
TRANSFORMASI HUKUM KETENAGAKERJAAN DI ERA DIGITAL: MENUJU KEADILAN KESEJAHTERAAN PEKERJA PLATFORM DI INDONESIA

Muhammad Rizki Silaen^{1*}, Sindi Lestari², Rida Febhira Nasya³, Ananda Rizky Putri⁴, Tri Reni Novita⁵

¹²³⁴⁵Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muslim Nusantara Al- Washliyah, Indonesia

*Correspondence: muhammadrizkisilaen@umnaw.ac.id

SEJARAH ARTIKEL

Diterima: 06.04.2026

Direvisi: 28.04.2026

Publish: 28.04.2026

LISENSI ARTIKEL

Hak Cipta © 2026

Penulis: Ini adalah artikel akses terbuka yang didistribusikan berdasarkan ketentuan Creative Commons Attribution 4.0 International License.

ABSTRAK

Transformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia memasuki fase baru yang ditandai oleh penetrasi teknologi digital dan tuntutan kesejahteraan sosial yang semakin kompleks. Penelitian ini mengkaji konsep *Smart Labor Law* sebagai pandangan dunia hukum ketenagakerjaan masa depan yang menyambungkan teknologi digital dengan prinsip keadilan sosial. Pendekatan yang digunakan bersifat normatif-konseptual (berfokus pada aturan, undang-undang, dan norma yang ada (pendekatan normatif). dengan memadukan teori transformasi hukum dan teori keadilan distributif berbasis digital. Hasil kajian menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia masih bersifat reaktif terhadap perubahan teknologi, sementara ekosistem kerja digital seperti gig economy, otomasi, dan kecerdasan buatan telah menggeser bentuk relasi kerja konvensional. Oleh karena itu, diperlukan reposisi hukum ketenagakerjaan menjadi sistem yang adaptif, prediktif, dan partisipatif melalui pemanfaatan *big data*, *smart contracts*, dan sistem perlindungan sosial digital. Transformasi ini tidak hanya menuntut pembaruan regulasi, tetapi juga perubahan paradigma bahwa teknologi bukan ancaman, melainkan instrumen hukum untuk redistribusi kesejahteraan. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan model konseptual *Digital Welfare Justice* yakni keadilan kesejahteraan berbasis data sebagai landasan bagi reformasi hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Kata Kunci: transformasi hukum, teknologi digital, kesejahteraan sosial, ketenagakerjaan, *smart labor law*.

ABSTRACT

The transformation of labor law in Indonesia is entering a new phase marked by the penetration of digital technology and increasingly complex social welfare demands. This study examines the concept of Smart Labor Law as a paradigm for future labor law that integrates digital technology with principles of social justice. The approach used is normative-conceptual, combining legal transformation theory and digital-based distributive justice theory. The study's results indicate that Indonesian labor law remains reactive to technological change, while digital work ecosystems such as the gig economy, automation, and artificial intelligence have displaced conventional forms of employment relations. Therefore, it is necessary to reposition labor law into an adaptive, predictive, and participatory system through the use of big data, smart contracts, and digital social protection systems. This transformation requires not only regulatory reform but also a paradigm shift, emphasizing that technology is not a threat but rather a legal instrument for welfare redistribution. Therefore, this study offers a conceptual model of Digital Welfare Justice namely, data-driven welfare justice as a foundation for reforming Indonesian labor law.

Keywords: Legal transformation, digital technology, social welfare, employment, *Smart Labor Law*.

1. Pendahuluan

Transformasi ketenagakerjaan merupakan perubahan sistematis dalam dunia kerja yang mencakup pola hubungan kerja, teknologi, regulasi, budaya kerja, dan tantangan ketenagakerjaan yang berkembang seiring waktu.

Ketenagakerjaan di Indonesia tengah memasuki fase yang belum pernah terjadi dalam sejarah hukum nasional (Munawir & Pamungkas, 2025). Jika pada abad ke-20 hubungan kerja diwarnai oleh interaksi manusia dengan mesin, maka pada abad ke-21 hubungan tersebut bergeser menjadi interaksi manusia dengan algoritma (Wood et al., 2019). Sistem kerja kini tidak lagi ditentukan sepenuhnya oleh pengusaha atau pekerja, tetapi oleh logika digital yang mengatur jam kerja, penugasan, evaluasi kinerja, bahkan produktivitas melalui data dan kecerdasan buatan. Fenomena ini menandai lahirnya ekosistem baru yang dalam literatur komparatif disebut sebagai platform economy workforce, di mana hukum, teknologi, dan kesejahteraan saling terhubung dalam satu sistem yang kompleks dan bersifat lintas yurisdiksi (Rosin, 2025).

Realitas ini menimbulkan persoalan mendasar: hukum ketenagakerjaan Indonesia masih berpijak pada paradigma industri abad ke-20, sementara dunia kerja telah bergerak ke arah otomatisasi dan kerja berbasis platform. Regulasi seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja belum secara eksplisit mengantisipasi lahirnya bentuk-bentuk pekerjaan baru seperti *algorithmic labor*, *digital freelancing*, dan *data-based work* (Hansen Löffstrand & Backman, 2021). Akibatnya, jutaan pekerja platform berada dalam wilayah “abu-abu hukum”; mereka bekerja di bawah arsitektur teknologi yang mengikat, tetapi tanpa jaminan status hubungan kerja, perlindungan sosial, maupun mekanisme keberatan yang memadai (Rosin, 2025). Kesenjangan regulasi ini tidak hanya berisiko terhadap kerentanan sosial pekerja, tetapi juga menghambat kepastian hukum bagi pelaku usaha digital.

Transformasi teknologi ini juga mengubah makna kesejahteraan kerja. Kesejahteraan tidak lagi hanya diukur dari upah nominal dan tunjangan konvensional, tetapi juga dari akses terhadap transparansi data, keamanan digital, dan keadilan algoritmik (*algorithmic fairness*). Pekerja yang tidak memiliki kendali atas data pribadinya atau tidak memahami logika penilaian otomatis sesungguhnya kehilangan bagian dari hak ekonominya (Wood et al., 2019). Oleh karena itu, diperlukan redefinisi konsep kesejahteraan sosial dalam hukum ketenagakerjaan yang mencakup dimensi keadilan digital dan distribusi manfaat teknologi secara proporsional. Dalam kerangka ini, perlindungan pekerja harus bergeser dari pendekatan status-based menuju pendekatan function-based yang mengakomodasi realitas kerja berbasis platform (Rosin, 2025).

Dalam konteks tersebut, hukum ketenagakerjaan tidak dapat lagi berfungsi sekadar sebagai instrumen pengatur hubungan kerja secara statis, tetapi harus berevolusi menjadi sistem hukum yang adaptif dan responsif terhadap dinamika teknologi (*Adaptive Labour Law*). Hukum tidak hanya menetapkan norma, tetapi juga mampu memanfaatkan data untuk memetakan kerentanan, memprediksi pelanggaran, dan merancang intervensi kebijakan yang tepat sasaran. Konsep yang secara akademis mulai dikembangkan adalah *Digital Welfare Justice*, yaitu kerangka keadilan kesejahteraan yang mengintegrasikan prinsip transparansi algoritmik, akuntabilitas platform, dan jaminan sosial portabel yang melampaui batas entitas kerja tunggal (Hansen Löffstrand & Backman, 2021).

Transformasi tersebut menuntut pembentukan model regulasi baru yang mampu mengintegrasikan kecerdasan buatan, analitik data, dan etika digital dalam kebijakan ketenagakerjaan nasional. Indonesia, sebagai salah satu pasar ekonomi digital terbesar di *Global South*, memiliki peluang strategis untuk menjadi pelopor dalam merancang sistem hukum ketenagakerjaan digital yang humanis, adaptif, dan berkeadilan sosial. Penelitian ini dilandasi keyakinan bahwa masa depan hukum ketenagakerjaan tidak hanya ditentukan oleh perubahan teks regulasi, tetapi oleh keberanian untuk menghubungkan hukum, teknologi, dan kesejahteraan dalam satu visi baru bagi kemanusiaan kerja di era digital.

Dalam konteks ketatanegaraan Indonesia, fragmentasi regulasi semakin memperlebar kesenjangan antara realitas kerja digital dan kerangka hukum yang berlaku. Pada (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003) masih mempertahankan dikotomi hubungan kerja yang kaku, sementara (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, 2020) lebih berorientasi pada fleksibilitas pasar dan kemudahan berusaha tanpa secara eksplisit mengakomodasi status hukum pekerja platform (UU No. 13/2003; UU No. 11/2020). Di sisi lain, (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi Dan Transaksi Elektronik, 2008) mengatur keabsahan transaksi dan pertukaran data secara elektronik, namun belum menyentuh aspek transparansi algoritmik, audit sistem penilaian otomatis, maupun hak kendali data pekerja sebagai subjek kerja (UU No. 11/2008). Sementara itu, (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, 2004) dirancang untuk skema kepesertaan berbasis status ketenagakerjaan formal, sehingga secara struktural sulit menjangkau pekerja yang hubungan kerjanya bersifat cair, lintas platform, dan tidak tercatat dalam register hubungan kerja konvensional (UU No. 40/2004). Keterpisahan keempat instrumen hukum ini menciptakan “vakum regulasi terpadu”, di mana tidak ada payung hukum yang secara komprehensif mengintegrasikan perlindungan kerja, tata kelola data, dan jaminan sosial dalam ekosistem platform. Oleh karena itu, pendekatan holistik yang menyinergikan prinsip ketenagakerjaan, hukum digital, dan sistem jaminan sosial menjadi keniscayaan normatif untuk memastikan bahwa transformasi teknologi tidak mengorbankan hak-hak dasar pekerja.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*doctrinal legal research*) dengan pendekatan kepustakaan yang berfokus pada penelaahan sistematis terhadap sumber-sumber hukum primer dan sekunder. Pemilihan metode ini didasarkan pada karakteristik objek penelitian yang bersifat konseptual, normatif, dan berorientasi pada pembaruan regulasi, yakni transformasi hukum ketenagakerjaan di era digital, rekonstruksi sistem kesejahteraan sosial bagi pekerja platform, serta pengembangan kerangka normatif *Adaptive Labour Law* dan *Digital Welfare Justice*. Sebagaimana dikemukakan oleh Bambang Sunggono (Sunggono, 2011), penelitian kepustakaan dalam ilmu hukum merupakan proses menelaah bahan pustaka dan data sekunder untuk memahami hukum pada tataran konsep, asas, norma, dan doktrin, sehingga metode ini sangat relevan untuk menjawab persoalan kesenjangan antara regulasi konvensional dengan dinamika kerja berbasis algoritma.

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menerapkan tiga pendekatan hukum utama. Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan untuk mengidentifikasi, menelaah, dan mensistematiskan norma positif yang mengatur hubungan kerja dan perlindungan sosial, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Kedua, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) diterapkan untuk menganalisis dan merumuskan kembali konsep kesejahteraan kerja, keadilan algoritmik, dan status hukum pekerja digital yang belum terakomodasi secara eksplisit dalam sistem hukum positif. Ketiga, pendekatan komparatif-doktrinal digunakan secara terbatas untuk membandingkan wacana akademik internasional mengenai regulasi kerja platform dengan kerangka normatif Indonesia, guna merumuskan prinsip hukum yang adaptif namun tetap berlandaskan pada nilai-nilai keadilan sosial Pancasila.

Bahan hukum yang dikumpulkan terdiri atas tiga tingkatan. Bahan hukum primer mencakup peraturan perundang-undangan, putusan Pengadilan Hubungan Industrial, dan yurisprudensi Mahkamah Agung yang berkaitan dengan status mitra platform dan jaminan sosial. Bahan hukum sekunder meliputi buku teks ilmu hukum, jurnal ilmiah terakreditasi nasional dan internasional, artikel akademik, laporan lembaga internasional (seperti ILO dan OECD), serta pandangan para pakar hukum ketenagakerjaan dan teknologi. Bahan hukum tersumber dari dokumen kebijakan pemerintah, risalah pembahasan RUU Perlindungan Pekerja Platform, dan indeks peraturan resmi (peraturan.go.id). Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui teknik *documentary research* dan *systematic literature review* dengan strategi penelusuran berbasis kata kunci hukum yang terverifikasi.

Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui penalaran hukum normatif (*legal reasoning*) yang meliputi teknik penafsiran hukum (gramatikal, sistematis, teleologis, dan sosiologis), analisis konsistensi norma, serta konstruksi doktrinal. Mengacu pada Peter Mahmud Marzuki (Marzuki, 2017), analisis normatif dalam penelitian hukum tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga preskriptif-konstruktif, yakni mengidentifikasi kekosongan atau ketidakselarasan regulasi, kemudian merumuskan alternatif prinsip hukum yang responsif terhadap perubahan teknologi. Proses analisis diuji melalui validitas internal (konsistensi logika hukum) dan koherensi eksternal (kesesuaian dengan prinsip keadilan sosial dan hak asasi manusia), sehingga hasil penelitian tidak hanya menghasilkan pemetaan masalah, tetapi juga menawarkan kerangka normatif yang operasional.

Dengan demikian, metode penelitian kepustakaan dalam studi ini berfungsi sebagai instrumen utama untuk mengembangkan argumentasi hukum yang kritis, terstruktur, dan berorientasi pada pembaruan sistemik. Penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi konseptual melalui rekonstruksi doktrin ketenagakerjaan digital, serta merumuskan prinsip-prinsip *Digital Welfare Justice* yang dapat diadopsi dalam kebijakan nasional. Melalui pendekatan normatif yang ketat dan berlandaskan pada sumber hukum yang terverifikasi, penelitian ini diharapkan menjadi landasan akademik yang relevan bagi pengembangan regulasi ketenagakerjaan Indonesia yang humanis, adaptif, dan berkeadilan di era transformasi digital.

3. Hasil dan Pembahasan

Transformasi hukum bukan sekadar perubahan norma atau pembaruan peraturan, melainkan perubahan paradigma yang menyentuh cara berpikir, membentuk, dan menegakkan hukum itu sendiri. Dalam sejarahnya, hukum selalu mengikuti ritme zaman dari hukum adat yang berbasis komunitas, hukum kolonial yang berbasis kekuasaan, hingga hukum nasional yang berbasis konstitusi. Namun kini, hukum sedang menghadapi bentuk perubahan baru yang belum pernah ada sebelumnya: disrupsi kesadaran hukum oleh teknologi dan kecerdasan buatan (AI).

Transformasi hukum ketenagakerjaan bukan hanya tentang menyesuaikan regulasi dengan teknologi, tetapi tentang menjadikan hukum itu sendiri bersifat adaptif dan cerdas. Di masa lalu, hukum bersifat reaktif yaitu menunggu masalah muncul, baru kemudian menanggapi. Namun kini, hukum harus berevolusi menjadi sistem prediktif dan reflektif, yang mampu membaca tren ketenagakerjaan berbasis data dan mencegah ketimpangan sosial sejak dini. Konsep ini disebut sebagai “hukum sebagai kecerdasan sosial” (*social intelligence law*) yaitu

hukum yang berfungsi bukan hanya untuk mengatur perilaku, tetapi juga untuk memprediksi dan mengarahkan keseimbangan sosial.

3.1. Transformasi Hukum dalam Menghadapi Perkembangan Teknologi di Bidang Ketenagakerjaan

Perkembangan teknologi modern telah mengubah struktur kehidupan sosial dan ekonomi secara signifikan. Dalam bidang ketenagakerjaan, teknologi bukan hanya menjadi alat bantu produksi, tetapi telah menjadi pengatur ritme kerja, penentu hubungan kerja, dan bahkan pengganti tenaga manusia melalui sistem otomatisasi dan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence).

Hukum ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya lahir dalam konteks ekonomi industri, di mana hubungan kerja bersifat vertikal dan berbasis pada unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Namun, pada era ekonomi digital, hubungan tersebut menjadi horizontal, fleksibel, dan berbasis algoritma. Contohnya terlihat pada hubungan kerja dalam perusahaan berbasis aplikasi seperti Gojek, Grab, Maxim, dan Shopee Food, di mana para pekerja tidak memiliki hubungan kerja formal, namun secara fungsional mereka tetap tunduk pada sistem pengendalian digital perusahaan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa substansi hukum ketenagakerjaan belum bertransformasi secara penuh untuk mengakomodasi bentuk-bentuk baru kerja digital. Hukum masih berpijak pada konsep klasik yang tidak lagi relevan dengan kenyataan sosial modern. Oleh karena itu, transformasi hukum ketenagakerjaan berbasis teknologi menjadi keharusan, agar prinsip keadilan dan perlindungan tetap dapat diterapkan pada era digital. Salah satu tantangan besar dalam transformasi hukum di bidang ketenagakerjaan adalah otomatisasi dan kecerdasan buatan. Teknologi ini mampu menggantikan sebagian besar pekerjaan manusia, terutama yang bersifat rutin dan administratif. Akibatnya, muncul fenomena pengangguran struktural digital, di mana pekerja manusia tersingkir oleh mesin. Dalam situasi ini, hukum harus mengambil peran sebagai penyeimbang antara efisiensi teknologi dan keadilan sosial.

Beberapa prinsip hukum baru yang dapat diusulkan antara lain:

1. Prinsip Keadilan Algoritmik: memastikan sistem digital tidak mendiskriminasi pekerja berdasarkan data algoritma.
2. Prinsip Transparansi Data: setiap pekerja berhak mengetahui bagaimana sistem menentukan pendapatan, peringkat, atau beban kerja.
3. Prinsip Tanggung Jawab Teknologi: perusahaan wajib menanggung akibat sosial dari penerapan teknologi otomatisasi.

Dengan demikian, transformasi hukum tidak hanya berbicara tentang perubahan aturan, tetapi juga perubahan nilai moral hukum itu sendiri, agar tetap berorientasi pada kemanusiaan di tengah logika mesin.

3.2. Perubahan Struktur Ketenagakerjaan di Era Digital

Transformasi teknologi menimbulkan pergeseran mendasar dalam struktur ketenagakerjaan. Dahulu, hubungan kerja didasarkan pada keberadaan majikan dan pekerja dalam struktur organisasi tetap. Kini, hubungan kerja berubah menjadi hubungan fungsional melalui sistem digital yang mempertemukan penyedia jasa dengan pengguna jasa secara langsung melalui platform. Pengaruh perkembangan teknologi dalam bidang ketenagakerjaan:

1. Pergeseran Relasi Kerja

Hubungan kerja tradisional diatur oleh perjanjian kerja yang tertulis dan eksplisit. Namun dalam dunia digital, hubungan kerja lebih bersifat implisit dan berbasis “persetujuan elektronik”. Hal ini menimbulkan ketidakpastian status hukum para pekerja digital. Apakah mereka termasuk pekerja tetap yang berhak atas jaminan sosial.

2. Ketimpangan Teknologis

Meskipun teknologi membuka peluang kerja baru, namun tidak semua masyarakat mampu beradaptasi. Ketimpangan akses terhadap teknologi dan literasi digital menyebabkan munculnya kelas pekerja digital yang rentan, yaitu mereka yang tergantung pada sistem algoritmik tanpa perlindungan sosial.

3. Kehilangan Kepastian Hukum

Karena belum adanya pengaturan khusus, banyak pekerja digital kehilangan hak-hak dasar ketenagakerjaan seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, maupun hak atas waktu istirahat. Kondisi ini memperlihatkan keterlambatan hukum dalam merespons realitas sosial baru, yang seharusnya menjadi fokus utama transformasi hukum.

Peran Negara dalam Mewujudkan Keadilan Sosial Digital:

Transformasi hukum tidak akan berjalan efektif tanpa peran negara sebagai regulator dan fasilitator. Negara memiliki tanggung jawab konstitusional untuk memastikan setiap warga negara mendapatkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Dalam konteks ini, negara perlu:

1. Menyusun regulasi khusus tentang hubungan kerja digital, yang mengakui keberadaan pekerja platform.
2. Mendorong pembentukan ekosistem hukum digital nasional, seperti pengaturan AI, perlindungan data, dan kontrak elektronik.
3. Melakukan kolaborasi antar kementerian (Ketenagakerjaan, Kominfo, dan Bappenas) untuk membangun *Digital Welfare Framework* — kerangka hukum kesejahteraan digital terpadu.
4. Menyusun Kode Etik Ketenagakerjaan Digital, agar perusahaan platform tidak hanya mematuhi hukum, tetapi juga etika sosial.
5. Dengan peran aktif negara, hukum dapat berfungsi bukan hanya sebagai alat kontrol, melainkan juga penuntun arah kemajuan teknologi yang berkeadilan sosial.

3.3. Teknologi dan Dimensi Kesejahteraan Sosial Pekerja

Kesejahteraan sosial tidak lagi dapat diartikan sebatas pemenuhan kebutuhan ekonomi melalui upah, tetapi juga mencakup jaminan terhadap akses teknologi, keamanan data pribadi, dan pelatihan digital yang berkelanjutan.

1. Kesejahteraan Digital (*Digital Welfare*)

Transformasi hukum harus memperluas makna kesejahteraan dengan mencakup hak pekerja atas akses teknologi. Pekerja masa kini tidak hanya memerlukan gaji yang layak, tetapi juga akses terhadap pelatihan digital, perlindungan data pribadi, dan keamanan sistem kerja daring.

2. Keterhubungan dengan Sistem Jaminan Sosial Nasional

Pemerintah perlu melakukan integrasi sistem BPJS Ketenagakerjaan dengan perusahaan berbasis platform digital, sehingga setiap pekerja daring secara otomatis terdaftar dalam sistem perlindungan sosial. Contohnya, pengemudi ojek online seharusnya memperoleh hak atas jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian yang difasilitasi oleh aplikasi tempat mereka bekerja.

3. Distribusi Teknologi yang Adil

Transformasi hukum juga harus memastikan bahwa kemajuan teknologi tidak hanya dinikmati oleh kelompok tertentu. Pemerintah wajib berperan dalam menjamin distribusi infrastruktur digital yang merata, agar tidak terjadi kesenjangan antara pekerja kota dan pekerja daerah.

3.4. Sinergi Hukum, Teknologi, dan Kemanusiaan sebagai Arah Baru Transformasi

Transformasi hukum dalam bidang teknologi dan kesejahteraan ketenagakerjaan pada dasarnya adalah proyek kemanusiaan jangka panjang. Hukum harus menjadi instrumen yang menjaga agar kemajuan teknologi tidak mengorbankan martabat manusia, tetapi justru meningkatkan kualitas hidup pekerja. Maka, arah transformasi hukum di Indonesia ke depan harus berlandaskan pada tiga prinsip yaitu:

1. *Human-centered Law* (Hukum yang berpusat pada manusia)

Hukum tidak boleh tunduk pada logika ekonomi semata, tetapi harus memastikan bahwa teknologi tetap melayani manusia, bukan sebaliknya.

2. *Inclusive Digital Justice* (Keadilan digital yang inklusif)

Setiap pekerja, baik formal maupun informal, memiliki hak yang sama terhadap perlindungan sosial di ruang digital.

3. *Adaptive Legal System* (Sistem hukum yang adaptif)

Hukum harus bersifat fleksibel dan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi tanpa kehilangan nilai keadilannya.

4. Kesimpulan

Perkembangan teknologi telah mengubah hubungan kerja dari vertikal dan formal menjadi horizontal serta berbasis algoritma, seperti di platform aplikasi, di mana hukum ketenagakerjaan Indonesia yang masih klasik tidak lagi relevan. Transformasi hukum menjadi keharusan untuk mengakomodasi kerja digital, memastikan prinsip keadilan dan perlindungan pekerja tetap berlaku di tengah perubahan sosial ekonomi. Transformasi ini melibatkan perubahan nilai moral hukum agar tetap berorientasi pada kemanusiaan, bukan hanya logika mesin.

Hukum ketenagakerjaan Indonesia yang masih berpijak pada konsep klasik industri tidak lagi relevan, sehingga transformasi hukum menjadi keharusan untuk mengakomodasi bentuk kerja baru dan memastikan prinsip keadilan serta perlindungan pekerja tetap berlaku di era digital.

Peran Negara dalam Mewujudkan Keadilan Sosial Digital Negara memiliki tanggung jawab konstitusional untuk mengatur hubungan kerja digital, mengatasi ketimpangan teknologis, dan membangun ekosistem hukum seperti *Digital Welfare Framework* serta Kode Etik Ketenagakerjaan Digital. Melalui kolaborasi antar kementerian, negara dapat memfasilitasi transformasi yang berkeadilan, memastikan pekerja platform mendapatkan hak-hak dasar dan mencegah kehilangan kepastian hukum di tengah kemajuan teknologi.

Perluasan Konsep Kesejahteraan Sosial ke Dimensi Digital Transformasi hukum ketenagakerjaan harus memperluas makna kesejahteraan sosial dari sekadar pemenuhan kebutuhan ekonomi menjadi *digital welfare*, yang mencakup akses teknologi, perlindungan data pribadi, dan pelatihan digital berkelanjutan. Integrasi dengan sistem BPJS Ketenagakerjaan untuk pekerja platform, serta distribusi infrastruktur digital yang merata oleh pemerintah, diperlukan agar kemajuan teknologi tidak menciptakan kesenjangan sosial dan memastikan semua pekerja, baik di kota maupun daerah, mendapatkan perlindungan yang adil.

Pemerintah perlu segera menyusun regulasi baru atau melakukan amandemen terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja agar mencakup pekerja digital dan hubungan kerja berbasis platform. Peraturan tersebut harus secara jelas mendefinisikan status hukum pekerja digital, tanggung jawab perusahaan platform, serta hak atas perlindungan sosial, termasuk jaminan kesehatan, keselamatan kerja, dan hak atas data pribadi. Hal ini penting agar tidak terjadi kekosongan hukum di tengah perkembangan ekonomi digital dan meningkatnya jumlah pekerja dalam sektor gig economy.

Negara perlu membangun sistem kesejahteraan sosial berbasis teknologi (*Digital Welfare System*) yang terintegrasi dengan BPJS Ketenagakerjaan dan platform digital seperti Gojek, Grab, Shopee Food, dan lainnya. Melalui sistem ini, pekerja dapat otomatis terdaftar dalam jaminan sosial, menerima pelatihan digital secara berkala, dan mendapatkan akses terhadap program perlindungan kerja yang disesuaikan dengan risiko kerja digital. Langkah ini akan mewujudkan konsep *Digital Welfare Justice*, di mana keadilan dan kesejahteraan tidak hanya diukur dari aspek ekonomi, tetapi juga dari akses teknologi dan keamanan digital.

Selain reformasi regulasi, transformasi hukum juga harus diiringi dengan penguatan literasi hukum dan etika teknologi bagi pekerja, perusahaan, dan aparat penegak hukum Negara melalui kementerian terkait (Kemnaker, Kominfo, dan Bappenas) perlu mengembangkan kode etik ketenagakerjaan digital dan pelatihan etika penggunaan algoritma di dunia kerja. Tujuannya agar penerapan teknologi seperti *Artificial Intelligence* dan *Big Data* tidak menimbulkan diskriminasi, pelanggaran privasi, atau ketimpangan sosial baru. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga prediktif dan humanistic.

Daftar Pustaka

- Hansen L fstrand, C., & Backman, C. (2021). Control or protection? Work environment implications of police body-worn cameras. *New Technology, Work and Employment*, 36(3), 327–347. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/ntwe.12201>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (2003). <https://peraturan.go.id/id/uu-13-2003>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, (2004). <https://peraturan.go.id/id/uu-40-2004>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, (2008). <https://peraturan.go.id/id/uu-11-2008>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, (2020). <https://peraturan.go.id/id/uu-11-2020>
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Kencana Prenada Media Group.
- Munawir, I., & Pamungkas, P. (2025). KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA: TINJAUAN TERHADAP DINAMIKA, TANTANGAN, DAN STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS. *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 12(2), 550–563.
- Rosin, A. (2025). Improving the transparency of algorithmic management in platform work: The role of the Platform Work Directive. *European Labour Law Journal*, 16(4), 472–493. <https://doi.org/10.1177/20319525251375023>
- Sunngono, B. (2011). *Metodologi Penelitian Hukum*. Rajawali Pers.
- Wood, A. J., Mark Graham, Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good Gig , Bad Gig : Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>