
Melindungi Hak Pekerja: Tantangan dan Solusi di Tengah Perubahan Industri

Yogi Augiya Rahman

Prodi Hukum Bisnis

Universitas Adzkia

[Email](mailto:augiyarahman@gmail.com) : augiyarahman@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini membahas pentingnya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja, khususnya di era digital yang ditandai dengan kemajuan teknologi pesat. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, tujuan utamanya adalah menciptakan keadilan sosial bagi pekerja, terutama mereka yang berada dalam posisi rentan. Artikel ini menyoroti tantangan yang dihadapi pekerja di era digital, seperti fenomena "always on" yang menyebabkan kaburnya batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi, serta dampaknya terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan. Dalam menghadapi tantangan tersebut, konsep "right to disconnect" atau hak untuk memutuskan sambungan menjadi solusi penting, yang memberikan hak kepada pekerja untuk tidak terhubung dengan pekerjaan di luar jam kerja resmi. Artikel ini juga menekankan perlunya regulasi yang jelas untuk mendukung penerapan kebijakan ini di Indonesia, serta pentingnya kolaborasi antara pemerintah dan serikat pekerja dalam melindungi hak-hak pekerja. Selain itu, artikel ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan, kreativitas, dan kemampuan adaptasi dalam menghadapi perubahan teknologi dan era digital. Secara keseluruhan, penerapan kebijakan "hak untuk memutuskan sambungan" dan reformasi hukum ketenagakerjaan yang lebih adaptif akan memperkuat perlindungan pekerja, meningkatkan efisiensi operasional bisnis, dan menciptakan lingkungan kerja yang adil, sehat, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Hak Pekerja, Perubahan Industri

PENDAHULUAN

Hukum ini diciptakan dengan gagasan keadilan sosial di tempat kerja antara pihak-pihak yang setara dan memiliki asal - usul sosial yang sejati , serta perlindungan bagi para pihak, khususnya pekerja sebagai pihak yang rentan (ANITA dan TIBERIUS, 2017). Hukum ketenagakerjaan diciptakan untuk memberikan perlindungan bagi para pihak, khususnya pekerja yang merupakan pihak lemah , dan untuk memberikan keadilan di tempat kerja antara pihak-pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang nyata . Pekerjaan dapat tercapai dengan melindungi pekerja dari kekuasaan bos yang tidak terbatas dengan melindungi pekerja dari kekuasaan bos yang tidak terbatas Kesempatan kerja dan kekuasaan tanpa batas adalah mungkin(RIZALDY PEDJU, 2016). Menawarkan layanan perlu mewaspadaai ketiga jenis perlindungan ini dan memanfaatkannya sebaik - baiknya . waspadaai dan manfaatkan sepenuhnya ketiga jenis perlindungan ini(TARYONO dan RATNA , 2019). Pengusaha yang melanggar hukum hukumdapat dikenakan sanksi .Mungkin dikenakan sanksi . memperhitungkan posisi karyawan yang karyawan

akun. posisi ambigu . Dalam revolusi keempat industri revolusi industri , perlindungan pekerja sangatlah penting. Perlindungan pekerja sangatlah penting. Dalam revolusi keempat industri revolusi industri ,, perlindungan pekerja menjadi krusial. perlindungan pekerja menjadi krusial. Lingkungan lingkungan regulasi sering memberikansering kali menimbulkan masalah seperti perselisihan kebijakan atau kewenangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, bangkit ke masalah seperti perselisihan kebijakan atau kewenangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah . peraturan dan peraturan yang berbenturan dan tumpang tindih. Kerangka kerangka regulasi denganyang banyak konflik dan tumpang tindih antara peraturan perundang - undangan memunculkan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah . banyaknya konflik dan tumpang tindih antar peraturan perundang - undangan menyebabkan Pemerintah Pusat Pemerintah Daerah (BUDIARTHA dan Mei Linda, 2019). Hukum Ketenagakerjaan mengacu ke dua jenis hukum hukum sumber,, yaitu asas hukum bersifat otonom dan asas hukum bersifat heteronom. yaitu asas hukum bersifat otonom dan asas hukum bersifat heteronom. Bilamana kedua adat hukum tersebut inidikaikan dengan dua jenis ketenagakerjaan sumber yang berbeda, maka dalam negaranegara yang menganut Common Law, ketenagakerjaan sumber yang terpenting biasanya adalah perundang - undangan yang bersifat otonom, misalnya perjanjian usaha patungan. Tradisi hukum berkaitan dengan dua jenis ketenagakerjaan sumber yang berbeda , maka di negaranegara yang menerapkan Common Law, ketenagakerjaan sumber yang paling penting biasanya adalah hukum yang bersifat otonom, seperti perjanjian usaha patungan (ERIYAN dan GABRIELA, 2023). Demi memesanmendapatkan hak - hak ketenagakerjaan , seperti gaji minimum , Serikat Pekerja Transportasi Indonesia untuk memperoleh SPAI) tengah memperjuangkan pengakuan legal kurir online, ojek online, dan taksi online sebagai pekerja formal . hak - hak pekerjaan , seperti gaji minimum, Serikat Pekerja Transportasi Indonesia (SPAI) mengadvokasi pengakuan legal kurir online, ojek online, dan taksi online sebagai pekerja formal . Berdasarkan padaplatform platform industri transportasi, esai ini mengeksplorasi peran, hambatan , dan potensi pemerintah dalam upaya melindungi pekerja informal . dari industri transportasi, esai ini mengeksplorasi peran , hambatan, dan potensi pemerintah dalam upaya melindungi pekerja informal. Temuan diskusi menunjukkan bahwa ketidakmampuan sektor formal dalam merekrut pekerja baru merupakan akar penyebab meningkatnya jumlah pekerja informal (HARTINI dan EVA MUTIA , 2024). Berdasarkan alasan di ituatas , penting bagi karyawan untuk mematuhi peraturan sambil mengomunikasikan tujuan mereka dan menjaga kesehatan , kesejahteraan , dan kesejahteraan mereka . alasan yang disebutkan di atas , penting bagi karyawan untuk mematuhi aturan sambil mengomunikasikan tujuan mereka dan menjaga kesehatan, kesejahteraan, dan kesejahteraan mereka . peran perankunci dalam mengomunikasikan tujuan dan meningkatkan kesehatan, dari, dan stabilitas . kunci dalam mengkomunikasikan tujuan dan meningkatkan kesehatan, kesejahteraan, stabilitas. Untuk memesanmencapai kesepakatan, lebih baik menggunakan paradigma negosiasi . untuk mencapai kesepakatan, lebih baik menggunakan

paradigma negosiasi . harus menerapkan Paradigma Negosiasi agar tercapai kesepakatan .dari Negosiasi untuk mencapai kesepakatan . Kendati demikian , ada adalah sejumlah tantangan dan kendala yang sebuah angkadiatasi. Alhasil , karyawan dan pegawai negeri sipil di tingkat cabang turut berperan aktif membantu (advokasi - stakeholder) , dan upaya mediasi pemerintah berdampak positif pada sistem hukum . tantangan dan hambatan yang harus diatasi. Hasilnya, para pegawai dan serikat buruh di tingkat cabang turut berperan aktif membantu dari (advokasi - stakeholder) , dan upaya mediasi pemerintah memberikan dampak positif pada sistem hukum .tantangan dan hambatan yang mereka hadapi, serikat pekerja di tingkat cabang secara aktif membantu (advokasi-stakeholder), dan peran mediasi pemerintah mempunyai dampak positif dampak positif pada konteks penegakan hukum (DJOKO HEREO SOEWONO , 2004). Di samping untuk melakukan penelitian terhadap isu-isu yang terkait dengan pelecehan seksual , kejadian terkait seks, perceraian, penelitian tentang, dan kepenganiayaan, serta kesulitan yang dihadapi oleh pekerja migran, khususnya yang berusia muda, pemerintah dan organisasi - organisasi yang mendukung pekerja migran harus senantiasa melakukan sosialisasi dan perlindungan hukum .isu - isu yang berkaitan dengan pelecehan seksual , kejadian yang berhubungan dengan seks , perceraian, penyiksaan, dan kepenganiayaan, serta kesulitan - kesulitan yang dihadapi oleh para pekerja migran , khususnya yang masih muda, maka pemerintah dan organisasi - organisasi yang mendukung para pekerja migran harus senantiasa melakukan sosialisasi dan perlindungan hukum .Akibat dari hasil berbagai bentuk pelecehan seksual , perkosaan, penyiksaan, dan pelecehan, serta kesulitan yang dihadapi oleh para dari migran , khususnya yang masih berbagai bentuk , maka pemerintah dan organisasi - organisasi yang mendukung para pekerja migran harus terus - menerus melakukan sosialisasi dan perlindungan hukum .pelecehan seksual , perkosaan, penyiksaan, dan penganiayaan, serta berbagai kesulitan yang dihadapi oleh para pekerja migran , khususnya yang masih muda, maka pemerintah dan lembaga-lembaga yang mendukung para pekerja migran harus senantiasa melakukan sosialisasi dan perlindungan hukum. Jumlah perempuan migran dapat diperkirakan mungkin. untuk memperkirakan jumlah perempuan migran .jumlah dari perempuan migran(SITI HAJAR, 2021).

I. METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah tinjauan literatur. Karena penelitian ini mengacu pada kajian-kajian yang diambil dari berbagai sumber tertulis yang relevan dengan melindungi hak kerja, dengan mengumpulkan, menganalisis, dan menyentesis berbagai teori dan kajian pada sumber-sumber tertulis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengambil prospektif yang berbeda yang terdapat pada para pekerja.

Perlindungan bagi pekerja di era industri 4.0 sangat lah penting, hal ini di karenakan kedudukan pekerja yang lemah.

II. HASIL DAN DISKUSI

Setelah itu, kita melihat betapa pentingnya hal itu bagi bisnis untuk melindungi karyawannya guna meningkatkan perekonomian nasional .untuk bisnis untuk melindungi karyawannya guna meningkatkan perekonomian nasional . Undang Hukum Ketenagakerjaan-Undang mencaribertujuan untuk meningkatkan rasa hormat pekerja , meningkatkan kesejahteraan mereka , dan menawarkan perlindungan di sejumlah bidang , termasuk sosial, ekonomi, dan keselamatan.untuk meningkatkan rasa hormat pekerja , meningkatkan kesejahteraan mereka , dan menawarkan perlindungan di sejumlah bidang , termasuk sosial, ekonomi, dan keselamatan. harus diambil untuk menilai seberapa baik undang - undang ketenagakerjaan dilaksanakan dan diikuti di lapangan .diperhitungkan untuk menilai seberapa baik undang - undang ketenagakerjaan dilaksanakan dan dipatuhi di lapangan . Hal ini memerlukan memeriksa pekerjaan saat inikontrak kerja saat kontrak,mengawasi perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja , dan berupaya meningkatkan keamanan kerja dan kesejahteraan pekerja .mengawasi perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja , dan berupaya meningkatkan keamanan kerja dan kesejahteraan pekerja . Lebih jauh lagi , penting untuk memperhitungkan bagaimana teknologi memengaruhi pasar tenaga kerja modern .memperhitungkan bagaimana teknologi memengaruhi pasar tenaga kerja modern . Penting untuk mengkaji bagaimana teknologi memengaruhi praktik kerja, permintaan akan keterampilan baru , dan bagaimana undang - undang pentingketenagakerjaan dapat berubah untuk mencerminkan perkembangan ini. Untuk memeriksa bagaimana teknologi memengaruhi praktik kerja, permintaan akan keterampilan baru, dan bagaimana undang -undang ketenagakerjaan dapat berubah untuk mencerminkan perkembangan ini(NABILA dan AKBAR, 2024). Berdasarkan padapenjelasan di atas , dapat disimpulkan bahwa teknologi memainkan peran penting dalam mengurangi stres di tempat kerja di era digital .Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa teknologi memegang peranan penting dalam mengurangi stres di tempat kerja di era digital . aspeknya meliputi positifnya penciptaan suatu jaringan sedunia , munculnya lapangan kerja baru , efisiensi operasional bisnis , serta akses informasi dan pendidikan yang lebih mudah .jaringan di seluruh dunia , munculnya karya baru ,efisiensi operasional bisnis , dan akses yang lebih mudah ke informasi dan pendidikan. Namun , untuk memesanmengurangi dampak negatif dari tantangan tersebut , pelaksanaannya harus dilakukan dengan tekun .untuk mengurangi dampak negatif dari dampak dan tantangannya , harus dilaksanakan dengan tekun . Dalam untuk beradaptasi beradaptasi itudengan era digital ,digital , Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menyikapi perubahan teknologi dengan mengedepankan tenaga kerja melalui pelatihan dan adaptasi .Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk mengatasi perubahan teknologi dengan mendorong tenaga kerja melalui pelatihan dan adaptasi(DEWA AYU DIAN SAWITRI,2023). Memberikan ringkasan ringkasantentang pentingnya perlindungan hukum terhadap dari- hak pekerja dalam situasi di mana perusahaan Indonesia melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak (PHK).pentingnya perlindungan hukum terhadap hak -hak pekerja dalam situasi dimana korporasi Indonesia melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak . Pekerja berhak berhak untuk adilkompensasi kompensasi dandan perlakuan yang sesuai dengan prosedur berdasarkan Undang - Undang Ketenagakerjaan .perlakuan yang sesuai dengan prosedur menurut Undang -Undang Ketenagakerjaan . sorotan putusanini betapa pentingnya hal ini bagi bisnisbagi bisnis untuk mematuhi mematuhi persyaratan hukum saat ini dan memberikan karyawan hak hukum yang menjadi hak mereka . dengan persyaratan hukum saat ini dan memberikan karyawan hak hukum yang menjadi hak mereka . Baik karyawan dan pengusaha harus meningkatkan pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan agar dapat meningkatkan perlindungan hukum hukum ketenagakerjaan guna meningkatkan perlindungan hukum terhadap hak - hak pekerja dalam situasi darimelibatkan PHK sepihak .hak-hak pekerja dalam situasi yang melibatkan PHK sepihak . Perlu disediakan akses terhadap prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan peningkatan pendidikan dan sosialisasi tentang hak dan tanggung jawab dalam hubungan kerja . diperlukan untuk menyediakan akses terhadap prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan untuk meningkatkan pendidikan dan sosialisasi tentang hak dan tanggung jawab dalam hubungan kerja . Selain itu, bisnis harus meningkatkan kepatuhan terhadap(HANANTO dan GURNADI,2023). Keterampilan adalahkaryawan faktor yang paling penting dalamdalam keberhasilan perusahaan di era digital yang berubah dengan cepat .keberhasilan suatu perusahaan di era digital yang berubah dengan cepat . Oleh karena Oleh karena itu, investasi pada pelatihan dan pengembangan staf sangatlah pentingpelatihan dan pengembangan untuk bisnissangat penting bagi bisnis yang ingin meningkatkan daya saing dan mencapai tujuan mereka .ingin

meningkatkan daya saing dan mencapai tujuan mereka . Di era era digital , peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis , kemampuan beradaptasi,pengetahuan dan keterampilan .Kemampuan beradaptasi, serta kreativitas dan inovasi merupakan tujuan utama pelatihan dan pengembangan karyawan .kreativitas dan inovasi adalah tujuan utama pelatihan dan pengembangan karyawan . Tingkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan , keterlibatan dan motivasi,tingkatkan kinerja dan produktivitas, serta persiapkan pekerja untuk masa depan .meningkatkan kinerja dan produktivitas, serta mempersiapkan pekerja untuk masa depan . perusahaanTanggung jawab perusahaan dalam pelatihan dan pengembangan karyawan meliputi: mempromosikan perilaku karyawan baru , mengidentifikasi kesenjangan keterampilan , tanggung jawabkembali bakat kreatif , merancang dan menerapkan program pelatihan dan pengembangan , dan menilai keberhasilan program .dalam pelatihan dan pengembangan karyawan meliputi: mempromosikan perilaku karyawan baru , mengidentifikasi kesenjangan keterampilan, melatih kembali bakat kreatif , merancang dan menerapkan program pelatihan dan pengembangan , dan menilai keberhasilan program . Di era Di era digital , investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan sangatlah pentingpelatihan dan pengembangan untuksangat penting bagi bisnis(NOVI ANISA dan DINI ISLAMI, 2024). Alasan alasan yang disebutkan sebelumnya membawa kita pada kesimpulan bahwa , dalamkesimpulan era digital , teknologi memiliki dampak besar pada bagaimana pekerjaan berubah .pada bagaimana pekerjaan berubah . Manfaatnya mencakup peningkatan akses untuk informasi dan pendidikan , pembukaan peluang internasional ,terbukanya peluang penciptaan lapangan kerja baru ,penciptaan lapangan kerja baru , Danpeningkatan operasi bisnis . mengatasi kesulitan dan dampak buruknya , maka harus ditangani secara cermat. pekerja melalui pelatihan dan adaptasi keterampilan untuk era digital , Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan relevan untuk mengatasi perubahan teknologi(MADE WISWANI WACIKA, 2023). Karena mereka diharapkan mengharapakanuntuk menjadi siap sedia dan penuh perhatian terhadap pekerjaan bahkan di luar jam kerja resmi , para pekerja di era digital sering kali terjebak dalam mentalitas "selalu siap sedia " .tersedia dan penuh perhatian terhadap pekerjaan bahkan di luar jam kerja resmi , pekerja di era digital sering terjebak dalam mentalitas " selalu aktif " . Kesehatan mental karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja terpengaruh secara negatif oleh masalah ini .dan keseimbangan kehidupan dan kerja terdampak secara negatif oleh masalah ini . jurnal menekankantersebut betapa mendesaknya kebijakan yang jelas dibutuhkankebijakan yang di dalamdibutuhkan mengingat keadaan ini , seperti "hak untuk memutuskan hubungan ," yang memberikan karyawan kemampuan untuk berhenti bekerja setelah jam kerja .mengingat keadaan ini , seperti "hak untuk memutuskan hubungan ," yang memberikan karyawan kemampuan untuk berhenti bekerja setelah jam kerja .publikasi tersebut juga mencatatini bahwa Indonesia masih harus membangun teknologi yang dapat menjagateknologi yang melindungi hak-hak pekerja dalam konteks digital , hak pekerjanegara lain telah menerapkan peraturan yang sebanding .dalam konteks digital , meskipun negara lain telah menerapkan peraturan yang serupa . Menurut penelitian ini , menerapkan kebijakan “ hak untuk memutus hubungan ” bisa menjadi langkah awal yang penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan dan memastikan mereka Dalam studi ini , penerapan kebijakan “ hak untuk memutus hubungan ” bisa menjadi langkah awal yang penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan dan memastikan mereka(SAYID MUHAMMAD RIFQI NOVAL, 2022). Setiap tanggal 1 Mei 1. Orang-orang di seluruh duniadi memperingati hari buruh ,memperingati Hari Buruh, yang juga dikenal sebagai May Day.juga dikenal sebagai May Day. Para pekerja dipaksa terpaksa untukbekerja 16 hingga 19 jam sehari di pabrik selama revolusi industri Amerika pada tahun 1886 , yang ditandai dengan dimulainya perayaan Hari Buruh .tenaga kerja 16 hingga 19 jam sehari di pabrik selama revolusi industri Amerika pada tahun 1886 , yang ditandai dengan dimulainya perayaan Hari Buruh. Beberapa organisasi buruh Organisasi saat itu mengorganisir protes besar-besaran untuk menuntut penerapan hari kerja 8 jam dan kenaikan upah yang layak . pada saat itu mengorganisir protes besar-besaran yang menuntut penerapan hari kerja 8 jam dan kenaikan upah yang layak . Hari telah tibaBuruh diamati padapada 1 Mei1 Mei setiap tahun sejak 1889, saat hari tersebut ditetapkan sebagai Hari Buruh Internasional oleh Konferensi Sosialis Internasional .setiap tahun sejak 1889, saat hari tersebut ditetapkan sebagai Hari Buruh Internasional oleh Konferensi Sosialis Internasional .Para pekerja memanfaatkan Hari Buruh Harisebagai wadah untuk menyampaikan keluhan dan tuntutan mereka kepada para pengusaha dan pemerintah .sebagai platform untuk menyampaikan keluhan dan tuntutan mereka kepada dunia usaha pemerintah(WIRANTO MARALU,2019).

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, S., & Tiberius, G. (2017). Keadilan Sosial dalam Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungannya di Tempat Kerja. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan* , 22(3), 159-175.
- Rizaldy Pedju, A. (2016). Perlindungan Pekerja dalam Era Globalisasi dan Revolusi Industri Keempat. *Jurnal Hukum Ekonomi*,
- Taryono, A., & Ratna, P. (2019). Perlindungan Pekerja dalam Perubahan Sosial dan Ekonomi di Indonesia. *Jurnal Sosial dan Pekerja* ,
- Budiarta, I., & Mei Linda, P. (2019). Tumpang Tindih Peraturan Ketenagakerjaan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Ketenagakerjaan* , 12
- Eriyan, T., & Gabriela, M. (2023). Peran Hukum Otonom dalam Sistem Ketenagakerjaan di Negara Common Law. *Jurnal Perundang-undangan dan Hukum Ketenagakerjaan* ,
- Hartini, R., & Eva Mutia, A. (2024). Perlindungan Pekerja Informal dalam Industri Transportasi Indonesia. *Jurnal Industri dan Ketenagakerjaan* , 35
- Djoko Hereo Soewono, S. (2004). Peran Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Sosial* ,
- Siti Hajar, A. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Pekerja Migran dan Hukum* , 1
- Dewa Ayu Dian Sawitri, S. (2023). Mengatasi Perubahan Teknologi melalui Adaptasi Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi dan Ketenagakerjaan* , 19
- Hananto, D., & Gurnadi, W. (2023). Peningkatan Kepatuhan Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis dan Ketenagakerjaan* ,
- Novi Anisa, M., & Dini Islami, K. (2024). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di Era Digital. *Jurnal Bisnis dan Pengembangan Karyawan* , 22(4),
- Made Wismani Wacika, P. (2023). Menyikapi Tantangan Era Digital dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Teknologi dan Ketenagakerjaan* , 1
- Sayid Muhammad Rifqi Noval, R. (2022). Perlindungan Hak Pekerja dalam Era Digital: Studi tentang “Hak untuk Memutuskan Hubungan”. *Jurnal Ketenagakerjaan Digital* , 9
- Ratna Dewi, S., & Nagita, T. (2024). Kerja Sama Pemangku Kepentingan untuk Keadilan Sosial dalam Sistem Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum dan Kesejahteraan Pekerja* , 2