

Ketidakpastian Hukum dalam Perlindungan Pekerja di Era Digitalisasi dan Otomatisasi

Herman B., Khaerul Mannan, Iswandy Rani Saputra
Fakultas Hukum Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada
Corresponding Email: hermanballalecture@gmail.com

Abstract

Global technological changes, including automation, digitalization, and the adoption of artificial intelligence, have created significant transformations in the labor market. The World Economic Forum (2020) reported that 85 million jobs may be displaced by machines by 2025, while 97 million new roles will emerge, requiring different skill sets. In Indonesia, this transformation affects the legal protection of labor, particularly in aspects of employment relations, the right to decent work, and legal certainty for contract and outsourced workers. This study employs a normative juridical method with a statutory and literature-based approach to examine how the Indonesian labor law system responds to these challenges. The findings indicate that although Law No. 13 of 2003 and its amendment through Law No. 11 of 2020 (Omnibus Law on Job Creation) aim to address labor market dynamics, the existing legal framework has not fully accommodated protections for workers affected by automation and platform-based employment (gig workers), as seen in more proactive approaches in countries like Germany, Japan, and Canada. Therefore, a more inclusive and progressive regulatory approach is needed, including legal recognition of new forms of employment and universal social protection, to ensure that Indonesia's labor system can adapt effectively to global technological shifts.

Keywords: Legal Uncertainty; Worker Protection; Digitalization

Publish Date: 01 Agustus 2025

Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang semakin pesat di era Revolusi Industri 4.0 telah membawa atmosfir baru dalam berbagai aspek ketenagakerjaan.¹ Proses otomatisasi, digitalisasi, serta pemanfaatan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) dan teknologi informasi telah mengubah cara kerja, jenis pekerjaan, serta struktur hubungan industrial di berbagai sektor ekonomi.² Perubahan ini tidak hanya menciptakan efisiensi dan produktivitas bagi perusahaan, tetapi juga menimbulkan tantangan besar terhadap perlindungan hukum tenaga kerja, terutama

dalam konteks negara berkembang seperti Indonesia.³

Forum Ekonomi Dunia yang merupakan sebuah organisasi internasional non-pemerintah yang berbasis di Jenewa, Swiss. Organisasi ini mempertemukan pemimpin dunia dari berbagai sektor seperti pemerintahan, bisnis, akademisi, dan masyarakat sipil untuk berdiskusi tentang isu-isu global seperti ekonomi, teknologi, termasuk ketenagakerjaan, memperkirakan sekitar 85 juta pekerjaan akan tergantikan oleh otomatisasi pada tahun 2025. Namun, bersamaan dengan itu, sebanyak 97 juta jenis pekerjaan baru diproyeksikan akan tercipta, dengan tuntutan keahlian yang berbeda dari

¹ Adha, L. A. (2020). Digitalisasi industri dan pengaruhnya terhadap ketenagakerjaan dan hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267-298.

² Syahril, M. A. F., & Aris, A. (2024). Strategies and Dynamics of Online Fraud in Indonesia: Tracing the Effectiveness of the Implementation of the Electronic and Transaction Information Act. *Journal of Law Justice*, 2(3), 198-205.

³ Narendra, E. C., Al Arsyah, F. D., & Putri, D. A. Y. (2024, December). Analisis Dampak Disruptif AI Terhadap Ketenagakerjaan: Potensi Positif Dan Tantangan Negatif. In *Prosiding Seminar Nasional Teknologi dan Sistem Informasi* (Vol. 4, No. 1, pp. 339-350).

sebelumnya.⁴ Hal ini mengindikasikan bahwa kemajuan teknologi tidak serta-merta mengurangi jumlah kebutuhan tenaga kerja, melainkan mengubah bentuk, struktur, dan persyaratan kompetensi dalam dunia kerja. Dampaknya, para pekerja dengan tingkat keterampilan rendah hingga menengah menjadi kelompok yang paling rentan terhadap pengurangan pekerjaan dan meningkatnya ketidakpastian kerja.⁵

Di Indonesia, permasalahan ini menjadi semakin rumit karena perlindungan hukum bagi tenaga kerja masih menghadapi banyak kendala, baik dalam aspek substansi peraturan, pelaksanaan di lapangan, maupun mekanisme pengawasannya. Walaupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah mencakup berbagai ketentuan mengenai hubungan kerja, peraturan tersebut belum sepenuhnya efektif dalam mengatasi tantangan baru yang ditimbulkan oleh dinamika transformasi ekonomi digital. Tantangan tersebut mencakup munculnya jenis pekerjaan seperti pekerja lepas berbasis platform digital, pekerjaan jarak jauh, serta sistem kerja berbasis proyek dengan kontrak jangka pendek.⁶

Lebih lanjut, peralihan dari pekerjaan konvensional ke model kerja berbasis teknologi membawa dampak signifikan terhadap hak-hak dasar pekerja, termasuk kepastian status hubungan kerja, upah yang memadai, jaminan perlindungan sosial, serta kebebasan untuk berserikat. Tanpa adanya reformasi regulasi yang responsif dan adaptif, pekerja di Indonesia berpotensi menjadi korban eksploitasi dan kehilangan akses terhadap perlindungan hukum yang

sebelumnya diatur dalam system hukum ketenagakerjaan nasional⁷

Berdasarkan konteks tersebut diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam dampak perkembangan teknologi terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia. Selain itu, studi ini juga melakukan perbandingan dengan kebijakan ketenagakerjaan di beberapa negara lain yang telah mengadopsi reformasi inklusif dalam menghadapi transformasi digital, untuk merumuskan rekomendasi kebijakan yang relevan bagi pembaharuan hukum ketenagakerjaan nasional.

Dalam menghadapi tantangan-tantangan ketenagakerjaan di era digital, kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan, namun tetap saja masih menghadapi berbagai keterbatasan dibandingkan dengan negara-negara lain yang lebih maju dalam reformasi ketenagakerjaan. Indonesia, melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, telah mencoba merespons dinamika pasar tenaga kerja, termasuk isu fleksibilitas kerja, *outsourcing*, dan pengembangan kompetensi tenaga kerja. Namun, regulasi tersebut dinilai belum sepenuhnya menjawab tantangan baru yang timbul akibat transformasi digital, seperti munculnya pekerja lepas berbasis aplikasi (*gig economy*), kerja jarak jauh dan kontrak kerja berbasis proyek.⁸

Sebaliknya, beberapa negara lain telah mengambil langkah yang lebih progresif. Misalnya, di Jerman, sistem ketenagakerjaan

⁴ Hamonangan, I. (2021). Kebijakan luar negeri Prancis dalam merespons dinamika negosiasi iklim global. UI Publishing.

⁵Riani, N. (2024). Daya Saing Ekonomi Indonesia: Cooperation Multilateral dan Regional. *Jurnal Tafkirul Iqtishodiyah (JTI)*, 4(2), 1-8.

⁶Riyadi, R. B. (2025). Tanggung jawab hukum terhadap tenaga kerja outsourcing dalam perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 4(1), 7-11.

⁷Sukendro, B., Budiman, A., & Bhakti, T. S. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja dengan Status PKWT ke PKWTT pada Pekerjaan Outsourcing/Alih Daya. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(1), 423-434.

⁸Sagara, R., Setiawan, A. H., & Purnawan, E. (2025). Dinamika Kependudukan dan Ketenagakerjaan: Tantangan dan Kebijakan Berkelanjutan untuk Indonesia. *Jurnal Alwatzihoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 11(1), 317-329.

sangat menekankan pada perlindungan sosial dan pelatihan vokasi. Negara ini memiliki program *dual system* yang menggabungkan pendidikan formal dengan pelatihan kerja berbasis industri, sehingga menghasilkan tenaga kerja yang lebih siap menghadapi perubahan teknologi. Sementara itu, di Australia, pekerja *gig economy* telah mulai dilindungi melalui regulasi khusus, termasuk hak atas jaminan sosial, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang inklusif. Di Singapura, pemerintah fokus pada pengembangan keterampilan digital melalui program *Skills Future*, yang memungkinkan pekerja untuk terus meningkatkan kompetensinya agar tetap relevan dalam pasar kerja yang cepat berubah. Negara tersebut juga memiliki pendekatan regulasi yang adaptif, sehingga mampu memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi berbagai jenis hubungan kerja non-tradisional⁹.

Perbandingan ini menunjukkan bahwa Indonesia perlu melakukan penyesuaian regulasi yang lebih progresif dan adaptif terhadap perkembangan zaman, khususnya dalam konteks digitalisasi ekonomi. Perlindungan hukum yang kuat dan akses terhadap pengembangan keterampilan menjadi kunci agar tenaga kerja Indonesia tidak tertinggal dalam persaingan global. Oleh karena itu, pembaruan kebijakan ketenagakerjaan nasional perlu diarahkan pada penguatan perlindungan bagi pekerja serta peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif (*Normative Legal Research*) berfokus pada pengkajian terhadap norma-norma hukum tertulis, nasional maupun internasional¹⁰, yang berhubungan dengan

perlindungan tenaga kerja di tengah-tengah perubahan dan perkembangan teknologi. Pendekatan ini digunakan untuk menelaah sejauh mana system hukum Indonesia mampu mengantisipasi dampak transformasi digital terhadap struktur ketenagakerjaan dan perlindungan hukum bagi pekerja.¹¹

Soerjono Soekanto yang menyatakan bahwa penelitian hukum normatif bertujuan meneliti bahan pustaka atau data sekunder, termasuk peraturan perundang-undangan, literatur hukum, dan dokumen resmi. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan komparatif (*Comparative Legal Approach*) terhadap kebijakan hukum ketenagakerjaan Indonesia dengan sistem hukum di negara-negara lain, yang telah terlebih dahulu menerapkan reformasi ketenagakerjaan sebagai respons terhadap kemajuan teknologi¹².

Analisis dan Pembahasan

Transformasi Teknologi dan Implikasinya terhadap Lanskap Ketenagakerjaan di Tingkat Global

Perkembangan dunia teknologi yang semakin hari semakin pesat, termasuk dalam bidang otomatisasi, kecerdasan buatan (AI), dan digitalisasi, telah mengubah lanskap ketenagakerjaan secara global. Sebagaimana laporan Forum Ekonomi Dunia, sebanyak 85 juta pekerjaan diproyeksikan akan hilang karena dampak otomatisasi hingga tahun 2025, namun di sisi lain akan tercipta sekitar 97 juta jenis pekerjaan baru. Perubahan ini menimbulkan dualisme: di satu sisi membuka peluang kerja baru, namun di sisilain menciptakan ketidakpastian kerja dan ketimpangan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang tidak memiliki kompetensi digital.

Transformasi teknologi yang berlangsung pesat dalam dua dekade terakhir telah membawa dampak signifikan terhadap struktur, dinamika, dan arah

⁹Singapura, H. Konsekuensi Geopolitik Atas Perdagangan Internasional Indonesia.

¹⁰Juliardi, B., Runtuwuu, Y. B., Musthofa, M. H., TL, A. D., Asriyani, A., Hazmi, R. M., ... & Samara, M. R. (2023). Metode penelitian hukum. CV. Gita Lentera.

¹¹Syarif, M., Ramadhani, R., Graha, M. A. W., Yanuaria, T., Muhtar, M. H., Asmah, N., ... & Jannah, M. (2024). Metode Metode Penelitian Penelitian Hukum Hukum.

¹²Maulana, K. J. (2022). Analisis Yuridis Pendekatan Komparatif Dalam Antropologi Hukum Menurut Para Ahli.

perkembangan ketenagakerjaan di tingkat global.

Inovasi di bidang kecerdasan buatan, otomatisasi, big data, dan *internet of things* (IoT) telah mengubah secara fundamental cara dunia usaha beroperasi, sekaligus menciptakan disrupsi terhadap model kerja tradisional. Banyak pekerjaan yang sebelumnya dilakukan manusia kini dapat digantikan oleh mesin atau sistem otomatis, terutama pekerjaan dengan rutinitas tinggi dan keterampilan rendah¹³. Di sisi lain, transformasi ini juga membuka peluang besar melalui munculnya jenis pekerjaan baru yang menuntut keterampilan digital, pemikiran analitis, dan kemampuan adaptasi yang tinggi.

Fenomena ini melahirkan apa yang disebut sebagai “*Polarization Of Jobs*”, di mana terjadi peningkatan permintaan terhadap tenaga kerja berketerampilan tinggi, sementara pekerjaan di tingkat menengah cenderung mengalami stagnasi atau bahkan tereliminasi. Akibatnya, kesenjangan keterampilan (*Skills Gap*) semakin melebar, dan negara-negara di dunia dihadapkan pada tantangan besar untuk melakukan reformasi sistem pendidikan, pelatihan vokasional, dan kebijakan ketenagakerjaan agar mampu menyiapkan tenaga kerja yang relevan dengan tuntutan zaman. Selain itu, transformasi teknologi juga memunculkan model kerja baru seperti *gig economy*, *remote working*, dan *hybrid work* yang mengaburkan batas antara pekerjaan formal dan informal. Hal ini menuntut negara-negara untuk menyesuaikan regulasi ketenagakerjaan mereka agar lebih inklusif, adaptif, dan melindungi hak-hak pekerja di luar kerangka kerja konvensional¹⁴.

Di tengah perubahan besar ini, negara-negara yang mampu merespons

secara cepat melalui kebijakan proaktif akan lebih siap menghadapi masa depan dunia kerja yang semakin digital, dinamis, dan tanpa batas geografis.

Lebih jauh lagi, transformasi teknologi tidak hanya memengaruhi aspek kuantitatif tenaga kerja, tetapi juga secara mendalam mengubah hubungan antara pekerja, pemberi kerja, dan negara. Perubahan ini menuntut redefinisi terhadap konsep-konsep lama dalam ketenagakerjaan, seperti jam kerja, tempat kerja, dan status pekerja. Misalnya, dalam ekosistem *gig economy*, banyak individu bekerja tanpa kontrak kerja tetap, tanpa jaminan sosial, dan dengan tingkat kepastian kerja yang rendah. Hal ini menimbulkan kekhawatiran terkait perlindungan hak-hak normatif pekerja, seperti hak atas cuti, upah layak, serta akses terhadap sistem jaminan sosial. Bahkan di negara-negara maju seperti Amerika Serikat dan Inggris, muncul perdebatan hukum mengenai apakah pekerja platform seperti pengemudi ojek online atau kurir berbasis aplikasi berhak atas perlindungan ketenagakerjaan konvensional. Di sisi lain, negara-negara seperti Jerman dan Denmark mencoba menjawab tantangan ini dengan memperluas cakupan perlindungan sosial kepada pekerja non-standar, serta menyediakan pelatihan berkelanjutan yang dibiayai bersama antara pemerintah dan sektor industri. Sementara itu, negara berkembang, termasuk Indonesia, masih berada dalam tahap awal untuk membentuk kerangka regulasi yang inklusif dan adaptif terhadap realitas baru ini. Ketimpangan infrastruktur digital, rendahnya literasi teknologi, serta minimnya integrasi antara pendidikan dan kebutuhan pasar kerja menjadi tantangan besar yang harus segera diatasi¹⁵.

Jika hal tersebut tidak direspons secara strategis, transformasi teknologi justru dapat memperdalam ketimpangan sosial dan ekonomi, menciptakan kelompok pekerja

¹³Santosa, C. A., & Prihandono, D. E. (2025). Artificial Intelligent (AI) dan Interior Designer Suatu Tantangan, Peluang, dan Adaptasi. *Jurnal iSpectrum*, 4(1), 1-6.

¹⁴Jaclani, M., & Prabowo, N. B. (2025). Tenaga Kerja Indonesia Di Era Digital: Analisis Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Ketenagakerjaan. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 4(1), 34-38.

¹⁵Ahmetya, A. R., Setyaningrum, I., & Tanaya, O. (2023). Era Baru Ketenagakerjaan: Fleksibilitas Pekerja Digital Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 9(4), 1001-1015.

yang semakin tertinggal. Oleh karena itu, dibutuhkan kolaborasi lintas sektor antara pemerintah, pelaku usaha, lembaga pendidikan, dan masyarakat sipil untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan global yang adil, tangguh, dan berorientasi masa depan. Dalam konteks ini, kebijakan publik yang berbasis data, responsif terhadap perubahan, serta berfokus pada pengembangan manusia menjadi kunci untuk memastikan bahwa transformasi teknologi membawa manfaat nyata dan merata bagi seluruh lapisan masyarakat.

Perkembangan Kerangka Hukum dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Konteks Hukum di Indonesia

Perkembangan kerangka hukum dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia mencerminkan dinamika sosial, ekonomi, dan politik yang terus berubah sejak era reformasi hingga era digital saat ini. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi fondasi utama dalam mengatur hubungan industrial, hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, termasuk pengaturan tentang jam kerja, cuti, upah, dan perlindungan atas pemutusan hubungan kerja.¹⁶ Namun, seiring dengan perkembangan zaman dan munculnya tantangan baru dalam dunia kerja, regulasi ini dianggap belum cukup fleksibel untuk merespons kebutuhan industri modern, terutama yang berkaitan dengan fleksibilitas tenaga kerja, efisiensi birokrasi, dan keterbukaan terhadap investasi. Oleh karena itu, pemerintah memperkenalkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) yang merevisi sejumlah pasal penting dalam UU Ketenagakerjaan, dengan tujuan meningkatkan daya saing ekonomi nasional serta menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan produktif. Namun, UU Cipta Kerja menuai kontroversi luas, terutama dari kalangan serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil yang menilai bahwa beberapa ketentuannya berpotensi melemahkan perlindungan hak-hak normatif

pekerja, seperti pengurangan pesangon, fleksibilitas kontrak kerja, serta perluasan sistem outsourcing.

Di tengah transformasi digital dan perubahan pola kerja global, seperti maraknya *gig economy*, kerja lepas, dan sistem kerja hibrida, kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia juga masih belum sepenuhnya mencakup bentuk-bentuk kerja non-konvensional ini, sehingga banyak pekerja informal dan pekerja digital yang belum mendapat perlindungan hukum yang layak.¹⁷ Selain itu, implementasi hukum ketenagakerjaan sering kali terkendala oleh lemahnya pengawasan, kurangnya kapasitas lembaga pengawas tenaga kerja, serta ketimpangan informasi di kalangan pekerja. Oleh karena itu, pembaruan kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia perlu diarahkan tidak hanya pada penyederhanaan regulasi demi investasi, tetapi juga pada penguatan perlindungan bagi seluruh jenis pekerja, termasuk mereka yang bekerja dalam sektor informal dan ekonomi digital.¹⁸ Diperlukan juga integrasi kebijakan antara pendidikan, pelatihan vokasional, dan dunia usaha, agar pekerja Indonesia tidak hanya terlindungi secara hukum, tetapi juga mampu beradaptasi dengan cepat terhadap tuntutan dunia kerja yang terus berkembang.

Tantangan dalam perkembangan kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia juga mencakup keterbatasan dalam menjawab isu-isu kesenjangan kerja berdasarkan gender, usia, dan disabilitas. Banyak pekerja perempuan masih menghadapi diskriminasi dalam bentuk upah yang tidak setara, perlindungan yang minim terhadap kekerasan seksual di tempat kerja, serta keterbatasan akses terhadap posisi strategis di perusahaan. Meskipun Indonesia

¹⁷Syandika, M. A., Harahap, I. A., Suhardiman, T. A., & Purba, J. (2025). Transformasi Hukum Ketenagakerjaan di Era Digital: Menjawab Tantangan Perlindungan Hak Pekerja di Era Ekonomi Digital. *EBJESMA: Journal of Law and Human Rights*, 1(1), 4-8.

¹⁸Wildan, A., Hayat, G. M., & Podungge, K. A. (2024). Implikasi Hukum Terhadap Hak Pekerja Harian Lepas di Era Digital: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2).

¹⁶Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

telah meratifikasi berbagai konvensi internasional yang dikeluarkan oleh International Labour Organization (ILO), seperti Konvensi No. 100 tentang Pengupahan yang Sama bagi Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, implementasi di lapangan masih jauh dari optimal. Hal serupa juga terjadi pada penyandang disabilitas dan lansia yang masih mengalami hambatan dalam memasuki dunia kerja akibat belum optimalnya regulasi afirmatif dan lingkungan kerja yang inklusif.¹⁹ Di sisi lain, digitalisasi dan otomatisasi turut memperbesar risiko kehilangan pekerjaan, terutama bagi tenaga kerja yang memiliki keterampilan rendah hingga menengah. Hal ini mendorong urgensi pemerintah untuk tidak hanya fokus pada aspek perlindungan hukum, tetapi juga pada pembentukan kebijakan aktif ketenagakerjaan (*active labour market policies*), seperti program reskilling dan upskilling, subsidi pelatihan, serta insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan kelompok rentan. Pemerintah juga dihadapkan pada kebutuhan untuk membangun sistem jaminan sosial yang lebih luas dan inklusif, mengingat masih banyak pekerja sektor informal yang tidak tercakup dalam program seperti BPJS Ketenagakerjaan atau BPJS Kesehatan. Oleh karena itu, reformasi ketenagakerjaan di Indonesia ke depan harus berorientasi pada keadilan sosial, keberlanjutan ekonomi, dan ketahanan sistem perlindungan tenaga kerja dalam menghadapi ketidakpastian global. Kolaborasi yang erat antara negara, pelaku usaha, serikat pekerja, dan masyarakat sipil menjadi krusial dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang progresif dan mampu menjawab tantangan masa depan dunia kerja.

Melihat tren internasional, system hukum ketenagakerjaan Indonesia perlu diadaptasi agar lebih inklusif terhadap realitas baru dunia kerja. Pekerja digital, pekerja rumahan (*Home-Based Workers*), dan

pekerja freelance harus diakomodasi dalam regulasi nasional.

Kesimpulan

Transformasi teknologi yang berkembang pesat, terutama di bidang kecerdasan buatan, otomatisasi, dan digitalisasi, telah secara mendasar mengubah struktur dan dinamika ketenagakerjaan global. Meskipun perubahan ini membuka peluang besar dengan munculnya jenis-jenis pekerjaan baru, ia juga memunculkan tantangan serius berupa hilangnya pekerjaan tradisional, ketidakpastian kerja, dan kesenjangan keterampilan.

Perkembangan kerangka hukum dan perlindungan tenaga kerja dalam konteks hukum di Indonesia menunjukkan bahwa meskipun telah terdapat dasar hukum yang cukup kuat melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, implementasi serta efektivitasnya masih menghadapi berbagai tantangan. Perubahan lanskap ketenagakerjaan akibat globalisasi, digitalisasi, dan munculnya pola kerja baru seperti *gig economy* menuntut sistem hukum yang lebih adaptif dan inklusif. Perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja, jaminan sosial, serta kepastian status kerja masih belum merata, khususnya bagi pekerja informal dan non-standar. Oleh karena itu, Indonesia perlu terus melakukan pembaruan hukum ketenagakerjaan yang tidak hanya berfokus pada efisiensi ekonomi, tetapi juga menjamin keadilan sosial, perlindungan hak asasi pekerja, serta kesiapan menghadapi dinamika dunia kerja masa depan.

Referensi:

- Adha, L. A. (2020). Digitalisasi industri dan pengaruhnya terhadap ketenagakerjaan dan hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267-298.
- Ahmetya, A. R., Setyaningrum, I., & Tanaya, O. (2023). Era Baru Ketenagakerjaan: Fleksibilitas Pekerja Digital Pada Era Revolusi Industri 4.0. Sang Pencerah: *Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 9(4), 1001-1015.

¹⁹ Rahayu, N., & Rumah, P. P. (2024). Konstruksi Diskriminatif: Tantangan Politik Hukum Afirmasi-Selektif untuk Perempuan di Indonesia. Penerbit Pustaka Rumah C1nta.

- Hamonangan, I. (2021). Kebijakan luar negeri Prancis dalam merespons dinamika negosiasi iklim global. UI Publishing.
- Jaelani, M., & Prabowo, N. B. (2025). Tenaga Kerja Indonesia Di Era Digital: Analisis Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Ketenagakerjaan. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 4(1), 34-38.
- Juliardi, B., Runtuwuwu, Y. B., Musthofa, M. H., TL, A. D., Asriyani, A., Hazmi, R. M., ... & Samara, M. R. (2023). Metode penelitian hukum. CV. Gita Lentera.
- Maulana, K. J. (2022). Analisis Yuridis Pendekatan Komparatif Dalam Antropologi Hukum Menurut Para Ahli.
- Narendra, E. C., Al Arsyah, F. D., & Putri, D. A. Y. (2024, December). Analisis Dampak Disruptif Ai Terhadap Ketenagakerjaan: Potensi Positif Dan Tantangan Negatif. In *Prosiding Seminar Nasional Teknologi dan Sistem Informasi* (Vol. 4, No. 1, pp. 339-350).
- Rahayu, N., & Rumah, P. P. (2024). Konstruksi Diskriminatif: Tantangan Politik Hukum Afirmasi-Selektif untuk Perempuan di Indonesia. Penerbit Pustaka Rumah C1nta.
- Riani, N. (2024). Daya Saing Ekonomi Indonesia: Cooperation Multilateral dan Regional. *Jurnal Tafkirul Iqtishodiyah (JTI)*, 4(2), 1-8.
- Riyadi, R. B. (2025). Tanggung jawab hukum terhadap tenaga kerja outsourcing dalam perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 4(1), 7-11.
- Sagara, R., Setiawan, A. H., & Purnawan, E. (2025). Dinamika Kependudukan dan Ketenagakerjaan: Tantangan dan Kebijakan Berkelanjutan untuk Indonesia. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 11(1), 317-329.
- Santosa, C. A., & Prihandono, D. E. (2025). Artificial Intelligent (AI) dan Interior Designer Suatu Tantangan, Peluang, dan Adaptasi. *Jurnal iSpectrum*, 4(1), 1-6.
- Singapura, H. Konsekuensi Geopolitik Atas Perdagangan Internasional Indonesia.
- Sukendro, B., Budiman, A., & Bhakti, T. S. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja dengan Status PKWT ke PKWTT pada Pekerjaan Outsourcing/Alih Daya. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(1), 423-434.
- Syahril, M. A. F., & Aris, A. (2024). Strategies and Dynamics of Online Fraud in Indonesia: Tracing the Effectiveness of the Implementation of the Electronic and Transaction Information Act. *Journal of Law Justice*, 2(3), 198-205.
- Syandika, M. A., Harahap, I. A., Suhardiman, T. A., & Purba, J. (2025). Transformasi Hukum Ketenagakerjaan di Era Digital: Menjawab Tantangan Perlindungan Hak Pekerja di Era Ekonomi Digital. *EBJESMA: Journal of Law and Human Rights*, 1(1), 4-8.
- Syarif, M., Ramadhani, R., Graha, M. A. W., Yanuaria, T., Muhtar, M. H., Asmah, N., ... & Jannah, M. (2024). Metode Metode Wildan, A., Hayat, G. M., & Podungge, K. A. (2024). Implikasi Hukum Terhadap Hak Pekerja Harian Lepas di Era Digital: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2).
- Penelitian Penelitian Hukum Hukum.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted without any commercial or financial relationships that could potentially create a conflict of interest.

Copyright © 2025 Litigasi. All rights reserved.