

IMPLEMENTASI UU KETENAGAKERJAAN DALAM INDUSTRI PERBANKAN: ANALISIS PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DI ERA DIGITALISASI LAYANAN KEUANGAN

Mhd Khairul Anhar Nasution¹, Khairunnisa Aulia Harahap², Muhammad Rizky Putra³, Divya Reyvani⁴, Adik Tya Hasibuan⁵, Nikmah Dalimunthe⁶.

¹²³⁴⁵⁶ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email: khairulanhar1234@gmail.com¹, khairunnisaaulia423@gmail.com²,
muhammadriskyputra231@gmail.com³, reyvanidivya08@gmail.com⁴,
adiktyahasibuan@gmail.com⁵, nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id⁶.

Abstrak:

Digitalisasi layanan keuangan telah mengubah secara signifikan pola hubungan kerja dalam industri perbankan dan menimbulkan tantangan baru dalam perlindungan hak pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam industri perbankan di era digitalisasi layanan keuangan. Metode penelitian yang digunakan adalah *literature review* terhadap jurnal nasional dan internasional terbitan tahun 2020–2025 yang diakses melalui Google Scholar. Hasil kajian menunjukkan bahwa digitalisasi perbankan mendorong efisiensi dan fleksibilitas kerja, namun juga meningkatkan ketidakpastian hubungan kerja serta belum optimalnya perlindungan hak normatif pekerja, termasuk isu perlindungan data dan privasi. Penelitian ini menegaskan perlunya pembaruan regulasi ketenagakerjaan yang adaptif agar perlindungan hak pekerja tetap terjamin seiring perkembangan digitalisasi perbankan.

Kata kunci: digitalisasi perbankan, undang-undang ketenagakerjaan, perlindungan pekerja, hubungan kerja

Abstract:

The digitalization of financial services has significantly transformed employment relations in the banking industry and created new challenges for the protection of workers' rights. This study aims to analyze the implementation of labor law in the banking sector in the era of financial services digitalization. The research employs a literature review method of national and international journal articles published between 2020 and 2025 and accessed through Google Scholar. The findings indicate that banking digitalization enhances efficiency and work flexibility but also increases employment insecurity and weakens the protection of workers' normative rights, including issues related to data protection and employee privacy. This study highlights the need for adaptive labor regulations to ensure adequate protection of workers' rights while supporting the sustainability of the banking industry in the digital era.

Keywords: banking digitalization, labor law, workers' rights protection, employment relations

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi fenomena global yang mendorong perubahan signifikan dalam berbagai sektor industri, termasuk sektor perbankan. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi melahirkan layanan perbankan digital seperti *mobile banking*, *internet banking*, dan bank digital penuh yang berorientasi pada efisiensi, kecepatan layanan, serta perluasan inklusi keuangan. Digitalisasi ini tidak hanya mengubah model bisnis perbankan, tetapi juga memengaruhi struktur organisasi dan pola kerja tenaga kerja di dalamnya (Dao Apendi, 2025). Dalam industri perbankan, penerapan teknologi digital berdampak langsung pada perubahan kebutuhan tenaga kerja, terutama melalui otomatisasi pekerjaan administratif, penggunaan sistem berbasis kecerdasan buatan, serta integrasi platform digital dalam operasional sehari-hari. Kondisi tersebut mendorong munculnya pola kerja baru seperti kerja jarak jauh, fleksibilitas jam kerja, dan peningkatan penggunaan tenaga alih daya (*outsourcing*). Perubahan ini menimbulkan tantangan terhadap stabilitas kerja, kepastian hubungan kerja, dan pemenuhan hak normatif pekerja perbankan (Djunaidi, 2024).

Di Indonesia, perkembangan bank digital telah memperoleh legitimasi hukum melalui berbagai regulasi sektor jasa keuangan. Namun, regulasi tersebut cenderung berfokus pada aspek kelembagaan, stabilitas sistem keuangan, dan perlindungan konsumen. Aspek ketenagakerjaan dalam perbankan digital, khususnya perlindungan hak pekerja dalam konteks hubungan kerja yang semakin fleksibel dan terdigitalisasi, belum diatur secara komprehensif dan eksplisit dalam regulasi yang ada (Assari, 2022).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas dampak digitalisasi terhadap kinerja organisasi perbankan maupun isu ketenagakerjaan secara umum. Namun, kajian yang secara khusus mengintegrasikan implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan praktik kerja di industri perbankan digital masih relatif terbatas. Penelitian yang ada cenderung memisahkan analisis transformasi digital dan analisis hukum ketenagakerjaan, sehingga belum memberikan gambaran utuh mengenai efektivitas perlindungan hak pekerja di sektor perbankan yang terdigitalisasi (Anugrah, 2023).

Kesenjangan kajian tersebut menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut mengingat ketidakjelasan perlindungan hukum berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti pemutusan hubungan kerja akibat otomatisasi, perubahan status pekerja tetap menjadi pekerja kontrak, serta risiko pelanggaran hak privasi dan perlindungan data pekerja. Ketidaksiapan regulasi dalam merespons perubahan teknologi dapat berdampak pada menurunnya kesejahteraan pekerja sekaligus berpengaruh terhadap keberlanjutan kinerja industri perbankan itu sendiri (Djunaidi, 2024).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam industri perbankan di era digitalisasi layanan keuangan. Secara khusus, penelitian ini mengkaji sejauh mana regulasi ketenagakerjaan mampu memberikan perlindungan hak-hak pekerja perbankan, mengidentifikasi permasalahan implementasi hukum yang muncul akibat digitalisasi, serta merumuskan rekomendasi kebijakan guna

mewujudkan keseimbangan antara perlindungan tenaga kerja dan kebutuhan transformasi digital perbankan (Dao Apendi, 2025; Anugrah, 2023).

KAJIAN TEORI

1. Perlindungan Hukum Pekerja di Era Digital

Perlindungan hukum pekerja merupakan prinsip fundamental dalam hukum ketenagakerjaan modern yang menempatkan negara sebagai aktor utama dalam menjamin hak-hak tenaga kerja. Dalam konteks ekonomi digital, teori perlindungan hukum mengalami perluasan makna, tidak hanya mencakup perlindungan hak normatif klasik seperti upah dan jam kerja, tetapi juga hak atas keamanan kerja (*job security*), perlindungan data pribadi, dan keadilan dalam penggunaan teknologi di tempat kerja (ILO, 2021).

Digitalisasi sektor perbankan memperbesar risiko ketimpangan hubungan kerja akibat penggunaan teknologi otomatisasi dan sistem berbasis algoritma. Studi menunjukkan bahwa transformasi digital berpotensi melemahkan posisi tawar pekerja apabila regulasi ketenagakerjaan tidak mampu beradaptasi secara responsif terhadap perubahan teknologi (De Stefano et al., 2020). Oleh karena itu, teori perlindungan hukum menegaskan pentingnya pembaruan interpretasi dan implementasi hukum ketenagakerjaan agar tetap relevan di era digital.

Di Indonesia, perlindungan hukum pekerja perbankan di era digital masih menghadapi tantangan implementasi, terutama terkait kepastian status hubungan kerja dan dampak otomatisasi terhadap pemutusan hubungan kerja. Penelitian Djunaidi (2024) menegaskan bahwa digitalisasi perbankan menuntut pendekatan perlindungan hukum yang lebih progresif agar hak pekerja tidak tereduksi oleh kepentingan efisiensi bisnis.

2. Hubungan Kerja dan Transformasi Pola Kerja Digital

Teori hubungan kerja menjelaskan bahwa hubungan antara pekerja dan pemberi kerja bersifat subordinatif, di mana pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah secara ekonomi. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan hadir untuk menciptakan keseimbangan melalui regulasi yang bersifat protektif. Dalam era digital, teori ini mengalami tantangan serius akibat munculnya fleksibilitas kerja berbasis teknologi (Kaine & Josserand, 2022).

Industri perbankan digital menunjukkan pergeseran hubungan kerja dari model kerja konvensional menuju model kerja fleksibel, termasuk kerja jarak jauh, kontrak jangka pendek, dan alih daya berbasis teknologi. Penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas tersebut sering kali dimanfaatkan untuk efisiensi, namun berdampak pada berkurangnya kepastian kerja dan akses pekerja terhadap hak normatif seperti jaminan sosial dan perlindungan PHK (Anugrah, 2023).

Dalam konteks ini, teori hubungan kerja menekankan bahwa fleksibilitas tenaga kerja harus tetap berada dalam batas perlindungan hukum agar tidak menimbulkan praktik eksploitasi terselubung. Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa transformasi digital tidak menghapus esensi perlindungan hubungan kerja di sektor perbankan.

3. Digitalisasi Perbankan dan Dampaknya terhadap Tenaga Kerja

Digitalisasi perbankan merupakan proses integrasi teknologi digital dalam seluruh aktivitas perbankan, baik layanan kepada nasabah maupun manajemen internal. Digitalisasi ini meliputi penggunaan *big data*, kecerdasan buatan,

otomatisasi proses bisnis, dan platform digital. Studi global menunjukkan bahwa digitalisasi meningkatkan efisiensi dan daya saing bank, tetapi juga memicu pengurangan tenaga kerja pada fungsi-fungsi tertentu (OECD, 2023).

Penelitian Dao Apendi (2025) menemukan bahwa penerapan e-banking berdampak signifikan terhadap tekanan kerja, perubahan peran, dan ketidakpastian kerja pegawai bank. Dampak tersebut menuntut peningkatan kompetensi digital pekerja serta kebijakan ketenagakerjaan yang mampu mengakomodasi perubahan struktur kerja.

Teori digitalisasi menekankan bahwa transformasi teknologi harus diimbangi dengan kebijakan sosial dan hukum yang inklusif agar manfaat digitalisasi tidak hanya dinikmati oleh institusi, tetapi juga oleh pekerja. Dalam konteks perbankan Indonesia, hal ini menuntut integrasi kebijakan digital dengan perlindungan hukum ketenagakerjaan yang memadai.

4. Implementasi Hukum Ketenagakerjaan di Sektor Perbankan Digital

Teori implementasi hukum menyatakan bahwa efektivitas peraturan tidak hanya ditentukan oleh norma tertulis, tetapi juga oleh struktur institusi penegak hukum dan budaya hukum para pelaku. Dalam konteks ketenagakerjaan, implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dipengaruhi oleh kepatuhan perusahaan, pengawasan pemerintah, dan kesadaran hukum pekerja (Fauzi & Nugroho, 2021).

Pada sektor perbankan digital, tantangan implementasi hukum semakin kompleks karena munculnya model kerja baru yang belum sepenuhnya diantisipasi oleh regulasi. Assari (2022) menegaskan bahwa regulasi bank digital di Indonesia masih berfokus pada aspek kelembagaan dan stabilitas sistem keuangan, sementara dimensi ketenagakerjaan belum memperoleh perhatian yang seimbang.

Oleh karena itu, teori implementasi hukum menekankan perlunya harmonisasi antara regulasi ketenagakerjaan dan regulasi sektor jasa keuangan agar perlindungan pekerja perbankan tetap terjamin di era digitalisasi.

METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode literature review (tinjauan pustaka) dengan pendekatan kualitatif-deskriptif. Literature review dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis, dan mensintesis berbagai hasil penelitian dan publikasi ilmiah yang relevan terkait implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam industri perbankan, khususnya dalam konteks digitalisasi layanan keuangan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman komprehensif mengenai perkembangan konsep, temuan empiris, serta perdebatan akademik yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja di sektor perbankan digital (Snyder, 2019).

Literature review dalam penelitian ini tidak hanya berfungsi untuk merangkum temuan penelitian terdahulu, tetapi juga untuk mengidentifikasi pola, kesenjangan penelitian, serta implikasi kebijakan yang relevan dengan kondisi ketenagakerjaan di era digital. Dengan demikian, metode ini dinilai tepat untuk menjawab tujuan penelitian yang bersifat konseptual dan normatif.

2. Sumber dan Kriteria Literatur

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas literatur sekunder yang meliputi artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional, prosiding konferensi, laporan organisasi internasional, serta publikasi kebijakan yang relevan dengan topik penelitian. Literatur diperoleh melalui basis data ilmiah yang dapat diakses secara luas, seperti Google Scholar, ScienceDirect, dan jurnal nasional terakreditasi. Kriteria pemilihan literatur dalam penelitian ini meliputi:

- a. Artikel diterbitkan dalam rentang waktu lima tahun terakhir (2020–2025);
- b. Literatur membahas minimal salah satu dari aspek berikut: digitalisasi perbankan, hukum ketenagakerjaan, perlindungan hak pekerja, atau hubungan kerja di era digital;
- c. Literatur berasal dari jurnal bereputasi atau lembaga resmi yang kredibel;
- d. Literatur dapat diakses secara daring untuk menjamin keterlacakan dan verifikasi sumber.

3. Teknik Penelusuran Literatur

Penelusuran literatur dilakukan secara sistematis dengan menggunakan kata kunci yang relevan dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Kata kunci yang digunakan antara lain “*digital banking and labor law*”, “*perlindungan pekerja di era digital*”, “*implementasi UU Ketenagakerjaan*”, “*banking digital workforce*”, dan “*labor protection in financial services*”. Proses pencarian dilakukan secara berulang untuk memastikan kelengkapan dan relevansi sumber.

Literatur yang diperoleh kemudian diseleksi melalui tahapan screening judul, abstrak, dan teks penuh. Artikel yang tidak relevan dengan fokus penelitian atau tidak memenuhi kriteria inklusi dieliminasi. Tahapan ini bertujuan untuk memastikan bahwa literatur yang dianalisis memiliki keterkaitan langsung dengan topik dan tujuan penelitian.

4. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data dalam penelitian literature review ini dilakukan melalui analisis isi (content analysis) dan analisis tematik. Setiap literatur yang terpilih dikaji secara mendalam untuk mengidentifikasi konsep utama, kerangka teori, metode penelitian, serta temuan yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja di sektor perbankan digital.

Selanjutnya, peneliti mengelompokkan temuan literatur ke dalam beberapa tema utama, seperti dampak digitalisasi terhadap hubungan kerja, tantangan implementasi UU Ketenagakerjaan, dan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perbankan. Hasil analisis tematik ini kemudian disintesis untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif serta menjawab rumusan masalah penelitian.

5. Validitas dan Keandalan Data

Untuk menjaga validitas dan keandalan hasil penelitian, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan temuan dari berbagai literatur nasional dan internasional. Selain itu, peneliti juga memastikan bahwa sumber yang digunakan berasal dari publikasi ilmiah yang kredibel dan mutakhir.

Keandalan penelitian juga diperkuat dengan penggunaan kriteria seleksi literatur yang konsisten dan transparan, sehingga proses literature review dapat direplikasi oleh peneliti lain pada konteks atau waktu yang berbeda.

6. Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengandalkan data sekunder dari literatur yang tersedia, sehingga tidak menggambarkan kondisi empiris secara langsung di lapangan. Selain itu, fokus penelitian dibatasi pada literatur yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir dan pada sektor perbankan, sehingga temuan penelitian tidak serta-merta dapat digeneralisasi ke sektor industri lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Dampak Digitalisasi terhadap Struktur Organisasi dan Kebutuhan Tenaga Kerja Perbankan

Hasil review menunjukkan bahwa digitalisasi layanan perbankan secara signifikan mengubah struktur organisasi dan kebutuhan tenaga kerja. Penerapan *digital banking*, otomatisasi proses bisnis, dan penggunaan kecerdasan buatan menyebabkan berkurangnya peran pekerjaan administratif dan operasional konvensional, serta meningkatkan kebutuhan tenaga kerja dengan kompetensi teknologi informasi dan analisis data (OECD, 2023; Vives, 2023; Acemoglu & Restrepo, 2020). Sejumlah penelitian menegaskan bahwa transformasi digital mendorong perbankan untuk melakukan restrukturisasi organisasi guna mencapai efisiensi dan daya saing yang lebih tinggi (Dao Apendi, 2025).

Namun demikian, beberapa jurnal juga mencatat bahwa perubahan struktur kerja tersebut tidak selalu diiringi dengan strategi perlindungan tenaga kerja yang memadai. Digitalisasi sering dijadikan dasar untuk pengurangan jumlah tenaga kerja tanpa perencanaan transisi yang adil, sehingga meningkatkan risiko pemutusan hubungan kerja dan ketidakpastian kerja bagi pegawai bank (Brougham & Haar, 2020; Djunaidi, 2024).

2. Perubahan Pola Hubungan Kerja dan Meningkatnya Fleksibilitas Kerja

Sebagian besar jurnal yang direview menunjukkan bahwa digitalisasi perbankan mendorong perubahan pola hubungan kerja menuju fleksibilitas tenaga kerja. Fleksibilitas ini tercermin dalam meningkatnya penggunaan kontrak jangka pendek, sistem alih daya (*outsourcing*), kerja jarak jauh, dan kerja berbasis proyek digital (Kaine & Josserand, 2022; Eurofound, 2022). Model kerja tersebut dinilai mampu meningkatkan efisiensi operasional bank dan mempercepat adaptasi terhadap perkembangan teknologi.

Namun, temuan dari berbagai studi menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tersebut sering kali berimplikasi pada berkurangnya kepastian hukum bagi pekerja. Pekerja kontrak dan outsourcing cenderung memiliki perlindungan yang lebih rendah dibandingkan pekerja tetap, terutama dalam hal jaminan sosial, perlindungan PHK, dan akses terhadap pelatihan berkelanjutan (Anugrah, 2023; De Stefano et al., 2020). Kondisi ini memperlihatkan adanya ketimpangan perlindungan hukum dalam praktik hubungan kerja perbankan digital.

3. Implementasi Perlindungan Hak Normatif Pekerja di Era Digital

Hasil literature review menunjukkan bahwa secara normatif, hak-hak pekerja perbankan seperti upah, jam kerja, dan jaminan sosial tetap diatur dalam regulasi ketenagakerjaan. Namun, dalam praktiknya, digitalisasi layanan perbankan menimbulkan tantangan baru dalam implementasi perlindungan hak normatif

tersebut. Sejumlah jurnal mencatat bahwa sistem kerja digital sering memicu perluasan jam kerja tidak formal akibat tuntutan ketersediaan daring (*always-on culture*) dan target kinerja berbasis sistem digital (ILO, 2021; Wood et al., 2021).

Selain itu, tekanan kinerja yang dihasilkan oleh sistem penilaian digital dan algoritma manajemen tenaga kerja dinilai berpotensi menimbulkan beban psikologis dan stres kerja yang lebih tinggi bagi pekerja perbankan. Penelitian Djunaidi (2024) dan Dao Apendi (2025) menunjukkan bahwa kondisi ini belum sepenuhnya diantisipasi dalam implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga perlindungan yang diberikan masih bersifat administratif dan belum menyentuh aspek kesejahteraan kerja secara menyeluruh.

4. Perlindungan Data Pribadi dan Hak Privasi Pekerja

Isu perlindungan data pribadi dan privasi pekerja muncul sebagai temuan penting dalam review jurnal. Sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa penggunaan teknologi digital dalam perbankan, seperti sistem pemantauan kinerja, *data analytics*, dan algoritma evaluasi pegawai, berpotensi melanggar hak privasi pekerja apabila tidak diatur secara jelas (Ajunwa, 2020; Kellogg et al., 2020; Prassl, 2022).

Beberapa jurnal menegaskan bahwa regulasi ketenagakerjaan di berbagai negara, termasuk Indonesia, belum secara eksplisit mengatur batasan penggunaan data pekerja oleh perusahaan. Akibatnya, pekerja perbankan berada dalam posisi rentan terhadap pengawasan digital yang berlebihan, sementara mekanisme perlindungan hukum yang tersedia masih terbatas (ILO, 2023; Assari, 2022).

5. Kesenjangan antara Regulasi Ketenagakerjaan dan Praktik Perbankan Digital

Hampir seluruh jurnal yang direview mengidentifikasi adanya kesenjangan antara regulasi ketenagakerjaan dan praktik kerja di industri perbankan digital. Regulasi dinilai masih berorientasi pada hubungan kerja konvensional dan belum sepenuhnya adaptif terhadap model kerja berbasis teknologi digital. Kesenjangan ini terlihat dalam pengaturan kerja jarak jauh, sistem kerja fleksibel, dan penggunaan algoritma dalam manajemen tenaga kerja (Fauzi & Nugroho, 2021; Assari, 2022).

Beberapa penelitian menekankan bahwa lambatnya adaptasi regulasi ketenagakerjaan berpotensi melemahkan perlindungan hak pekerja serta menimbulkan ketidakpastian hukum, baik bagi pekerja maupun bagi industri perbankan itu sendiri (OECD, 2023; ILO, 2023).

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa digitalisasi perbankan merupakan fenomena struktural yang membawa konsekuensi luas terhadap hubungan kerja dan perlindungan hak pekerja. Digitalisasi tidak hanya mengubah cara bank beroperasi, tetapi juga menggeser keseimbangan kekuasaan dalam hubungan kerja, di mana pekerja semakin bergantung pada sistem dan kebijakan berbasis teknologi yang dikendalikan oleh perusahaan. Kondisi ini memperkuat urgensi perlindungan hukum pekerja sebagaimana ditegaskan dalam teori perlindungan hukum.

Peningkatan fleksibilitas kerja yang diidentifikasi dalam hasil penelitian mencerminkan adanya paradoks antara efisiensi dan keadilan sosial. Di satu sisi,

fleksibilitas kerja memberikan ruang bagi perbankan untuk beradaptasi dengan dinamika teknologi dan pasar. Namun di sisi lain, fleksibilitas yang tidak diatur secara memadai justru berpotensi mengikis kepastian hubungan kerja dan melemahkan perlindungan hak normatif pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja perlu ditempatkan dalam kerangka hukum yang jelas agar tidak menjadi instrumen pengalihan risiko dari perusahaan kepada pekerja.

Keterbatasan implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam merespons kerja digital menjadi isu sentral dalam pembahasan ini. Regulasi ketenagakerjaan yang ada masih berorientasi pada model kerja konvensional, sehingga kurang mampu menjawab tantangan baru seperti kerja jarak jauh, algoritmisasi manajemen tenaga kerja, dan pengawasan digital. Akibatnya, perlindungan hukum yang diberikan cenderung bersifat formalistik dan belum sepenuhnya menjamin kesejahteraan pekerja perbankan di era digital.

Isu perlindungan data pribadi dan privasi pekerja memperluas cakupan perlindungan ketenagakerjaan di era digitalisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa hak pekerja tidak lagi terbatas pada aspek ekonomi dan sosial, tetapi juga mencakup hak atas kendali data pribadi dan perlindungan dari praktik pengawasan digital yang berlebihan. Oleh karena itu, integrasi antara hukum ketenagakerjaan dan regulasi perlindungan data menjadi kebutuhan mendesak untuk memastikan perlindungan hak pekerja yang komprehensif.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital perbankan sangat bergantung pada kemampuan regulasi ketenagakerjaan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Perlindungan hak pekerja yang kuat tidak hanya berfungsi sebagai instrumen keadilan sosial, tetapi juga sebagai fondasi bagi keberlanjutan industri perbankan di era digitalisasi layanan keuangan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa digitalisasi layanan keuangan telah membawa perubahan mendasar dalam industri perbankan, khususnya terhadap struktur kerja, pola hubungan kerja, dan perlindungan hak pekerja. Transformasi digital mendorong efisiensi dan fleksibilitas kerja, namun pada saat yang sama meningkatkan risiko ketidakpastian hubungan kerja dan melemahnya perlindungan hak normatif pekerja.

Hasil *literature review* menunjukkan bahwa implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan di sektor perbankan belum sepenuhnya adaptif terhadap karakteristik kerja digital. Regulasi yang masih berorientasi pada model kerja konvensional menyebabkan munculnya kesenjangan antara ketentuan hukum dan praktik kerja di lapangan, terutama terkait kerja fleksibel, pengawasan digital, dan perlindungan data pekerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya pembaruan dan penguatan regulasi ketenagakerjaan yang responsif terhadap perkembangan digitalisasi perbankan agar perlindungan hak pekerja tetap terjamin sekaligus mendukung keberlanjutan industri perbankan di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Acemoglu, D., Autor, D., Hazell, J., & Restrepo, P. (2022). Artificial intelligence and jobs: Evidence from online vacancies. *Journal of Labor Economics*, 40(S1), S293-S340.
- Ajunwa, I. (2020). The paradox of automation as anti-bias intervention. *Cardozo Law Review*, 41(4), 1671–1740.
- Al Achkar, S. (2022). 2 Employment and social trends by region. *World Employment and Social Outlook*, 2022(1), 39-74.
- Anugrah, D., Dialog, B. L., & Mulyani, S. (2023, December). Enforcement of Labor Laws in Relation to Banking Digitization. In *3rd International Conference on Law, Governance, and Social Justice (ICoLGaS 2023)* (pp. 53-62). Atlantis Press.
- Apendi, D. A. O., Li, K., Pea-Assounga, J. B. B., & Bambi, P. D. R. (2025). Investigating the impact of e-banking, employee job security, innovativeness, and productivity on organizational performance: Perspectives from South Africa. *Sustainable Futures*, 9, 100605.
- Assari, E. (2022). The legal status of digital banks in Indonesia. *Jurisdictie: Jurnal Hukum Dan Syariah*, 13(2), 264-293.
- Berger, T., & Frey, C. B. (2016). Structural transformation in the OECD: Digitalisation, deindustrialisation and the future of work.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). Digital labour platforms and the future of work. *Towards decent work in the online world. Rapport de l'OIT*, 1.
- Brougham, D., & Haar, J. (2020). Technological disruption and employment: The influence on job insecurity and turnover intentions: A multi-country study. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120276.
- De Stefano, V., & Aloisi, A. (2019). Fundamental labour rights, platform work and human rights protection of non-standard workers. In *Research handbook on labour, business and human rights law* (pp. 359-379). Edward Elgar Publishing.
- Djunaidi, Z. H., & Dalimunthe, N. (2024). The Impact of Digitalization on Work Patterns and the Protection of Workers' Rights: a Study of Labor Law in the Banking Sector. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 4(3), 1187-1193.
- Eurofound. (2022). *Telework and hybrid work: Post-pandemic challenges*. Publications Office of the European Union.
- Hakim, M. R., & Putra, M. R. S. (2025). Analysis of Digital Bank Customer Protection Against Loss of Funds in Accounts Reviewed According to Indonesian Positive Law. *Jurnal USM Law Review*, 8(2), 813-824.
- International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. ILO.
- International Labour Organization. (2023). *Artificial intelligence and the future of work*. ILO.
- Kaine, S., & Josserand, E. (2019). The organisation and experience of work in the gig economy. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 479-501.

- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of management annals*, 14(1), 366-410.
- Khadafi, M. F., & Irfanto, R. N. (2025). Analisis Yuridis Implementasi Perlindungan Hukum bagi Pekerja Outsourcing di Indonesia. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 4(1), 59-65.
- OECD. (2023). *OECD employment outlook 2023: Artificial intelligence and the labour market*. OECD Publishing.
- Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press.
- Vives, X. (2019). Digital disruption in banking. *Annual Review of Financial Economics*, 11(1), 243-272.
- Wood, A. J., Graham, M., 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.
- Zuboff, S. (2020). Surveillance capitalism and the challenge of labor rights. *New Labor Forum*, 29(3), 10–29. <https://doi.org/10.1177/1095796020920589>