

Kemudahan Komunikasi di Era Digital dan Implikasinya terhadap Perlindungan Hukum Hak Pekerja

Muhammad Faidhil Iman¹ Gunardi Lie²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: muhammad.205230281@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Kemajuan teknologi digital telah merevolusi pola komunikasi dalam hubungan industrial, namun sayangnya transformasi ini tidak disertai dengan adaptasi regulasi ketenagakerjaan yang memadai di Indonesia. Penelitian ini mengkaji dua rumusan masalah utama pertama, apakah terdapat kekosongan hukum terkait pengaturan komunikasi kerja berbasis digital, kedua bagaimana kemudahan komunikasi digital dapat bertransformasi menjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Penelitian ini merupakan studi hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan historis, menggunakan bahan hukum sekunder dan tersier yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan serta penelusuran sumber digital. Hasil analisis menunjukkan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya tidak memuat ketentuan eksplisit mengenai hak pekerja untuk tidak diganggu di luar jam kerja (*right to disconnect*), prosedur penyampaian instruksi kerja melalui aplikasi pesan instan, maupun batasan pemantauan komunikasi digital pekerja. Kekosongan ini menimbulkan bentuk pelanggaran pengaburan batas waktu kerja tanpa kompensasi lembur yang sah. Penulis menyimpulkan bahwa diperlukan amandemen regulasi ketenagakerjaan yang secara komprehensif mengatur komunikasi kerja digital, termasuk pengakuan *right to disconnect*. Lebih lanjut mencakup penerbitan pedoman peradilan oleh Mahkamah Agung serta penguatan negosiasi kolektif antara serikat pekerja dan asosiasi pengusaha guna mengisi kekosongan hukum sembari menunggu perubahan regulasi formal.

Kata Kunci: Komunikasi, Digital, Pekerja, Penelitian

Abstract

Advances in digital technology have revolutionized communication patterns in industrial relations, but unfortunately, this transformation has not been accompanied by adequate adaptation of labor regulations in Indonesia. This research examines two main research questions: first, whether there is a legal vacuum regarding the regulation of digital-based work communications; and second, how the ease of digital communication can transform into a violation of workers' rights. This research is a normative legal study with a statutory and historical approach, utilizing secondary and tertiary legal materials collected through literature review and digital source searches. The analysis shows that the Manpower Law and its implementing regulations do not contain explicit provisions regarding workers' rights not to be disturbed outside of working hours (the right to disconnect), procedures for conveying work instructions via instant messaging applications, or limitations on monitoring workers' digital communications. This vacuum gives rise to violations that blur the boundaries of working hours without legitimate overtime compensation. The author concludes that amendments to labor regulations are needed to comprehensively regulate digital work communications, including the recognition of the right to disconnect. This further includes the issuance of judicial guidelines by the Supreme Court and strengthening collective negotiations between labor unions and employer associations to fill the legal vacuum while awaiting formal regulatory changes.

Keywords: Communication, Digital, Workers, Research



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dalam beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan signifikan terhadap pola hubungan kerja. Kemudahan akses terhadap berbagai platform komunikasi digital seperti email, aplikasi pesan instan, dan sistem

kolaborasi daring memungkinkan interaksi kerja berlangsung secara cepat, fleksibel, dan tanpa batas ruang. Namun, di balik kemudahan tersebut, muncul konsekuensi yang tidak sederhana, terutama terkait dengan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi pekerja yang semakin kabur. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana hukum ketenagakerjaan mampu mengakomodasi perubahan tersebut. Dalam praktiknya, kemudahan komunikasi digital sering kali mendorong pekerja untuk tetap terhubung dengan pekerjaan di luar jam kerja formal. Tuntutan untuk merespons pesan, menghadiri rapat daring, atau menyelesaikan tugas secara mendadak di luar waktu kerja menjadi fenomena yang semakin umum. Hal ini berpotensi menggerus hak dasar pekerja, seperti hak atas waktu istirahat, hak atas keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta perlindungan terhadap beban kerja yang berlebihan. Situasi tersebut menunjukkan adanya pergeseran relasi kerja yang tidak sepenuhnya diantisipasi oleh regulasi ketenagakerjaan yang ada.

Hukum ketenagakerjaan Indonesia sebenarnya telah mengatur mengenai batasan waktu kerja dan hak istirahat pekerja. Hal ini telah disebut dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang mengatur ketentuan mengenai jam kerja, lembur, dan waktu istirahat. Pengaturan tersebut dimaksudkan untuk melindungi pekerja dari beban kerja yang berlebihan serta menjamin kesejahteraan fisik dan mental. Ketentuan tersebut pada dasarnya masih berorientasi pada sistem kerja yang memiliki batasan waktu dan tempat yang jelas. Seiring dengan berkembangnya komunikasi digital, muncul tantangan baru dalam penerapan norma-norma tersebut. Aktivitas kerja yang dilakukan melalui perangkat digital sering kali tidak tercatat secara formal sebagai waktu kerja, meskipun secara substansi tetap berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini menimbulkan persoalan dalam menentukan apakah aktivitas tersebut dapat dikategorikan sebagai kerja lembur yang seharusnya mendapatkan kompensasi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam hal ini, terdapat potensi ketidakpastian hukum dalam mengatur fenomena kerja digital yang semakin kompleks.

Selain itu, kemudahan komunikasi digital juga dapat menciptakan tekanan psikologis bagi pekerja untuk selalu siap dan responsif terhadap pekerjaan. Tekanan tersebut tidak selalu berbentuk perintah langsung, tetapi dapat muncul dari budaya kerja perusahaan yang menuntut kecepatan dan ketersediaan tanpa batas waktu. Dalam perspektif hukum, kondisi ini dapat dipandang sebagai bentuk eksploitasi terselubung apabila tidak disertai dengan perlindungan yang memadai terhadap hak pekerja, khususnya hak atas waktu istirahat dan kesehatan kerja. Dari sudut pandang perlindungan tenaga kerja, pekerja sebagai pihak yang berada pada posisi lebih lemah dalam hubungan kerja membutuhkan jaminan perlindungan hukum yang efektif. Prinsip perlindungan ini sejalan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan, yaitu menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Namun, dalam konteks digitalisasi, perlindungan tersebut terjadi hambatan karena belum adanya pengaturan spesifik yang secara tegas mengatur batasan komunikasi kerja di luar jam kerja.

Lebih lanjut, perkembangan di beberapa negara menunjukkan adanya kecenderungan untuk mengatur hak pekerja dalam konteks digital, seperti konsep *right to disconnect* yang memberikan hak kepada pekerja untuk tidak merespons komunikasi kerja di luar jam kerja. Meskipun konsep ini belum secara eksplisit diatur dalam hukum Indonesia, keberadaannya menunjukkan bahwa isu ini merupakan persoalan global yang memerlukan perhatian serius, termasuk dalam sistem hukum nasional. Selain itu, urgensi pengaturan terkait batasan komunikasi kerja di luar jam kerja juga semakin relevan apabila dikaitkan dengan prinsip perlindungan hak asasi manusia dan kesejahteraan pekerja. Hak atas waktu istirahat dan kehidupan pribadi merupakan bagian dari hak dasar yang seharusnya dijamin dalam hubungan kerja modern. Oleh karena itu, ketiadaan pengaturan yang jelas mengenai batasan komunikasi

digital berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan dalam relasi kerja, di mana pekerja dituntut untuk selalu tersedia tanpa kompensasi yang sepadan. Dalam konteks ini, pembentukan norma hukum yang adaptif menjadi penting untuk memastikan bahwa perkembangan teknologi tidak justru mengurangi perlindungan hukum terhadap pekerja, melainkan tetap sejalan dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum dalam sistem ketenagakerjaan.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat kekosongan hukum terkait pengaturan komunikasi kerja berbasis digital di Indonesia?
2. Bagaimana kemudahan komunikasi di era digital dapat menjadi pelanggaran hukum terhadap hak pekerja?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yang disusun berdasarkan kaidah ilmiah sebagaimana dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, yang menekankan bahwa penelitian hukum harus dilakukan secara sistematis dengan metode, pola pikir, dan prosedur tertentu. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada hukum sebagai norma atau kaidah yang berlaku. Artinya, kajian ini tidak meneliti perilaku empiris para pelaku hubungan kerja secara langsung, melainkan menganalisis bagaimana ketentuan hukum mengatur dan seharusnya melindungi hak pekerja di tengah perkembangan kemudahan komunikasi di era digital. Pendekatan normatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengkaji konsep-konsep hukum, asas-asas, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja, khususnya terkait batasan waktu kerja, waktu istirahat, dan implikasi komunikasi digital yang tanpa batas. Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada sistem norma yang ada, serta mencoba menilai apakah norma tersebut masih relevan dan memadai dalam menghadapi perubahan pola kerja akibat digitalisasi yang semakin masif.

Objek penelitian dalam kajian ini adalah perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam konteks kemudahan komunikasi digital, terutama terkait fenomena pekerja yang dituntut untuk selalu terhubung di luar jam kerja. Untuk menganalisis hal tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan historis, yaitu dengan menelaah perkembangan pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia serta latar belakang pembentukannya dalam merespons dinamika hubungan kerja yang terus berkembang. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum sekunder meliputi peraturan perundang-undangan, buku teks hukum, serta jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Sementara itu, bahan hukum tersier merujuk pada pendapat para ahli seperti Peter Mahmud Marzuki, Ronny Hanitijo Soemitro, Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, yang menjelaskan bahwa bahan hukum tersier merupakan bahan pendukung seperti kamus, ensiklopedi, indeks, dan literatur non-hukum lainnya yang membantu memahami bahan hukum utama.

Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan menelusuri berbagai sumber tertulis dari buku-buku di perpustakaan, dokumen hukum, serta jurnal ilmiah. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan sumber data berbasis internet, seperti website resmi pemerintah, database peraturan perundang-undangan, serta artikel dan jurnal ilmiah online. Pemanfaatan sumber digital ini penting untuk memperoleh data yang lebih aktual dan relevan dengan perkembangan isu komunikasi digital dalam hubungan kerja, sehingga analisis yang dilakukan dapat lebih komprehensif dan responsif terhadap kondisi yang terjadi di masyarakat saat ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perkembangan teknologi komunikasi dari masa ke masa menunjukkan kemajuan yang sangat pesat dan membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Dimulai dari penggunaan sarana komunikasi konvensional hingga hadirnya teknologi digital berbasis internet, proses pertukaran informasi kini menjadi jauh lebih cepat, efisien, dan tanpa batas geografis. Transformasi ini tidak hanya mempermudah interaksi sosial, tetapi juga mendorong lahirnya berbagai inovasi dalam bidang ekonomi, pendidikan, dan khususnya dunia kerja. Pada tahap awal, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi berperan sebagai alat bantu dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Kehadiran komputer, email, serta sistem informasi berbasis digital memungkinkan proses administrasi dan koordinasi kerja dilakukan dengan lebih terstruktur. Teknologi pada masa ini masih dipandang sebagai pendukung kegiatan kerja yang bersifat pelengkap, di mana interaksi langsung dan kehadiran fisik tetap menjadi elemen utama dalam hubungan kerja.

Seiring berjalannya waktu, teknologi komunikasi mengalami perkembangan yang semakin kompleks dengan hadirnya internet berkecepatan tinggi, perangkat mobile, serta berbagai aplikasi komunikasi instan. Perubahan ini menggeser pola kerja konvensional menuju sistem yang lebih fleksibel dan dinamis. Komunikasi tidak lagi terbatas pada ruang kantor, melainkan dapat dilakukan kapan saja dan di mana saja. Kondisi ini secara perlahan mengubah cara perusahaan mengelola tenaga kerja, sekaligus membentuk ekspektasi baru terhadap ketersediaan dan responsivitas pekerja. Peran teknologi komunikasi menjadi semakin krusial ketika dunia menghadapi pandemi COVID-19, yang memaksa berbagai sektor untuk beradaptasi dengan sistem kerja jarak jauh (*remote working*). Dalam situasi tersebut, teknologi telekomunikasi menjadi tulang punggung utama dalam menjaga keberlangsungan aktivitas kerja. Platform komunikasi digital seperti video conference, aplikasi kolaborasi, dan sistem manajemen kerja daring digunakan secara intensif untuk menggantikan interaksi tatap muka. Pandemi ini pada akhirnya menjadi titik balik yang mempercepat digitalisasi dalam dunia kerja secara global, termasuk di Indonesia. Pasca pandemi, penggunaan teknologi komunikasi tidak lagi bersifat sementara, melainkan telah menjadi bagian integral dari sistem kerja modern. Banyak perusahaan mempertahankan model kerja fleksibel dengan mengandalkan teknologi digital sebagai sarana utama komunikasi dan koordinasi. Di satu sisi, kondisi ini memberikan kemudahan dan efisiensi yang signifikan, namun di sisi lain juga menimbulkan konsekuensi berupa meningkatnya intensitas komunikasi kerja yang tidak lagi terbatas oleh jam kerja formal.

Adanya Kekosongan Hukum Terkait Pengaturan Komunikasi Kerja Berbasis Digital di Indonesia

Secara normatif, pengaturan mengenai hubungan kerja di Indonesia masih bertumpu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Undang-undang ini mengatur secara komprehensif mengenai hubungan kerja, termasuk hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, tetapi belum secara spesifik mengatur dinamika komunikasi kerja berbasis digital. Dalam ketentuan hukum positif, pengaturan mengenai jam kerja dan waktu istirahat telah diatur secara jelas. Misalnya, ketentuan mengenai batas waktu kerja normal yaitu 7–8 jam per hari dan 40 jam per minggu, serta hak atas waktu istirahat dan cuti bagi pekerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya telah memberikan perlindungan terhadap keseimbangan antara produktivitas dan kesehatan pekerja. Namun, pengaturan tersebut disusun dalam konteks kerja konvensional yang berbasis kehadiran fisik, sehingga belum sepenuhnya mampu menjawab persoalan komunikasi kerja yang berlangsung secara digital dan fleksibel.

Permasalahan muncul ketika komunikasi digital digunakan sebagai sarana untuk memberikan instruksi kerja di luar jam kerja formal. Secara yuridis, aktivitas tersebut belum secara tegas dikualifikasikan sebagai waktu kerja atau kerja lembur. Akibatnya, pekerja yang merespons komunikasi kerja di luar jam kerja sering kali tidak memperoleh kompensasi yang semestinya. Hal ini menunjukkan adanya celah dalam pengaturan hukum, di mana aktivitas kerja berbasis digital tidak sepenuhnya terakomodasi dalam norma yang ada. Dengan demikian, meskipun secara prinsip hukum ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan jam kerja, implementasinya dalam konteks digital masih belum jelas. Selain itu, hubungan kerja dalam konteks digital juga berkaitan dengan keberadaan perjanjian kerja sebagai dasar hukum utama. Dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktiknya, komunikasi kerja melalui media digital seperti aplikasi pesan instan dapat dianggap sebagai bagian dari pelaksanaan perjanjian kerja tersebut. Namun, permasalahan muncul ketika komunikasi tersebut melampaui batas waktu kerja yang disepakati, sehingga menimbulkan ketidakjelasan mengenai batas tanggung jawab pekerja.

Jika dianalisis lebih lanjut, kondisi ini dapat dikategorikan sebagai bentuk kekosongan hukum relatif (*relative legal vacuum*), bukan kekosongan absolut. Artinya, hukum sebenarnya telah mengatur prinsip-prinsip dasar terkait jam kerja dan perlindungan pekerja, tetapi belum memberikan pengaturan spesifik terhadap fenomena baru yang muncul akibat perkembangan teknologi. Hal ini sejalan dengan temuan dalam kajian akademik yang menyatakan bahwa pengaturan jam kerja di era digital belum diatur secara komprehensif dalam hukum Indonesia. Dengan demikian, kekosongan hukum tersebut lebih bersifat pada aspek implementasi dan adaptasi norma terhadap perkembangan teknologi. Dalam praktik internasional, beberapa negara telah mengambil langkah progresif untuk mengatasi persoalan ini. Salah satu contoh yang paling dikenal adalah konsep *right to disconnect* yang berkembang di Prancis. Konsep ini memberikan hak kepada pekerja untuk tidak merespons komunikasi kerja di luar jam kerja tanpa konsekuensi negatif. Kebijakan ini muncul sebagai respons terhadap meningkatnya intensitas komunikasi digital yang berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan pekerja. Selain Prancis, beberapa negara Eropa lainnya juga mulai mengadopsi pendekatan serupa sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja di era digital.

Jika dibandingkan dengan Indonesia, dapat terlihat adanya kesenjangan dalam pengaturan hukum. Indonesia belum memiliki ketentuan eksplisit yang mengatur hak pekerja untuk “melepaskan diri” dari komunikasi kerja di luar jam kerja. Padahal, fenomena yang melatarbelakangi lahirnya konsep tersebut juga terjadi di Indonesia, terutama sejak pandemi *COVID-19* yang mempercepat digitalisasi kerja. Perbandingan ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia masih tertinggal dalam merespons perkembangan teknologi komunikasi dibandingkan dengan beberapa negara lain. Dari perspektif hukum internasional, meskipun belum terdapat instrumen yang secara khusus mengatur *right to disconnect*, terdapat prinsip-prinsip umum yang relevan. Misalnya, standar yang dikembangkan oleh *International Labour Organization* (ILO) menekankan pentingnya pembatasan jam kerja dan perlindungan terhadap kesehatan pekerja. Prinsip ini tercermin dalam berbagai konvensi ILO, seperti *Hours of Work Convention 1919* yang mengatur mengenai jam kerja, waktu istirahat, dan kondisi kerja yang layak. Dengan demikian, meskipun tidak secara eksplisit mengatur komunikasi digital, hukum internasional telah memberikan kerangka normatif yang dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan pengaturan yang lebih spesifik. Lebih lanjut, dalam perspektif hak asasi manusia, hak atas waktu istirahat dan kehidupan pribadi merupakan bagian dari hak dasar yang harus dilindungi oleh negara. Oleh karena itu, ketidakjelasan pengaturan mengenai komunikasi kerja di luar jam kerja dapat berpotensi melanggar hak tersebut. Seperti yang

disebut dalam Pasal 28D UUD NRI 1945, dalam hal ini negara memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa perkembangan teknologi tidak justru mengurangi tingkat perlindungan terhadap pekerja, melainkan harus diimbangi dengan regulasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan.

Kemudahan Komunikasi di Era Digital Dapat Menjadi Pelanggaran Hukum Terhadap Hak Pekerja

Fenomena transformasi digital telah merasuk ke seluruh sendi kehidupan, tak terkecuali relasi industrial yang menghubungkan pekerja dengan pemberi kerja. Kemudahan berkomunikasi yang dijanjikan oleh revolusi teknologi informasi ditandai dengan instan, murah, dan tanpa batas ruang-waktu yang justru menyimpan paradoks ironis di sektor ketenagakerjaan. Alih-alih membawa kesejahteraan, fleksibilitas hiperkonektivitas kerap menjelma menjadi instrumen yuridis yang melukai hak-hak fundamental pekerja. Salah satu pelanggaran paling substansial yang muncul dari kemudahan komunikasi digital adalah tergusurnya hak mendasar pekerja untuk menikmati waktu istirahat tanpa gangguan. Konsep yang dikenal secara global sebagai *the right to disconnect* pertama kali diperkenalkan oleh Kamar Perburuhan Mahkamah Kasasi Prancis pada tahun 2001, yang menegaskan bahwa pekerja tidak memiliki kewajiban untuk menerima pekerjaan di rumah atau membawa pulang perangkat kerja pengadilan yang sama menguatkan prinsip ini pada tahun 2004, menyatakan bahwa ketidakterhubungan pekerja melalui telepon seluler di luar jam kerja tidak dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran disiplin (Aziz, 2022).

Fondasi filosofis hak ini berakar pada martabat kemanusiaan pekerja yang tidak boleh direduksi menjadi sekadar alat produksi yang terus-menerus tersedia. Dalam konteks hukum positif Indonesia, Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) menjamin hak setiap warga negara untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal 28G ayat (1) UUD NRI 1945 juga melindungi hak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda. Kedua pasal konstitusional ini menjadi payung utama yang seharusnya melindungi pekerja dari eksploitasi waktu melalui saluran komunikasi digital. Namun, ketika ditelisik ke dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), tidak ditemukan satu pun ketentuan yang secara eksplisit mengatur hak pekerja untuk tidak diganggu di luar jam kerja melalui perangkat digital. Pasal 77 hingga Pasal 85 UU Ketenagakerjaan hanya mengatur aspek kuantitatif waktu kerja tujuh jam sehari dan 40 jam seminggu untuk enam hari kerja, atau delapan jam sehari dan 40 jam seminggu untuk lima hari kerja serta ketentuan lembur yang mensyaratkan persetujuan pekerja dan pemberian upah lembur.

Kesenjangan regulasi ini menciptakan *legal vacuum* yang dimanfaatkan sebagian pemberi kerja untuk menormalisasi budaya "selalu aktif" (always-on culture). Ketiadaan regulasi spesifik tentang *the right to disconnect* di Indonesia berimplikasi serius terhadap kesehatan mental pekerja, memicu kelelahan ekstrem, kecemasan, dan burnout. Padahal, negara seperti Prancis telah mengimplementasikan hak ini melalui mekanisme negosiasi kolektif dalam *Loi Travail*, Italia mengaturnya dalam konteks *Smart Working* (Lavoro Agile), dan Australia memberikan perlindungan melalui amandemen *Fair Work Act* yang menyertakan hak penolakan kontak di luar jam kerja dengan alasan yang wajar (Mangan, 2024). Dari perspektif hukum perjanjian, instruksi kerja yang dikirimkan melalui WhatsApp, Telegram, atau email pada pukul 22.00 malam dengan permintaan respons segera dapat dikategorikan sebagai perintah lembur yang tidak memenuhi prosedur Pasal 78 ayat (1) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal

28 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ketentuan tersebut mewajibkan adanya persetujuan pekerja dan perintah tertulis dari pemberi kerja untuk pelaksanaan kerja lembur. Dengan demikian, tuntutan respons cepat di luar jam kerja tanpa mekanisme persetujuan yang sah merupakan pelanggaran prosedural yang dapat digugat sebagai wanprestasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yuridis-normatif terhadap kerangka peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia, penulis menyimpulkan bahwa memang terdapat kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) yang signifikan terkait pengaturan komunikasi kerja berbasis digital. Kekosongan ini tidak berarti ketiadaan hukum sama sekali, melainkan ketidakmampuan hukum positif yang ada untuk menjawab tantangan spesifik yang dimunculkan oleh transformasi digital dalam relasi industrial. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, beserta peraturan pelaksanaannya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sama sekali tidak memuat ketentuan eksplisit mengenai hak pekerja untuk tidak diganggu di luar jam kerja (*right to disconnect*), prosedur penyampaian instruksi kerja melalui aplikasi pesan instan, maupun batasan-batasan pemantauan komunikasi digital pekerja oleh pemberi kerja. Kekosongan hukum ini menciptakan ketidakpastian hukum yang merugikan pekerja, karena praktik-praktik seperti tuntutan respons cepat di luar jam kerja tanpa upah lembur, terjadi dalam ruang abu-abu regulasi. Penulis menyarankan kepada pembentuk undang-undang (DPR bersama Pemerintah) untuk segera melakukan amandemen atau membentuk undang-undang baru yang secara komprehensif mengatur komunikasi kerja berbasis digital. Substansi yang wajib dimuat paling sedikit mencakup tiga hal pokok. Pertama, pengakuan dan pengaturan eksplisit mengenai *right to disconnect*, yaitu hak pekerja untuk tidak menerima, menanggapi, atau melaksanakan instruksi kerja yang dikirimkan melalui sarana komunikasi digital di luar jam kerja yang telah ditetapkan, dengan pengecualian untuk keadaan darurat atau sektor-sektor tertentu yang memang memerlukan ketersediaan 24 jam sebagaimana diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhany, Y., Fauzy, E., & Zubarita, F. R. (2024). *Penerapan right to disconnect dan hak-hak pekerja di Indonesia*.
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(1), 74–84.
- Eurofound, & International Labour Organization. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*.
- Hastini, L. Y., Chairael, L., & Fitri, M. E. Y. (2023). Persepsi karyawan terhadap sistem kerja remote working di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas, 26*(1). <https://doi.org/10.47233/jebd.v26i1.1294>
- Husni, L. (2016). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Hutama, J. K. P., & Suharnomo, S. (2023). Pengaruh telework terhadap employee performance melalui mediasi work-life balance dan technostress selama pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 9*(2), 3006–3013. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9850>
- International Labour Organization. (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*. ILO.

- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). *Adaptasi ketenagakerjaan di masa pandemi COVID-19*. Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- Mangan, D. (2024). Regulating the right to disconnect: Lessons from Europe and beyond. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 40(1), 45–68.
- Nuriskia, C. S., & Nugroho, A. A. (2022). Perlindungan hukum pekerja dalam penerapan sistem remote working sebagai pembaharuan sistem kerja. *Jurnal USM Law Review*, 5(2). <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. (2021). *Tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja*. Pemerintah Republik Indonesia, Pasal 28.
- Soekanto, S. (2014). *Pengantar penelitian hukum*. UI Press.
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. (2003). *Tentang ketenagakerjaan (sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi undang-undang)*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Wallace, P. (2001). *The psychology of the Internet*. Cambridge University Press.