dilakukan secara deskriptif-analitis, dengan menelaah isi norma hukum dan membandingkannya dengan kebutuhan regulasi dalam era digitalisasi ketenagakerjaan. Teknik analisis dilakukan melalui pendekatan konseptual dan perbandingan normatif. Penulis juga menggunakan analisis argumentatif yuridis untuk mengemukakan posisi hukum yang ideal dalam konteks pekerjaan digital di Indonesia, yang hingga kini belum sepenuhnya diatur secara eksplisit.

Adapun tahapan penelitian disusun secara sistematis sebagai berikut:

1. Identifikasi masalah hukum dalam praktik ketenagakerjaan digital, khususnya terkait kekosongan regulasi dan lemahnya perlindungan terhadap pekerja digital.
2. Kajian literatur dan regulasi terhadap perangkat hukum nasional serta studi literatur akademik baik dari dalam maupun luar negeri.
3. Analisis normatif terhadap efektivitas hukum positif yang berlaku dalam melindungi pekerja di era digital.
4. Formulasi rekomendasi kebijakan, berupa usulan transformasi hukum ketenagakerjaan agar mampu menyesuaikan diri dengan dinamika ekonomi digital dan menjamin keadilan sosial bagi pekerja.

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun sesudah masa kerja. Dalam konteks hukum Indonesia, definisi ketenagakerjaan tercantum dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan mencakup hubungan antara pekerja dan pengusaha, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, serta pengembangan produktivitas nasional. Dengan adanya perubahan lanskap pekerjaan karena digitalisasi, konsep ketenagakerjaan menjadi lebih kompleks karena tidak semua hubungan kerja memiliki ikatan formal sebagaimana dimaksud dalam regulasi konvensional.

Hak pekerja mencakup hak-hak dasar yang melekat pada pekerja, baik sebagai manusia maupun sebagai pelaku ekonomi. Menurut Deklarasi ILO tahun 1998, hak pekerja mencakup empat prinsip utama: kebebasan berserikat, penghapusan kerja paksa, penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan, dan penghapusan pekerja anak. Di Indonesia, hak pekerja dijamin dalam Pasal 88 hingga Pasal 100 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang

meliputi hak atas pengupahan, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta waktu kerja dan istirahat. Di era digital, implementasi hak-hak tersebut menjadi tantangan karena banyak pekerja digital yang tidak terikat hubungan kerja formal dan tidak terlindungi oleh sistem jaminan ketenagakerjaan nasional.

Ekonomi digital adalah sistem ekonomi yang ditopang oleh penggunaan teknologi digital, termasuk internet, perangkat lunak, dan kecerdasan buatan, dalam produksi dan distribusi barang serta jasa. Menurut laporan OECD (2020), ekonomi digital tidak hanya mencakup industri teknologi, tetapi juga cara baru dalam bekerja dan berinteraksi melalui platform digital. Di Indonesia, pertumbuhan ekonomi digital terlihat dari pesatnya sektor e-commerce, fintech, serta layanan transportasi dan makanan berbasis aplikasi. Konsekuensi dari perkembangan ini adalah munculnya jenis pekerjaan baru yang tidak selalu dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan konvensional.

Gig economy merupakan sistem kerja di mana individu bekerja dalam bentuk kontrak jangka pendek, proyek lepas, atau berdasarkan permintaan, alih-alih sebagai karyawan tetap. Pekerja dalam gig economy umumnya difasilitasi oleh platform digital seperti aplikasi ride-hailing, jasa antar makanan, atau freelance marketplace. Menurut De Stefano (2016), karakteristik utama gig economy adalah fleksibilitas kerja yang tinggi, namun disertai dengan minimnya perlindungan hukum dan jaminan sosial. Di Indonesia, gig economy berkembang pesat dalam lima tahun terakhir, namun sebagian besar pekerjaannya belum memiliki status hukum yang jelas menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum adalah upaya untuk memberikan kepastian, keadilan, dan rasa aman kepada warga negara, termasuk pekerja, dalam menjalankan hak dan kewajibannya. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum bertujuan menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja serta mencegah terjadinya eksploitasi oleh pemberi kerja. Menurut Satjipto Rahardjo (2006), perlindungan hukum harus bersifat proaktif dan kontekstual terhadap dinamika sosial yang terjadi. Di era ekonomi digital, perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi semakin penting mengingat pola kerja yang fleksibel, tanpa jaminan kepastian kerja, dan minimnya akses terhadap instrumen hukum formal.

### **3. HASIL DAN DISKUSI**

#### **Realitas Ketenagakerjaan Digital di Indonesia**

Transformasi ekonomi digital telah mengubah secara fundamental struktur ketenagakerjaan di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), terdapat peningkatan signifikan dalam jumlah pekerja yang bekerja di sektor berbasis platform digital, terutama dalam layanan transportasi online, pengantaran makanan, jasa lepas (freelance), serta e-commerce. Pekerja ini tidak lagi terikat pada hubungan kerja formal sebagaimana yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, namun mereka tetap menjalankan fungsi ekonomi yang esensial.

Sayangnya, meskipun kontribusinya besar terhadap ekonomi digital nasional, mayoritas pekerja digital belum mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Hal ini karena status hubungan kerja mereka diklasifikasikan sebagai kemitraan atau kontrak layanan, bukan hubungan kerja berdasarkan perintah dan upah tetap dari pemberi kerja. Akibatnya, mereka tidak dijamin oleh regulasi seperti upah minimum, cuti, jaminan sosial tenaga kerja, maupun akses terhadap perlindungan hukum ketika terjadi sengketa.

#### **Kesenjangan Regulasi dan Dampaknya**

Studi yang dilakukan oleh Wood et al. (2019) menunjukkan bahwa banyak pekerja gig di berbagai negara mengalami ketidakpastian pendapatan, tidak adanya jaminan kerja jangka panjang, dan ketergantungan tinggi pada algoritma platform. Hal yang sama terjadi di Indonesia, di mana pekerja platform tidak memiliki posisi tawar dalam menentukan jam kerja, pendapatan, atau perlindungan keselamatan kerja.

Meskipun UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mencoba memberikan fleksibilitas dalam hubungan kerja, namun belum secara eksplisit mengatur bentuk kerja digital dan perlindungan spesifik terhadap pekerja di platform. Bahkan, beberapa ketentuan justru menyederhanakan hak-hak normatif pekerja untuk menciptakan iklim investasi yang kompetitif, yang berdampak pada melemahnya perlindungan sosial pekerja rentan.

#### **Perbandingan Internasional**

Di tingkat global, beberapa negara telah merespons isu ini secara progresif. Spanyol menjadi salah satu negara pertama yang mengesahkan “Rider Law” yang mewajibkan platform digital untuk mengakui pekerja sebagai karyawan dengan hak penuh. Demikian pula, Mahkamah Agung Inggris dalam kasus *Uber v. Aslam* (2021) menetapkan bahwa pengemudi Uber adalah “workers” dan berhak atas upah minimum serta tunjangan cuti.

Pendekatan ini menunjukkan pentingnya redefinisi status pekerja digital dalam sistem hukum ketenagakerjaan agar tidak terjadi eksploitasi dalam bentuk baru. Indonesia dapat mengambil inspirasi dari pendekatan tersebut untuk memperbaiki celah hukum yang saat ini masih bersifat formalistik dan tidak adaptif terhadap disrupsi digital.

#### Usulan Reformasi dan Model Perlindungan

Berdasarkan temuan dan kajian normatif, penulis mengusulkan tiga model reformasi hukum ketenagakerjaan:

1. Redefinisi hubungan kerja dalam hukum nasional, agar mencakup pekerja digital yang bekerja berdasarkan permintaan dan sistem algoritmik.
2. Penciptaan skema perlindungan sosial universal bagi pekerja digital berbasis iuran fleksibel, dengan model kontribusi antara pekerja dan platform (co-sharing contribution).
3. Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan digital melalui digitalisasi sistem pengaduan, pengawasan daring, dan pemberdayaan serikat pekerja virtual.

Reformasi ini sejalan dengan prinsip ILO Decent Work Agenda, yang menekankan pentingnya pekerjaan yang produktif, layak, dan memiliki perlindungan sosial dalam lingkungan kerja yang adil.

#### Implikasi Teoritis dan Praktis

Secara teoritis, penelitian ini menguatkan argumen bahwa hukum ketenagakerjaan bersifat dinamis dan perlu direkonstruksi untuk menghadapi perubahan sistem produksi akibat digitalisasi. Pendekatan normatif yang digunakan menunjukkan bahwa hukum bukan sekadar teks legalistik, tetapi juga refleksi atas relasi sosial dan ekonomi yang berkembang.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi pembuat kebijakan dan pelaku industri digital dalam merancang sistem perlindungan kerja yang tidak hanya pro-investasi tetapi juga inklusif terhadap pekerja rentan.

## 4. KESIMPULAN

Transformasi hukum ketenagakerjaan di era digital merupakan kebutuhan mendesak yang harus direspons secara strategis oleh negara. Era ekonomi digital telah menciptakan model hubungan kerja baru yang tidak selalu sesuai dengan definisi formal ketenagakerjaan dalam regulasi yang ada. Pekerja digital, seperti mitra pengemudi, kurir daring, dan freelancer, menghadapi berbagai bentuk ketidakpastian hukum dan ekonomi, mulai dari status kerja yang tidak jelas, tidak adanya jaminan sosial, hingga ketidakmampuan mengakses perlindungan hukum ketika terjadi pelanggaran hak.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia masih bersifat normatif-konvensional dan belum adaptif terhadap bentuk kerja non-tradisional. Meskipun Undang-Undang Cipta Kerja telah memberikan fleksibilitas tertentu, namun belum cukup untuk melindungi pekerja digital yang bekerja berdasarkan permintaan melalui aplikasi dan platform daring. Dibandingkan dengan beberapa negara yang telah melakukan reformasi progresif, Indonesia masih tertinggal dalam merespons tantangan ketenagakerjaan digital.

Dari sisi teoritis, artikel ini menunjukkan pentingnya pendekatan hukum yang dinamis dan transformatif, di mana hukum tidak hanya dipahami sebagai teks normatif, tetapi juga sebagai alat untuk mengatasi persoalan sosial-ekonomi yang kompleks di era teknologi. Perlindungan hukum terhadap pekerja digital bukan hanya isu ketenagakerjaan, melainkan juga isu keadilan sosial dan hak asasi manusia.

### *Ucapan Terimakasih (Opsional)*

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Pembangunan Panca Budi, khususnya Fakultas Hukum, yang telah memberikan dukungan akademik, fasilitas, dan arahan selama proses penulisan artikel ini.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan memberikan masukan yang konstruktif dalam penyusunan artikel ilmiah ini. Tak lupa, penulis menghargai kontribusi rekan-rekan mahasiswa, praktisi ketenagakerjaan, dan narasumber yang telah meluangkan waktu untuk berdiskusi dan berbagi wawasan mengenai praktik ketenagakerjaan digital di Indonesia.

Akhir kata, penulis berharap artikel ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang ketenagakerjaan digital, serta menjadi bahan pertimbangan dalam pembentukan kebijakan yang lebih inklusif dan adil bagi pekerja di era ekonomi digital.

## Referensi

- [1] Badan Pusat Statistik (BPS), *Statistik Sektor Informal dan Digital di Indonesia*, Jakarta: BPS, 2023.
- [2] V. De Stefano, *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the “Gig-Economy”*, Geneva: International Labour Office, 2016.
- [3] International Labour Organization (ILO), *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*, Geneva: ILO Publishing, 2019.
- [4] P. M. Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- [5] S. Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- [6] Supreme Court of the United Kingdom, *Uber BV and others v Aslam and others [2021] UKSC 5*, 2021. [Online]. Available: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>
- [7] S. Soekanto and S. Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003.
- [8] A. J. Wood, M. Graham, V. Lehdonvirta, and I. Hjorth, “Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy,” *Work, Employment and Society*, vol. 33, no. 1, pp. 56–75, 2019, doi: 10.1177/0950017018785616.