



Custodia: Journal of Legal, Political, and Humanistic Inquiry

Vol 1 No 4 June 2026, Hal 425-439
ISSN: 3123-2116 (Print) ISSN: 3123-2108 (Electronic)
Open Access: <https://scriptaintelektual.com/custodia>

Kajian Ilmiah Strategi Pengelolaan Tekno-Stres Tenaga Kerja Dalam Menjaga Stabilitas Produktivitas Di Perusahaan

Wahyu Satria Pamungkas^{1*}, Lexy Tarumanegoro Pangalila², Fardhan Hajid Santoso³, Sabil Nur Komarudin⁴

¹⁻⁴ Universitas Krisnadwipayana, Indonesia

email: wahyusatria093@gmail.com¹, lexytarumanegoro@gmail.com², fardhan1310@gmail.com³, sabilbekasi@gmail.com⁴

Article Info :

Received:
05-05-2026
Revised:
18-05-2026
Accepted:
24-05-2026

Abstract

Digital transformation within contemporary employment relations has fundamentally altered organizational work patterns while simultaneously generating complex psychosocial risks, particularly technostress arising from continuous connectivity and excessive digital demands. This study examined the juridical dimensions of technostress management and its implications for maintaining workforce productivity stability through normative legal research using conceptual, statutory, and doctrinal approaches. The findings indicate that existing Indonesian labor regulations remain predominantly oriented toward conventional physical labor protection and have not comprehensively accommodated digital psychosocial hazards, including the absence of explicit regulation concerning the right to disconnect, proportional digital surveillance, and digital mental health protection. Regulatory reconstruction toward digital occupational safety is therefore required to establish adaptive, human-centered, and sustainable labor governance within the contemporary digital workplace ecosystem.

Keywords: Digital Occupational Safety, Labor Law, Productivity Stability, Technostress Management, Workforce Protection.

Abstrak

Transformasi digital dalam hubungan ketenagakerjaan kontemporer telah mengubah secara mendasar pola kerja organisasi sekaligus menimbulkan risiko psikososial yang kompleks, terutama technostress yang timbul akibat konektivitas yang terus-menerus dan tuntutan digital yang berlebihan. Penelitian ini mengkaji dimensi yuridis dari pengelolaan technostress serta implikasinya terhadap pemeliharaan stabilitas produktivitas tenaga kerja melalui penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan konseptual, yuridis, dan doktrinal. Temuan menunjukkan bahwa peraturan ketenagakerjaan Indonesia yang ada masih didominasi oleh orientasi perlindungan tenaga kerja fisik konvensional dan belum secara komprehensif mengakomodasi bahaya psikososial digital, termasuk ketidakhadiran regulasi eksplisit mengenai hak untuk memutuskan koneksi, pengawasan digital yang proporsional, dan perlindungan kesehatan mental digital. Rekonstruksi regulasi menuju keselamatan kerja digital oleh karena itu diperlukan untuk membangun tata kelola ketenagakerjaan yang adaptif, berpusat pada manusia, dan berkelanjutan dalam ekosistem tempat kerja digital kontemporer.

Kata kunci: Keselamatan Kerja Digital, Hukum Ketenagakerjaan, Stabilitas Produktivitas, Manajemen Teknostres, Perlindungan Tenaga Kerja.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Akselerasi transformasi digital dalam struktur ekonomi global telah mengubah relasi kerja, pola pengawasan perusahaan, dan konfigurasi tanggung jawab hukum ketenagakerjaan secara fundamental, terutama setelah meningkatnya integrasi teknologi informasi pascapandemi COVID-19 yang menempatkan konektivitas digital sebagai basis utama operasional perusahaan modern. Perusahaan tidak lagi hanya mengandalkan teknologi sebagai instrumen efisiensi administratif, melainkan sebagai mekanisme kontrol produktivitas yang bekerja secara simultan melalui sistem komunikasi daring, pemantauan kinerja real-time, otomatisasi tugas, serta integrasi data berbasis komputasi awan. Situasi tersebut memunculkan paradoks struktural karena peningkatan efisiensi digital justru berjalan beriringan dengan meningkatnya tekanan psikososial tenaga kerja yang dikenal sebagai tekno-stres, yaitu kondisi ketegangan mental akibat tuntutan adaptasi teknologi yang berlangsung terus-menerus

dan melampaui kapasitas psikologis pekerja (Rosen & Weil, 1997). Dalam konteks hukum ketenagakerjaan modern, persoalan ini menjadi semakin relevan karena perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja tidak lagi terbatas pada ancaman fisik konvensional, tetapi juga mencakup risiko psikologis yang muncul akibat intensifikasi lingkungan kerja digital sebagaimana tercermin dalam norma perlindungan tenaga kerja pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di sisi lain, ekspansi sistem digital perusahaan yang bergantung pada pengumpulan dan pengelolaan data pekerja turut memperluas dimensi kerentanan hukum terkait privasi dan keamanan data personal sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi, sehingga fenomena tekno-stres tidak lagi dapat dipahami semata sebagai problem psikologi industri, melainkan sebagai isu multidimensional yang melibatkan aspek perlindungan hukum, tata kelola perusahaan, dan keberlanjutan produktivitas tenaga kerja.

Perkembangan literatur internasional menunjukkan bahwa hubungan antara tekanan digital dan stabilitas produktivitas telah menjadi perhatian utama dalam studi organisasi kontemporer, meskipun orientasi analisisnya masih memperlihatkan kecenderungan yang terfragmentasi. Kajian awal Rosen dan Weil menempatkan tekno-stres sebagai konsekuensi psikologis dari percepatan teknologi yang menghasilkan kecemasan adaptif pada individu pekerja (Rosen & Weil, 1997), sedangkan penelitian kontemporer mulai menghubungkan fenomena tersebut dengan dinamika tata kelola perusahaan dan keberlanjutan performa organisasi. Varela-Castro, Briceño-Santacruz, dan Castro-Solano menegaskan bahwa kebijakan *right to disconnect* memiliki pengaruh signifikan terhadap keseimbangan produktivitas, kreativitas, dan daya saing perusahaan karena mampu membatasi penetrasi kerja digital ke ruang privat pekerja (Varela-Castro et al., 2022). Dalam konteks operasional perusahaan, Sinambela, Patria, dan Tasrif menunjukkan bahwa efektivitas sistem manajemen jaringan komputer berkorelasi langsung dengan stabilitas produktivitas organisasi melalui penguatan keamanan dan efisiensi sistem teknologi informasi (Sinambela et al., 2025), sementara Situmeang dan kolega menekankan bahwa strategi peningkatan produktivitas perusahaan manufaktur semakin bergantung pada kemampuan perusahaan mengintegrasikan efisiensi operasional dengan pengelolaan sumber daya manusia secara adaptif (Situmeang et al., 2025). Penelitian Putri, Anindita, dan Safa bahkan memperlihatkan bahwa tekanan lingkungan kerja digital memiliki implikasi terhadap kepuasan kerja yang kemudian memengaruhi stabilitas performa organisasi secara keseluruhan (Putri et al., 2025). Sintesis terhadap berbagai penelitian tersebut memperlihatkan adanya pergeseran paradigma dari pendekatan produktivitas berbasis mekanistik menuju pendekatan produktivitas berbasis kesejahteraan psikososial, meskipun konstruksi teoritis mengenai hubungan antara perlindungan hukum tenaga kerja digital dan strategi pengelolaan tekno-stres masih belum dibangun secara integratif.

Kendati demikian, literatur yang berkembang saat ini masih memperlihatkan sejumlah keterbatasan konseptual maupun empiris yang signifikan. Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung menempatkan tekno-stres sebagai persoalan individual yang harus diatasi melalui peningkatan kapasitas personal pekerja, padahal sumber utama tekanan justru sering kali bersumber dari desain sistem organisasi yang invasif, budaya kerja hiper-konektif, dan absennya regulasi internal perusahaan mengenai batas komunikasi digital. Pendekatan semacam ini menghasilkan bias individualisasi tanggung jawab yang berpotensi mengaburkan kewajiban hukum perusahaan dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis. Penelitian mengenai *right to disconnect* misalnya masih lebih banyak berkembang dalam konteks negara-negara dengan rezim perlindungan tenaga kerja digital yang relatif mapan, sehingga belum sepenuhnya menjawab kompleksitas penerapannya dalam sistem ketenagakerjaan berkembang yang masih berorientasi pada produktivitas kuantitatif dan fleksibilitas kerja ekstrem (Varela-Castro et al., 2022). Pada saat yang sama, kajian terkait stabilitas produktivitas perusahaan berbasis teknologi lebih dominan menitikberatkan pada efisiensi infrastruktur digital tanpa mengaitkannya dengan risiko psikososial tenaga kerja (Sinambela et al., 2025). Celah lain terlihat pada minimnya integrasi antara perspektif hukum ketenagakerjaan, keselamatan kerja, dan pelindungan data pribadi dalam membaca fenomena tekno-stres sebagai konsekuensi struktural dari transformasi digital perusahaan. Akibatnya, hubungan kausal antara tekanan digital, perlindungan hukum pekerja, dan keberlanjutan produktivitas perusahaan masih dipahami secara parsial dan belum menghasilkan kerangka analisis yang komprehensif.

Kekosongan konseptual tersebut menghadirkan urgensi ilmiah dan praktis yang sangat kuat karena eskalasi penggunaan teknologi kerja digital berlangsung jauh lebih cepat dibanding

perkembangan regulasi maupun kesiapan institusi perusahaan dalam mengelola dampak psikososialnya. Intensitas komunikasi digital tanpa batas waktu, pemantauan kerja berbasis aplikasi, serta ekspektasi respons instan dari perusahaan telah menciptakan ruang kerja yang mengaburkan batas antara kehidupan profesional dan privat tenaga kerja. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan risiko kelelahan mental dan burnout, tetapi juga berpotensi menimbulkan pelanggaran hak-hak normatif pekerja terkait waktu istirahat, keamanan psikologis, dan perlindungan data personal. Dalam perspektif hukum perusahaan, kegagalan mengelola tekno-stres dapat berimplikasi pada meningkatnya konflik industrial, penurunan loyalitas tenaga kerja, tingginya turnover intention, hingga terganggunya keberlanjutan produktivitas perusahaan secara sistemik. Penelitian Putri et al. menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja dan relasi organisasi terhadap pekerja (Putri et al., 2025), sedangkan Situmeang et al. menegaskan bahwa stabilitas produktivitas tidak dapat dilepaskan dari efektivitas strategi pengelolaan tenaga kerja perusahaan (Situmeang et al., 2025). Dalam konteks tersebut, absennya strategi hukum dan manajerial yang secara khusus mengatur mitigasi tekno-stres berpotensi menciptakan kekosongan perlindungan terhadap tenaga kerja digital di tengah semakin agresifnya transformasi teknologi korporasi.

Berdasarkan konfigurasi persoalan tersebut, penelitian ini menempatkan dirinya dalam posisi interdisipliner yang menghubungkan studi hukum ketenagakerjaan, tata kelola perusahaan digital, dan psikologi organisasi untuk membangun kerangka analisis mengenai strategi pengelolaan tekno-stres sebagai instrumen menjaga stabilitas produktivitas perusahaan. Berbeda dari penelitian terdahulu yang cenderung memisahkan aspek produktivitas, kesehatan mental pekerja, dan perlindungan hukum ke dalam domain analisis yang berdiri sendiri, penelitian ini memandang ketiga aspek tersebut sebagai elemen yang saling berkaitan dalam struktur relasi kerja digital modern. Perspektif tersebut penting karena fenomena tekno-stres pada hakikatnya bukan hanya persoalan adaptasi individu terhadap teknologi, melainkan konsekuensi dari konfigurasi kekuasaan digital perusahaan yang menentukan ritme kerja, intensitas komunikasi, pola pengawasan, dan kontrol terhadap data pekerja. Dalam kerangka ini, strategi pengelolaan tekno-stres tidak cukup dipahami sebagai mekanisme coping personal, tetapi harus ditempatkan sebagai bagian dari kewajiban hukum dan tanggung jawab korporasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, proporsional, dan berkelanjutan sesuai prinsip perlindungan tenaga kerja modern.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara kritis strategi pengelolaan tekno-stres tenaga kerja dalam menjaga stabilitas produktivitas perusahaan melalui pendekatan hukum yang menempatkan perlindungan psikososial pekerja sebagai bagian integral dari tata kelola perusahaan digital. Penelitian ini juga berupaya merumuskan konstruksi konseptual mengenai hubungan antara transformasi digital perusahaan, risiko tekno-stres, dan kewajiban perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam konteks produktivitas berkelanjutan. Kontribusi teoretis penelitian ini terletak pada pengembangan perspektif interdisipliner yang mengintegrasikan hukum ketenagakerjaan, psikologi organisasi, dan manajemen perusahaan digital ke dalam satu kerangka analisis yang koheren. Adapun kontribusi metodologis penelitian ini diwujudkan melalui penggunaan pendekatan kajian ilmiah berbasis sintesis kritis literatur untuk membangun model analisis normatif-konseptual mengenai pengelolaan tekno-stres sebagai strategi perlindungan tenaga kerja sekaligus instrumen stabilisasi produktivitas perusahaan di era transformasi digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum non-empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif yang berorientasi pada kajian konseptual dan doktrinal terhadap pengelolaan tekno-stres tenaga kerja dalam konteks transformasi digital perusahaan. Pendekatan tersebut digunakan untuk menelaah hubungan antara perlindungan hukum ketenagakerjaan, kesehatan psikososial pekerja, dan stabilitas produktivitas perusahaan melalui analisis terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer mencakup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 yang dikaji untuk mengidentifikasi konstruksi normatif mengenai perlindungan tenaga kerja dalam lingkungan kerja digital. Adapun bahan hukum sekunder diperoleh dari artikel jurnal internasional

bereputasi, buku akademik, dan kajian ilmiah mengenai tekno-stres, produktivitas kerja, coping mechanism, dan tata kelola organisasi digital, termasuk kerangka teoritis Transactional Theory of Stress yang dikembangkan oleh Richard S. Lazarus dan Susan Folkman (Lazarus & Folkman, 1984). Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan sistematis dengan menyeleksi sumber-sumber yang memiliki relevansi substantif terhadap relasi antara tekanan digital, perlindungan hukum pekerja, dan keberlanjutan produktivitas perusahaan.

Kerangka analitis penelitian ini menggunakan pendekatan interpretatif-kritis dengan menempatkan tekno-stres sebagai konsekuensi multidimensional dari intensifikasi digitalisasi hubungan kerja modern. Analisis dilakukan melalui metode preskriptif dan konseptual untuk mengonstruksi hubungan normatif antara kewajiban perlindungan tenaga kerja dan strategi pengelolaan risiko psikososial di lingkungan perusahaan digital. Penelitian ini juga menerapkan pendekatan sinkronisasi horizontal antarperaturan ketenagakerjaan dan kebijakan perlindungan pekerja guna menilai sejauh mana sistem hukum nasional mampu mengakomodasi tantangan baru yang muncul akibat hiper-konektivitas kerja. Dalam dimensi teoritis, konsep appraisal dan coping digunakan sebagai instrumen interpretatif untuk menjelaskan bagaimana tekanan digital memengaruhi keseimbangan psikologis pekerja dan stabilitas produktivitas organisasi (Lazarus & Folkman, 1984). Seluruh bahan hukum dan literatur ilmiah kemudian dianalisis secara kualitatif melalui teknik content analysis dan critical legal analysis untuk menghasilkan sintesis argumentatif mengenai kebutuhan rekonstruksi tata kelola perusahaan yang lebih humanis, adaptif, dan responsif terhadap risiko tekno-stres dalam ekosistem kerja digital kontemporer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konstruksi Yuridis Tekno-Stres dalam Relasi Kerja Digital Kontemporer

Transformasi digital dalam hubungan industrial telah menghasilkan perubahan mendasar terhadap konfigurasi kerja modern yang sebelumnya berbasis kehadiran fisik menjadi berbasis konektivitas virtual tanpa batas temporal yang jelas. Perubahan tersebut menempatkan pekerja dalam situasi hiper-konektivitas yang memperluas intensitas pengawasan perusahaan melalui perangkat digital, aplikasi komunikasi daring, serta sistem evaluasi kinerja berbasis data real-time. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, kondisi tersebut memunculkan persoalan mengenai perluasan makna keselamatan kerja yang tidak lagi terbatas pada perlindungan fisik, melainkan mencakup kesehatan psikologis pekerja sebagai bagian dari hak konstitusional tenaga kerja. Penafsiran sistematis terhadap Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, sementara Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menempatkan kewajiban pencegahan risiko kerja sebagai tanggung jawab normatif pengusaha. Konstruksi norma tersebut memperlihatkan bahwa tekno-stres sebagai risiko psikososial akibat tekanan digital dapat dikualifikasikan sebagai bagian dari ancaman terhadap keselamatan kerja yang wajib dicegah melalui tata kelola perusahaan yang proporsional dan manusiawi.

Konsepsi tekno-stres dalam literatur kontemporer berkembang dari pendekatan psikologis menuju pendekatan sosio-legal yang menempatkan tekanan digital sebagai konsekuensi struktural dari relasi kekuasaan korporasi berbasis teknologi. Rosen dan Weil (1997) menjelaskan bahwa tekno-stres muncul ketika individu mengalami ketidakmampuan adaptif terhadap percepatan teknologi yang memengaruhi kestabilan emosi dan produktivitas kerja. Bondanini et al. (2020) memperluas konstruksi tersebut dengan menunjukkan bahwa digitalisasi perusahaan menciptakan bentuk baru tekanan kerja berupa techno-overload, techno-invasion, dan techno-complexity yang secara langsung berkorelasi dengan penurunan kesejahteraan psikologis tenaga kerja. Perspektif tersebut memperoleh relevansi yuridis ketika perusahaan menerapkan sistem komunikasi tanpa batas waktu yang pada praktiknya menghapus pemisahan antara ruang privat dan ruang kerja pekerja. Penafsiran teleologis terhadap

perlindungan tenaga kerja mengindikasikan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi menjaga keberlangsungan produksi, tetapi juga menjaga martabat manusia dalam hubungan kerja yang semakin terdigitalisasi.

Kajian normatif mengenai relasi antara tekno-stres dan produktivitas perusahaan menunjukkan adanya konflik antara orientasi efisiensi korporasi dengan prinsip perlindungan tenaga kerja. Perusahaan digital modern cenderung mengonstruksi produktivitas berdasarkan kecepatan respons, intensitas komunikasi, dan keterhubungan permanen pekerja terhadap sistem digital perusahaan. Adeyemi (2022) menegaskan bahwa konflik kerja berbasis tekanan emosional memiliki implikasi langsung terhadap stabilitas produktivitas dan keseimbangan psikologis pekerja di lingkungan perusahaan modern. Chandra et al. (2025) menemukan bahwa kesejahteraan pekerja memiliki hubungan kausal terhadap performa kerja dan loyalitas institusional, sehingga perlindungan psikososial tidak dapat dipisahkan dari kepentingan produktivitas perusahaan. Dalam konteks tersebut, pendekatan hukum yang menempatkan pekerja hanya sebagai faktor produksi menjadi tidak memadai karena gagal membaca dimensi psikologis dalam relasi industrial digital yang semakin kompleks.

Pendekatan interpretatif terhadap konsep appraisal dan coping yang dikembangkan Lazarus dan Folkman (1984) memperlihatkan bahwa tekanan kerja digital merupakan hasil interaksi antara tuntutan lingkungan dan kemampuan adaptasi individu. Dimensi appraisal menjelaskan bagaimana pekerja menilai ancaman digital sebagai beban atau tantangan, sedangkan mekanisme coping menentukan kemampuan pekerja mempertahankan stabilitas psikologis dalam lingkungan kerja yang invasif. Perspektif tersebut memiliki relevansi yuridis karena kewajiban perlindungan kerja tidak dapat dibatasi hanya pada penyediaan alat produksi, tetapi juga mencakup penciptaan lingkungan kerja yang tidak merusak kesehatan mental pekerja. Agalliu dan Ibrahim (2025) menunjukkan bahwa absennya pembatasan komunikasi kerja di luar jam operasional memperkuat techno-invasion yang berdampak terhadap meningkatnya kelelahan psikologis pekerja. Konstruksi normatif tersebut memperlihatkan perlunya reinterpretasi asas perlindungan tenaga kerja dalam konteks digitalisasi hubungan kerja modern.

Praktik digitalisasi hubungan kerja di Indonesia memperlihatkan adanya ketidakseimbangan antara percepatan adopsi teknologi dan kesiapan instrumen hukum nasional dalam mengantisipasi risiko psikososial tenaga kerja. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 memberikan legitimasi terhadap pengaturan fleksibilitas kerja selama pandemi, namun norma tersebut belum mengatur secara rinci mengenai batas konektivitas digital dan perlindungan terhadap tekanan kerja berbasis teknologi. Kondisi tersebut menciptakan ruang interpretasi luas bagi perusahaan untuk memperpanjang intensitas komunikasi kerja di luar jam operasional formal. Kim, Vaiman, dan Sanders (2022) menegaskan bahwa disrupsi lingkungan kerja digital menuntut strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap risiko psikososial tenaga kerja. Dalam perspektif hukum progresif, kekosongan pengaturan mengenai batas komunikasi digital menunjukkan adanya kebutuhan rekonstruksi norma ketenagakerjaan agar selaras dengan perubahan struktur kerja berbasis teknologi.

Tabel 1. Pemetaan Norma Perlindungan Tenaga Kerja terhadap Risiko Tekno-Stres

Instrumen Hukum	Ketentuan Normatif	Relevansi terhadap Tekno-Stres
UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat (1)	Hak atas keselamatan dan kesehatan kerja	Menjadi dasar perlindungan kesehatan psikologis pekerja Memungkinkan perluasan interpretasi terhadap risiko psikososial digital
UU No. 1 Tahun 1970 Pasal 3	Pencegahan bahaya kerja	

UU No. 27 Tahun 2022 Pasal 20	Perlindungan data pribadi	Membatasi eksploitasi data pekerja berbasis sistem digital
SE Menaker No. M/3/HK.04/III/2020	Fleksibilitas kerja dan keberlangsungan usaha	Menjadi legitimasi awal kerja digital dan work from home

Sumber: Diolah dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi, dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19.

Pemetaan norma pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa sistem hukum nasional sebenarnya telah menyediakan fondasi normatif yang memungkinkan pengembangan perlindungan terhadap risiko tekno-stres, meskipun pengaturannya masih bersifat implisit dan tersebar dalam berbagai instrumen hukum. Penafsiran gramatikal terhadap konsep keselamatan kerja dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja memperlihatkan kecenderungan historis yang berorientasi pada ancaman fisik di tempat kerja konvensional. Perubahan struktur kerja digital menuntut penafsiran sistematis yang memperluas makna keselamatan kerja hingga mencakup ancaman psikologis akibat tekanan digital yang terus-menerus. Nguyen dan Kanbach (2024) menjelaskan bahwa keberlanjutan perusahaan modern semakin bergantung pada integrasi aspek sosial dan kesejahteraan tenaga kerja ke dalam strategi korporasi. Perspektif tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap tekno-stres bukan hanya kebutuhan etis, melainkan kebutuhan strategis dalam tata kelola perusahaan berkelanjutan.

Relasi antara tekanan digital dan produktivitas perusahaan memperlihatkan dinamika kausal yang kompleks karena peningkatan efisiensi teknologi tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan performa tenaga kerja. le Roux dan Botha (2021) menemukan bahwa paparan tekno-stres berkepanjangan menyebabkan penurunan kepuasan hidup dan efektivitas kerja manajer perusahaan industri berat. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa produktivitas berbasis hiper-konektivitas digital justru berpotensi menghasilkan degradasi performa jangka panjang akibat kelelahan psikologis yang bersifat kumulatif. Manurung dan Christian (2024) menambahkan bahwa techno-stress creators memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dalam perusahaan yang sedang menjalankan transformasi digital. Argumentasi tersebut memperlihatkan bahwa perusahaan yang gagal mengelola tekanan digital secara proporsional justru menghadapi risiko penurunan produktivitas struktural.

Konstruksi hukum mengenai perlindungan data pribadi pekerja juga memiliki keterkaitan erat dengan fenomena tekno-stres dalam lingkungan kerja digital. Pasal 20 Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi mengatur prinsip pemrosesan data pribadi yang harus dilakukan secara terbatas, spesifik, dan sah menurut hukum. Dalam praktik perusahaan digital, sistem monitoring berbasis aplikasi kerja sering kali memproduksi pengawasan berlebihan yang meningkatkan tekanan psikologis pekerja melalui pengumpulan data perilaku kerja secara terus-menerus. Eltamboly et al. (2026) menunjukkan bahwa budaya perusahaan digital mulai mengonstruksi tekno-stres sebagai bagian inheren dari sistem pengelolaan performa korporasi modern. Penafsiran teleologis terhadap perlindungan data pribadi mengindikasikan bahwa pengawasan digital yang melampaui proporsionalitas dapat dikualifikasikan sebagai bentuk pelanggaran terhadap hak privasi pekerja sekaligus ancaman terhadap kesehatan psikologis mereka.

Kajian terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam konteks transformasi digital menunjukkan bahwa perlindungan tenaga kerja tidak dapat dipisahkan dari strategi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja adaptif. Agustian et al. (2023) menjelaskan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia memiliki posisi sentral dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan melalui penguatan kapasitas pekerja dan stabilitas organisasi. Asriyanti et al. (2024) memperlihatkan bahwa produktivitas kerja meningkat ketika perusahaan mengintegrasikan pendekatan humanistik

dalam pengelolaan tenaga kerja. Perspektif tersebut relevan dengan doktrin hukum ketenagakerjaan modern yang menempatkan pekerja sebagai subjek hukum yang memiliki hak atas kesejahteraan psikologis dan lingkungan kerja yang sehat. Penafsiran sistematis terhadap asas perlindungan tenaga kerja menunjukkan bahwa strategi pengelolaan tekno-stres merupakan bagian integral dari kewajiban perusahaan dalam menjaga keberlanjutan hubungan industrial yang berkeadilan.

Dimensi gender dalam relasi kerja digital turut memperlihatkan bahwa dampak tekno-stres tidak bersifat netral terhadap kondisi sosial pekerja. Anggadwita et al. (2023) menemukan bahwa pekerja perempuan dalam bisnis keluarga selama pandemi mengalami tekanan kerja digital yang lebih kompleks akibat tumpang tindih antara tanggung jawab domestik dan profesional. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa fleksibilitas kerja digital tidak selalu menghasilkan keseimbangan hidup, melainkan dapat memperluas eksploitasi waktu kerja secara terselubung. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, situasi tersebut memperlihatkan pentingnya pendekatan perlindungan berbasis keadilan substantif yang mempertimbangkan kerentanan sosial tertentu dalam hubungan kerja digital. Konstruksi yuridis mengenai tekno-stres akhirnya menunjukkan bahwa transformasi digital perusahaan harus diimbangi dengan rekonstruksi norma perlindungan tenaga kerja yang menempatkan kesehatan psikologis, privasi, dan martabat pekerja sebagai bagian sentral dari keberlanjutan produktivitas perusahaan modern.

Rekonstruksi Kebijakan Korporasi dalam Pengelolaan Tekno-Stres dan Stabilitas Produktivitas Kerja

Transformasi digital dalam hubungan kerja modern telah menempatkan perusahaan sebagai subjek hukum yang memikul tanggung jawab preventif terhadap risiko psikososial tenaga kerja akibat intensifikasi sistem kerja berbasis teknologi. Konstruksi kewajiban tersebut dapat ditafsirkan secara sistematis melalui Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjamin hak pekerja untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk perlindungan kesehatan mental dalam lingkungan kerja digital. Norma tersebut memiliki keterkaitan teleologis dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang menghendaki terciptanya kondisi kerja yang aman dari faktor yang membahayakan kesehatan pekerja, termasuk tekanan digital yang berlebihan akibat konektivitas kerja tanpa batas. Dalam konteks ini, tekno-stres tidak dapat lagi diposisikan sekadar sebagai konsekuensi individual dari adaptasi teknologi, melainkan sebagai risiko organisasi yang menuntut rekonstruksi tata kelola perusahaan berbasis perlindungan psikososial. Pendekatan tersebut sejalan dengan pandangan Bondanini et al. (2020) dan Heredia-Gálvez dan Millán-Barroso (2026) yang menempatkan tekno-stres sebagai psychosocial occupational risk yang memiliki implikasi langsung terhadap stabilitas produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

Kewajiban perusahaan dalam mengendalikan tekanan digital memperoleh legitimasi normatif tambahan melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 yang menekankan pentingnya perlindungan pekerja dan keberlangsungan usaha dalam sistem kerja fleksibel berbasis teknologi. Meskipun surat edaran tersebut lahir dalam konteks pandemi COVID-19, substansi normanya mencerminkan pengakuan negara terhadap kebutuhan penyesuaian hubungan kerja digital yang tetap menjamin kesejahteraan tenaga kerja. Penafsiran sistematis terhadap ketentuan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kewajiban untuk mengatur pola komunikasi kerja, durasi konektivitas digital, dan distribusi beban kerja elektronik secara proporsional. Agalliu dan Ibrahim (2025) menjelaskan bahwa ketidakjelasan batas komunikasi digital di luar jam kerja merupakan faktor utama yang memperbesar techno-invasi dan menurunkan kemampuan pemulihan psikologis pekerja. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa stabilitas produktivitas tidak semata ditentukan oleh intensitas penggunaan teknologi, melainkan oleh kemampuan korporasi membangun regulasi internal yang mampu menjaga keseimbangan antara efisiensi digital dan perlindungan hak tenaga kerja.

Implementasi kebijakan right to disconnect menjadi instrumen strategis dalam membatasi penetrasi pekerjaan ke dalam ruang privat pekerja yang selama ini mengalami erosi akibat hiper-konektivitas digital. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan komparatif, kebijakan tersebut telah berkembang sebagai bagian dari perlindungan hak istirahat pekerja dan mekanisme pengendalian tekanan psikologis akibat komunikasi digital tanpa jeda. Varela-Castro et al. (2022) menegaskan bahwa right to disconnect tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja, tetapi juga meningkatkan kreativitas organisasi dan efisiensi produktivitas jangka panjang. Analisis teleologis terhadap Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai waktu kerja menunjukkan bahwa pembatasan komunikasi digital di luar jam kerja merupakan bagian inheren dari perlindungan hak istirahat tenaga kerja. Dalam konteks tersebut, perusahaan yang tetap mempertahankan kultur komunikasi digital invasif berpotensi menciptakan konflik normatif antara tuntutan produktivitas perusahaan dan hak konstitusional pekerja atas kesehatan kerja yang layak.

Tabel 2. Strategi Organisasi dalam Pengelolaan Tekno-Stres dan Stabilitas Produktivitas

Strategi Organisasi	Dasar Hukum dan Kebijakan	Dampak terhadap Produktivitas	Risiko Jika Tidak Diterapkan
Right to disconnect	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 77; SE Menaker M/3/HK.04/III/2020	Menurunkan kelelahan digital dan meningkatkan fokus kerja	Burnout dan penurunan engagement
SOP komunikasi digital	UU No. 1 Tahun 1970	Menstabilkan ritme kerja dan koordinasi organisasi	Fragmentasi kerja dan overload informasi
Dukungan psikologis pekerja	UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 86	Menekan stres kerja dan turnover intention	Konflik kerja dan penurunan loyalitas
Employee Assistance Program	Kebijakan internal perusahaan	Meningkatkan retensi tenaga kerja	Ketidastabilan SDM dan absensi tinggi
Audit beban kerja digital	Prinsip K3 dan tata kelola SDM	Meningkatkan efisiensi distribusi pekerjaan	Ketimpangan beban kerja digital
Pembatasan monitoring digital	UU No. 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi	Meningkatkan rasa aman dan kepercayaan pekerja	Pelanggaran privasi dan resistensi pekerja

Sumber: Diolah dari Agalliu dan Ibrahim (2025), Eng et al. (2025), Kim et al. (2022), Nguyen dan Kanbach (2024), Adriyanto (2023), Ainiyah et al. (2025), dan peraturan perundang-undangan terkait.

Konstruksi tata kelola perusahaan digital juga harus diarahkan pada pembentukan standar operasional prosedur komunikasi elektronik yang proporsional dan berbasis prinsip keberlanjutan hubungan kerja. Eng et al. (2025) menegaskan bahwa fleksibilitas kerja hanya akan menghasilkan peningkatan produktivitas apabila diiringi dengan regulasi organisasi yang jelas mengenai ritme komunikasi, ekspektasi kerja, dan mekanisme evaluasi kinerja digital. Dalam perspektif hukum perusahaan modern, SOP komunikasi digital berfungsi sebagai instrumen preventif untuk mengurangi konflik kerja, memperjelas tanggung jawab struktural, dan mencegah eksploitasi waktu personal pekerja melalui sistem daring yang tidak terkendali. Penafsiran gramatikal terhadap Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menunjukkan bahwa frasa “perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja” mencakup perlindungan terhadap tekanan psikologis akibat sistem komunikasi

kerja yang tidak terukur. Oleh sebab itu, perusahaan yang gagal menyusun SOP komunikasi digital berpotensi melahirkan ketidakpastian norma dalam hubungan kerja dan memperbesar risiko disorganisasi produktivitas internal.

Penguatan manajemen sumber daya manusia berbasis kesejahteraan psikologis menjadi elemen fundamental dalam rekonstruksi perusahaan digital yang adaptif terhadap risiko tekno-stres. Ainiyah et al. (2025) dan Asriyanti et al. (2024) menjelaskan bahwa strategi pengelolaan SDM modern tidak lagi hanya berorientasi pada efisiensi produksi, melainkan juga pada stabilitas emosional tenaga kerja sebagai faktor produktivitas jangka panjang. Pendekatan tersebut relevan dengan konsep appraisal dan coping yang dikembangkan Lazarus dan Folkman (1984), di mana tekanan kerja digital akan menghasilkan dampak destruktif apabila pekerja tidak memperoleh dukungan organisasi yang memadai. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, dukungan psikologis perusahaan dapat dimaknai sebagai bagian dari kewajiban perlindungan tenaga kerja yang memiliki keterkaitan erat dengan prinsip kesejahteraan pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Analisis ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi mengintegrasikan kesehatan psikososial pekerja ke dalam desain kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Kebijakan employee engagement dan retensi tenaga kerja juga memiliki hubungan kausal dengan pengendalian tekno-stres dalam organisasi digital. Adriyanto (2023) menjelaskan bahwa keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan organisasi dan penguatan komunikasi internal berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas serta stabilitas produktivitas perusahaan. Temuan tersebut diperkuat oleh Indah et al. (2024) yang menunjukkan bahwa retensi tenaga kerja cenderung lebih tinggi pada perusahaan yang menyediakan lingkungan kerja suportif dan responsif terhadap tekanan psikologis pekerja. Dalam perspektif sosio-legal, kondisi tersebut memperlihatkan bahwa perlindungan pekerja tidak hanya dibentuk melalui norma hukum formal, tetapi juga melalui kultur organisasi yang menghormati martabat dan keseimbangan psikologis tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan yang mempertahankan sistem kerja digital represif tanpa ruang partisipasi pekerja berpotensi menghadapi penurunan loyalitas organisasi dan peningkatan turnover intention secara sistemik.

Penggunaan sistem monitoring digital dalam perusahaan juga menimbulkan problematika hukum baru terkait perlindungan privasi tenaga kerja dan legitimasi pengawasan elektronik. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi memberikan batasan normatif terhadap penggunaan data personal pekerja dalam aktivitas pengawasan perusahaan berbasis teknologi. Dalam praktiknya, intensifikasi monitoring digital yang tidak proporsional dapat memperbesar techno-anxiety dan menciptakan ketidaknyamanan psikologis akibat rasa diawasi secara terus-menerus. Manurung dan Christian (2024) menemukan bahwa tekanan digital akibat pengawasan elektronik berlebih memiliki korelasi dengan penurunan kepuasan kerja dan meningkatnya resistensi pekerja terhadap transformasi digital perusahaan. Berdasarkan penafsiran sistematis terhadap prinsip perlindungan data pribadi dan perlindungan tenaga kerja, perusahaan wajib memastikan bahwa penggunaan teknologi pengawasan tetap mempertimbangkan proporsionalitas, transparansi, dan penghormatan terhadap hak privasi pekerja.

Strategi pengelolaan tekno-stres juga memiliki relevansi langsung terhadap agenda corporate sustainability dalam tata kelola perusahaan kontemporer. Nguyen dan Kanbach (2024) menjelaskan bahwa keberlanjutan korporasi modern tidak hanya diukur dari stabilitas keuntungan ekonomi, tetapi juga dari kemampuan organisasi menjaga keberlangsungan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja di tengah perubahan teknologi. Perspektif tersebut memperlihatkan bahwa kesehatan psikososial pekerja merupakan bagian integral dari sustainability governance yang harus diinternalisasi ke dalam kebijakan perusahaan. Kim et al. (2022) menambahkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang responsif terhadap disrupsi digital memiliki kontribusi signifikan terhadap ketahanan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Analisis ini menunjukkan bahwa pengelolaan tekno-stres

bukan sekadar kebijakan administratif internal, melainkan bagian dari strategi hukum korporasi untuk menjaga legitimasi sosial dan daya tahan perusahaan dalam jangka panjang.

Hubungan antara stabilitas produktivitas dan kesejahteraan psikologis tenaga kerja juga terlihat dalam dinamika konflik kerja dan performa organisasi. Adeyemi (2022) menjelaskan bahwa konflik kerja yang tidak dikelola secara efektif berkontribusi terhadap ketidakstabilan emosional pekerja dan penurunan produktivitas perusahaan secara simultan. Dalam lingkungan kerja digital, konflik tersebut sering kali diperburuk oleh tekanan komunikasi elektronik, multitasking digital, dan ekspektasi respons kerja yang tidak realistis. Chandra et al. (2025) dan Putri et al. (2025) menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja memiliki korelasi positif terhadap performa kerja dan kepuasan organisasi dalam sistem kerja modern berbasis teknologi. Berdasarkan pendekatan teleologis terhadap hukum ketenagakerjaan, perlindungan psikososial pekerja harus dipandang sebagai instrumen preventif untuk menjaga keseimbangan produktivitas dan stabilitas hubungan industrial.

Rekonstruksi kebijakan perusahaan dalam pengelolaan tekno-stres pada akhirnya menuntut perubahan paradigma dari orientasi produktivitas mekanistik menuju tata kelola digital yang lebih humanis dan berkelanjutan. Agustian et al. (2023) dan Situmeang et al. (2025) menegaskan bahwa daya saing perusahaan modern tidak lagi hanya ditentukan oleh kapasitas teknologi, tetapi juga oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam menghadapi tekanan kerja digital. Pendekatan tersebut harus diintegrasikan dengan mekanisme audit beban kerja digital, penguatan dukungan psikologis, pembatasan komunikasi elektronik invasif, serta pengembangan sistem kerja yang adaptif terhadap kapasitas manusia. Sinambela et al. (2025) dan Eltamboly et al. (2026) memperlihatkan bahwa perusahaan yang gagal mengendalikan tekanan digital cenderung mengalami instabilitas organisasi, penurunan performa kerja, dan meningkatnya risiko disfungsi budaya perusahaan. Dengan demikian, rekonstruksi tata kelola perusahaan digital harus diposisikan sebagai kebutuhan normatif dan strategis untuk menjaga perlindungan tenaga kerja sekaligus mempertahankan keberlanjutan produktivitas korporasi di era transformasi digital kontemporer.

Rekonstruksi Regulasi Ketenagakerjaan Digital dan Perlindungan Yuridis terhadap Risiko Tekno-Stres

Perkembangan ekosistem kerja digital menunjukkan bahwa kerangka hukum ketenagakerjaan nasional belum sepenuhnya mampu mengantisipasi perubahan karakter hubungan kerja berbasis konektivitas digital yang berlangsung tanpa batas ruang dan waktu. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih berorientasi pada relasi kerja konvensional yang menempatkan waktu kerja, tempat kerja, dan pengawasan kerja dalam dimensi fisik sehingga belum mengakomodasi risiko psikososial akibat intensifikasi sistem digital kerja. Kondisi tersebut menimbulkan kekosongan norma terkait perlindungan pekerja dari tekanan komunikasi digital di luar jam kerja yang dalam praktiknya berpotensi melahirkan eksploitasi waktu kerja terselubung melalui mekanisme platform digital perusahaan. Perspektif ini diperkuat oleh Agalliu dan Ibrahim (2025) yang menjelaskan bahwa absennya pengaturan mengenai *right to disconnect* menyebabkan pekerja kehilangan batas privat dan mengalami normalisasi tekanan digital yang bersifat kontinu. Dalam konteks penafsiran teleologis terhadap Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja seharusnya dimaknai tidak hanya terbatas pada keselamatan fisik, melainkan juga mencakup perlindungan kesehatan mental digital pekerja dalam lingkungan kerja berbasis teknologi.

Ketidakhadiran norma eksplisit mengenai pembatasan komunikasi digital memperlihatkan adanya ketimpangan antara percepatan transformasi teknologi dengan perkembangan legislasi ketenagakerjaan nasional. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 memang memberikan pengaturan administratif mengenai fleksibilitas kerja selama pandemi COVID-19, namun regulasi tersebut belum membentuk konstruksi normatif permanen mengenai hak pekerja atas pemutusan koneksi digital. Situasi tersebut menghasilkan ruang interpretasi yang terlalu luas bagi

perusahaan untuk memperpanjang ekspektasi ketersediaan pekerja melalui grup komunikasi daring, sistem monitoring real-time, maupun aplikasi kolaborasi kerja digital. Varela-Castro et al. (2022) menegaskan bahwa right to disconnect bukan sekadar instrumen keseimbangan kerja, melainkan bagian dari perlindungan hak asasi pekerja terhadap invasi digital yang mengganggu kapasitas pemulihan psikologis. Pendekatan komparatif terhadap regulasi ketenagakerjaan Eropa memperlihatkan bahwa pengakuan terhadap hak memutus koneksi digital telah berkembang menjadi bagian integral dari prinsip decent work dalam tata kelola ketenagakerjaan modern.

Dalam perspektif sinkronisasi horizontal antarperaturan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menunjukkan orientasi normatif yang masih berfokus pada perlindungan fisik tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja konvensional. Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 menempatkan keselamatan kerja pada dimensi alat produksi, lingkungan fisik, dan pencegahan kecelakaan teknis tanpa memberikan konstruksi normatif mengenai risiko psikososial digital. Padahal, perkembangan literatur kontemporer menunjukkan bahwa tekanan teknologi telah berkembang menjadi occupational hazard baru yang memengaruhi produktivitas dan stabilitas organisasi secara signifikan (Heredia-Gálvez & Millán-Barroso, 2026). Eltambohy et al. (2026) bahkan menempatkan tekno-stres sebagai risiko korporasi yang mulai teridentifikasi dalam pelaporan manajemen perusahaan modern karena berkorelasi langsung dengan penurunan performa kerja dan peningkatan biaya organisasi. Penafsiran sistematis terhadap konsep keselamatan kerja karenanya perlu direkonstruksi menuju pendekatan digital occupational safety yang mengintegrasikan perlindungan kesehatan psikologis pekerja sebagai bagian dari kewajiban hukum perusahaan.

Tabel 3. Kekosongan dan Kebutuhan Reformulasi Regulasi Ketenagakerjaan Digital

Regulasi	Kekosongan Norma	Dampak Yuridis	Usulan Rekonstruksi
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Tidak mengatur batas komunikasi digital dan hak memutus koneksi	Eksplorasi waktu kerja digital dan perluasan jam kerja terselubung	Pengaturan right to disconnect dalam revisi UU Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja	Keselamatan kerja masih berorientasi fisik	Risiko psikososial dan tekno-stres tidak terlindungi	Perluasan makna keselamatan kerja menjadi digital occupational safety
Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi	Belum mengatur pengawasan digital pekerja secara spesifik	Over-monitoring dan pelanggaran privasi pekerja	Pembatasan proportional surveillance berbasis persetujuan dan kebutuhan kerja
Surat Edaran Menaker Nomor M/3/HK.04/III/2020	Bersifat administratif dan temporer	Tidak memiliki kekuatan normatif permanen	Pembentukan PP atau Permen khusus kesehatan mental digital pekerja

Sumber: Diolah dari Agalliu & Ibrahim (2025), Varela-Castro et al. (2022), Eltambohy et al. (2026), Heredia-Gálvez & Millán-Barroso (2026), serta peraturan perundang-undangan terkait.

Permasalahan berikutnya berkaitan dengan ekspansi praktik digital surveillance perusahaan yang berkembang tanpa batas proporsionalitas hukum yang jelas. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi memang mengakui prinsip lawful processing dan perlindungan hak subjek data, namun belum secara spesifik mengatur relasi subordinatif antara pekerja dan perusahaan

dalam praktik pemantauan digital tenaga kerja. Akibatnya, perusahaan dapat melakukan pemantauan aktivitas pekerja melalui software tracking, monitoring keyboard, hingga pengawasan aktivitas daring tanpa parameter pembatas yang memadai. Dalam perspektif proportional surveillance, tindakan pengawasan digital seharusnya dibatasi hanya pada kebutuhan operasional yang relevan dan tidak boleh melanggar prinsip martabat manusia serta hak privasi pekerja. Kekosongan norma tersebut menunjukkan perlunya harmonisasi antara hukum ketenagakerjaan dan hukum perlindungan data pribadi guna mencegah transformasi ruang kerja digital menjadi instrumen kontrol korporasi yang eksekusif.

Fenomena fleksibilitas kerja pascapandemi juga memunculkan problematika baru dalam konstruksi hukum ketenagakerjaan nasional. Skema hybrid working dan remote working memang meningkatkan efisiensi operasional perusahaan, namun pada saat yang sama memperluas beban psikologis akibat kaburnya batas antara ruang domestik dan ruang kerja profesional. Eng et al. (2025) menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja tanpa regulasi perlindungan yang seimbang berpotensi melahirkan ketidakpastian beban kerja, penurunan kualitas pemulihan psikologis, dan intensifikasi tuntutan digital tersembunyi. Perspektif tersebut memperlihatkan bahwa fleksibilitas kerja tidak dapat dipahami semata sebagai kebijakan produktivitas, melainkan harus ditempatkan dalam kerangka perlindungan hukum terhadap hak kesejahteraan pekerja. Dalam pendekatan hukum progresif, negara memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa transformasi pola kerja digital tidak menghasilkan bentuk eksploitasi baru yang dilegitimasi atas nama efisiensi teknologi.

Secara doktrinal, perkembangan konsep occupational health dalam hukum ketenagakerjaan internasional telah bergerak menuju pengakuan terhadap psychosocial hazard sebagai bagian dari risiko kerja modern. Harunavamwe et al. (2025) menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap kesehatan psikologis pekerja berpengaruh signifikan terhadap work engagement dan workplace flourishing di tengah tekanan digital yang semakin kompleks. Temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa perlindungan kesehatan mental pekerja tidak lagi dapat diposisikan sebagai kebijakan sukarela perusahaan, melainkan harus menjadi kewajiban normatif yang memiliki konsekuensi hukum. Dalam konteks Indonesia, belum terdapat Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang secara spesifik mengatur standar kesehatan mental digital pekerja. Kekosongan regulasi tersebut berpotensi menghasilkan disparitas perlindungan antarperusahaan karena implementasi mitigasi teknostres sepenuhnya bergantung pada kebijakan internal masing-masing korporasi. Rekonstruksi hukum ketenagakerjaan karenanya memerlukan pembentukan regulasi teknis mengenai manajemen risiko psikososial digital sebagai bagian integral dari sistem keselamatan dan kesehatan kerja nasional.

Analisis terhadap hubungan antara keberlanjutan korporasi dan perlindungan tenaga kerja digital juga memperlihatkan urgensi harmonisasi dengan prinsip Environmental, Social, and Governance (ESG). Nguyen dan Kanbach (2024) menempatkan keberlanjutan sosial perusahaan sebagai elemen strategis yang tidak lagi terbatas pada tanggung jawab lingkungan, tetapi juga mencakup perlindungan kesejahteraan pekerja dalam tata kelola korporasi modern. Dalam konteks tersebut, pengelolaan teknostres harus dipahami sebagai bagian dari sustainability governance karena berkaitan langsung dengan stabilitas produktivitas, retensi pekerja, dan legitimasi sosial perusahaan. Pendekatan ini memperluas makna corporate compliance dari sekadar kepatuhan administratif menuju kepatuhan berbasis perlindungan martabat manusia di ruang kerja digital. Perusahaan yang gagal mengendalikan tekanan digital berisiko menghadapi penurunan reputasi institusional dan potensi tanggung jawab hukum akibat pengabaian kewajiban perlindungan pekerja.

Dari perspektif teori hukum responsif, negara dituntut untuk membentuk sistem regulasi yang adaptif terhadap perubahan struktur hubungan kerja digital yang berlangsung sangat cepat. Konstruksi hukum ketenagakerjaan yang terlalu rigid dan berbasis pola kerja industrial konvensional tidak lagi memadai untuk menjawab dinamika kontrol digital, fleksibilitas kerja, dan tekanan konektivitas permanen. Rosen dan Weil (1997) sejak awal telah mengingatkan bahwa perkembangan teknologi kerja

tanpa pengendalian normatif akan menghasilkan tekanan psikologis yang bersifat sistemik terhadap individu pekerja. Dalam perkembangannya, Bondanini et al. (2020) menegaskan bahwa tekno-stres telah berkembang menjadi isu multidisipliner yang memerlukan integrasi antara tata kelola organisasi, kebijakan kesehatan kerja, dan reformasi regulasi ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, pembentukan norma digital occupational safety menjadi kebutuhan mendesak untuk memastikan bahwa modernisasi sistem kerja tidak menghilangkan dimensi kemanusiaan dalam hubungan industrial.

Kebutuhan reformasi regulasi juga harus mempertimbangkan dimensi produktivitas perusahaan sebagai kepentingan hukum yang saling berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Penelitian Adeyemi (2022), Chandra et al. (2025), dan le Roux dan Botha (2021) menunjukkan bahwa tekanan psikologis berkepanjangan berdampak langsung terhadap penurunan stabilitas emosional, produktivitas kerja, dan efektivitas organisasi. Perspektif tersebut memperlihatkan bahwa perlindungan kesehatan mental pekerja bukan hanya isu etika korporasi, melainkan bagian dari strategi keberlanjutan ekonomi perusahaan dalam jangka panjang. Dalam kerangka interpretasi ekonomis terhadap hukum ketenagakerjaan, negara berkepentingan menjaga produktivitas nasional melalui pembentukan regulasi kerja digital yang sehat dan berkeadilan. Reorientasi kebijakan hukum ketenagakerjaan menuju perlindungan psikososial digital karenanya memiliki relevansi strategis baik bagi perlindungan tenaga kerja maupun stabilitas pembangunan ekonomi nasional.

Rekonstruksi regulasi ketenagakerjaan digital pada akhirnya harus diarahkan pada pembentukan sistem hukum yang menempatkan kesejahteraan psikologis pekerja sebagai bagian inheren dari hak atas pekerjaan yang layak. Pendekatan tersebut menuntut revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, reinterpretasi progresif terhadap Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, serta harmonisasi substantif dengan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 melalui pengaturan yang lebih spesifik mengenai kesehatan mental digital dan proportional surveillance. Dalam perspektif critical legal analysis, kegagalan negara merespons transformasi digital kerja berpotensi melahirkan bentuk subordinasi baru yang tersembunyi di balik normalisasi konektivitas permanen dan fleksibilitas kerja digital. Arah masa depan hukum ketenagakerjaan nasional karenanya tidak lagi dapat dibatasi pada perlindungan fisik tenaga kerja, melainkan harus bergerak menuju perlindungan holistik terhadap integritas psikologis manusia dalam ekosistem kerja digital kontemporer. Rekonstruksi tersebut menjadi fondasi penting bagi terciptanya tata kelola ketenagakerjaan yang adaptif, humanis, dan berorientasi pada keberlanjutan produktivitas perusahaan di era transformasi digital.

KESIMPULAN

Transformasi digital dalam hubungan kerja modern telah merekonstruksi pola interaksi antara pekerja, teknologi, dan perusahaan sehingga melahirkan tekanan psikososial baru berupa tekno-stres yang berdampak langsung terhadap stabilitas produktivitas organisasi. Analisis yuridis menunjukkan bahwa intensifikasi konektivitas digital, beban informasi, pengawasan elektronik, dan fleksibilitas kerja pascapandemi telah memperluas risiko kerja dari dimensi fisik menuju dimensi psikologis yang belum sepenuhnya diakomodasi dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional. Pengelolaan tekno-stres memerlukan integrasi antara strategi organisasi yang humanis, penguatan kapasitas coping individu, dan rekonstruksi regulasi ketenagakerjaan yang adaptif terhadap ekosistem kerja digital. Dalam konteks tersebut, kebijakan right to disconnect, pengendalian proportional surveillance, penguatan dukungan organisasi, serta reinterpretasi konsep keselamatan kerja menjadi digital occupational safety merupakan instrumen penting untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas perusahaan dan perlindungan martabat pekerja. Penelitian ini menegaskan bahwa keberlanjutan produktivitas korporasi di era transformasi digital tidak lagi ditentukan semata oleh efisiensi teknologi, melainkan oleh kemampuan sistem hukum dan tata kelola perusahaan dalam membangun lingkungan kerja digital yang sehat, proporsional, dan berorientasi pada perlindungan kesejahteraan psikologis tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemi, J. K. (2022). Workplace conflict on productivity and emotional stability of employee. *International Journal of Management and Business Applied*, 1(2), 103-109. <https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i2.216>
- Adriyanto, A. (2023). Evaluation of employee engagement level in improving productivity and retention in the company. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(1), 583-598. <https://doi.org/10.57178/atestasi.v6i1.1105>
- Agalliu, P., & Ibrahim, S. (2025). The right to disconnect and techno-stress in home-working: A comparative legal and psychological analysis in the European union and the Western Balkans. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 9(6), 79-94. <https://doi.org/10.55214/25768484.v9i6.7756>
- Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, W., & Malik, A. J. (2023). Human resource management strategies in achieving competitive advantage in business administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 108-117. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.53>
- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 1296-1310. <https://doi.org/10.60036/jbm.619>
- AlMakhmari, B., Taha, A. Z., Azmi, F. N., & Mohtar, M. (2025). The impact of techno-stressors on employees' productivity in Malaysia's digital transformation era: The mediating role of coping strategies. *Lex Localis - Journal of Local Self-Government*, 23(S4), 2956-2971. <https://doi.org/10.52152/801001>
- Anggadwita, G., Permatasari, A., Alamanda, D. T., & Profityo, W. B. (2023). Exploring women's initiatives for family business resilience during the COVID-19 pandemic. *Journal of Family Business Management*, 13(3), 714-736. <https://doi.org/10.1108/JFBM-02-2022-0014>
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08-21. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Bondanini, G., Giorgi, G., Ariza-Montes, A., Vega-Muñoz, A., & Andreucci-Annunziata, P. (2020). Technostress dark side of technology in the workplace: A scientometric analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8013. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218013>
- Chandra, R. Z., Zamora, R., & Hakim, L. (2025). Employee's Well-Being and Job Performance A Case Study in Government-Affiliated Entities. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(1), 7946-7966. <https://doi.org/10.31538/ijse.v8i3.6752>
- Eltamboly, N., Farag, M., Gomaa, M., & Abdallah, M. (2026). Measuring Technostress in Corporate Culture: Insights from the 10-K Annual Reports. *Journal of Risk and Financial Management*, 19(2), 150. <https://doi.org/10.3390/jrfm19020150>
- Eng, I., Aboagye, E., Bergsten, E. L., & Strömberg, A. (2025). Balancing employee flexibility and organizational performance: implications for innovation, productivity, and company attractiveness in SMEs. *Frontiers in psychology*, 16, 1518284. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1518284>
- Harunavamwe, M., Ward, C., & Marange, T. (2025). Influence of technostress on work engagement and workplace flourishing: the mediating role of perceived organizational support. *Cogent Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2025.2561437>
- Heredia-Gálvez, S. A., & Millán-Barroso, P. J. (2026). Technostress as a psychosocial risk: A systematic literature review on creators, inhibitors and mental health impacts in university teaching staff. *Journal of Technology and Science Education*, 16(1), 147-162. <https://doi.org/10.3926/jotse.3469>
- Indah, T. N., Rumambi, F. J., & Siswoyo, M. (2024). Strategi Mempertahankan Karyawan Dalam Bisnis Restoran (Studi Kasus Di Restoran Ming Jakarta). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan*, 2(2), 540-548. <https://doi.org/10.70248/jakpt.v2i2.1522>

- Kim, S., Vaiman, V., & Sanders, K. (2022). Strategic human resource management in the era of environmental disruptions. *Human Resource Management*, 61(3), 283-293. <https://doi.org/10.1002/hrm.22107>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- le Roux, D. J., & Botha, P. A. (2021). Investigating the impact of technostress on productivity and overall life satisfaction of managers working at a South African ferrochrome smelting company. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, a1649. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1649>
- Le, T. T., Tran, H. L., Nguyen, D. H., Le, Q. D., Nguyen, V. H., & Do, H. L. (2022). The influence of sports activities on workplace productivity in Vietnam: The mediating role of stress management and work-life balance. *American Journal of Health Behavior*, 46(6), 740-752. <https://doi.org/10.5993/AJHB.46.6.16>
- Manurung, S., & Christian, M. (2024). Technostress creators and inhibitors on employee job satisfaction: A digital transformation perspective of an Indonesian shipping company. *New Applied Studies in Management, Economics & Accounting*, 7(2), 84-101. <https://doi.org/10.22034/NASMEA.2024.185176>
- Nguyen, H. L., & Kanbach, D. K. (2024). Toward a view of integrating corporate sustainability into strategy: A systematic literature review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(2), 962-976. <https://doi.org/10.1002/csr.2611>
- Putri, M., Anindita, P., & Safa, N. N. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di Lingkungan Kantor. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, 2(3), 45-54. <https://doi.org/10.31004/edp.v2i3.128>
- Rosen, L. D., & Weil, M. M. (1997). *The psychology of technostress: Coping with technology at work, home, and play*. John Wiley & Sons.
- Sinambela, T., Patria, G., & Tasrif, M. J. (2025). Analisis Efektivitas Penerapan Strategi Manajemen Jaringan Komputer terhadap Peningkatan Stabilitas, Keamanan, dan Produktivitas Sistem Teknologi Informasi di Perusahaan XYZ. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 13(2), 140-150. <https://doi.org/10.37721/jm.v13i2.1781>
- Situmeang, L. F., Tampubolon, G. O., Saribu, A. D., Sihite, I. M., Panjaitan, S., Sinaga, H. A., ... & Harefa, H. J. (2025). Strategi Peningkatan Produktivitas Untuk Meningkatkan Laba Pada Perusahaan Manufaktur. *Economics and Digital Business Review*, 7(1), 137-148. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v7i1.2904>
- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19. (2020). Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. (1970). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi. (2022). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 196.
- Varela-Castro, W. H., Briceño-Santacruz, M. d. l. A., & Castro-Solano, M. O. (2022). The Right to Disconnect: Influence on Competitiveness, Productivity and Creativity. *Mercados y Negocios*, (46), 5-30. <https://doi.org/10.32870/myn.vi46.7667>