

Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja *Freelance* dan *Remote-Working* dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Mariana Mugiono, Astrid Athina Indradewi

Program Studi Hukum Universitas Pelita Harapan Surabaya

astrid.indradewi@uph.edu

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja *freelance* dan *remote-working* dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Meski belum diatur secara spesifik, kedua jenis pekerja ini dapat dikaitkan dengan hubungan kerja selama memenuhi unsur perintah, pekerjaan, dan upah, hubungan kerja dapat diakui secara hukum. Namun, banyak pekerja *freelance* dan *remote-working* bekerja tanpa perjanjian tertulis, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dan minimnya perlindungan. Prinsip perlindungan tenaga kerja sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan tetap berlaku, termasuk hak atas upah layak, jaminan sosial, serta perlakuan yang adil. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan menelaah bahan-bahan pustaka atau data sekunder. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan dengan bahan hukum yang meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

kata kunci: hukum ketenagakerjaan, pekerja jarak jauh, pekerja lepas, perlindungan hukum.

ABSTRACT

This study examines legal protection for freelance and remote-working employees within the Indonesian labor law system. Although not specifically regulated, these types of workers can be associated with an employment relationship as long as the elements of instruction, work, and wages are fulfilled. Such relationships may be legally recognized. However, many freelancers and remote workers operate without written agreements, resulting in legal uncertainty and minimal protection. The principles of labor protection as stated in the 1945 Constitution and the Manpower Law remain applicable, including the right to fair wages, social security, and equitable treatment. This study applies a normative juridical method, which involves legal research based on literature review and secondary data. The approach used is a statutory approach, utilizing primary, secondary, and tertiary legal materials.

keywords: labor law, remote workers, freelance workers, legal protection.

PENDAHULUAN

Perkembangan model kerja secara fleksibel di era digital telah mendorong peningkatan jumlah pekerja lepas (*freelance*) dan jarak jauh (*remote-working*). Tren ini semakin populer karena memberikan kebebasan dan memilih proyek serta fleksibilitas dalam mengatur waktu dan lokasi kerja. Laporan terbaru dari Bank Dunia

menunjukkan bahwa jumlah pekerja lepas (*freelance*) di dunia jauh lebih besar dari yang diperkirakan sebelumnya. Secara global, jumlahnya berkisar antara 154 juta hingga 435 juta, pekerja lepas (*freelance*) menyumbang hingga 12% dari total tenaga kerja global.¹ Dengan konsep *work-from-anywhere*, banyak individu kini dapat bekerja tanpa batasan geografis, menjangkau peluang kerja baik di dalam maupun luar negeri.²

Lonjakan pekerja lepas (*freelance*) dan jarak jauh (*remote-working*) dipengaruhi oleh faktor ekonomi. Krisis ekonomi yang terjadi beberapa tahun terakhir, salah satunya akibat pandemi Covid-19, telah memaksa banyak perusahaan menerapkan strategi efisiensi biaya, termasuk dengan mengurangi jumlah karyawan tetap dan lebih mengandalkan tenaga kerja lepas atau pekerja jarak jauh. Model kerja ini dianggap lebih meringankan keuangan pihak perusahaan karena tidak memerlukan biaya operasional besar.

Belakangan ini, terdapat banyak sekali berita Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi di Indonesia. Gelombang PHK telah terjadi di sejumlah wilayah, antara lain:³ (1) Perusahaan tekstil Stritex memberhentikan lebih dari 10.000 karyawannya; (2) PT. Yamaha Music Product Asia menyampaikan pengumuman terkait penutupan pabrik pada akhir 2025 dengan jumlah lebih dari 1.000 pekerja; (3) Dua pabrik yang mengerjakan sepatu merek Nike akan melakukan PHK terhadap kurang lebih 3.000 pekerja; (4) KFC akan melakukan PHK, dan (5) Sanken juga disebut akan melakukan PHK. Per Januari 2025, data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang terkena PHK di Indonesia mencapai 3.325 orang.⁴ Indonesia menjadi negara dengan tingkat pengangguran tertinggi dibandingkan enam negara ASEAN menurut laporan World Economic Outlook per

¹ Editorial Mellow, "The State of Freelance: 9 Top Statistics, Facts, and Trends (2024)," *Mellow Media*, January 9, 2025, <https://www.mellow.io/mellow-media/the-state-of-freelance-9-top-statistics-facts-and-trends-2024>.

² Nuzulia Nur Rahma, "Indef: Kerja Remote Akan Jadi Tren," *ValidNews*, June 26, 2023, <https://validnews.id/ekonomi/indef-kerja-remote-akan-jadi-tren>.

³ "Seberapa realistis pegawai yang terkena gelombang PHK bisa bekerja lagi? – 'Uang saya tinggal Rp200.000, enggak ada lagi,'" *BBC News Indonesia*, March 9, 2025, <https://www.bbc.com/indonesia/articles/cvge3gdw8v9o>.

⁴ "Seberapa realistis pegawai yang terkena gelombang PHK bisa bekerja lagi? – 'Uang saya tinggal Rp200.000, enggak ada lagi.'"

April 2024 sejumlah 279,96 juta penduduk.⁵

Situasi ini kemudian mendorong banyak pekerja yang terkena PHK untuk mencari peluang kerja. Beberapa diantaranya menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri⁶, menjadi *affiliator*, berjualan *digital product*, atau beralih ke pekerjaan *freelance* dan *remote-working*, yang semakin menunjukkan tren peningkatan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik sebanyak 33,34 juta orang di Indonesia memilih bekerja sebagai *freelancer* per Agustus 2020.⁷ Namun, meningkatnya minat terhadap model kerja fleksibel ini juga dimanfaatkan oleh pihak-pihak tidak bertanggung jawab untuk melakukan penipuan berkedok tawaran kerja. Banyak pekerja menjadi korban skema pembayaran yang tidak jelas, pemalsuan kontrak, hingga eksploitasi tenaga kerja tanpa perlindungan hukum yang memadai.

Tahun 2023 lalu, pihak kepolisian mengungkap penipuan kerja paruh waktu daring setelah mendapat laporan dari masyarakat. Tiga orang pelaku mengelabui korban dengan menyebarkan link berisi penawaran kerja paruh waktu secara daring dengan sejumlah keuntungan hingga akhirnya uang ratusan juta dibawa kabur oleh pelaku.⁸ Tahun 2024, seorang wanita di Palembang ditipu lebih dari Rp 40.000.000,- dengan modus *remote-working*.⁹ Dapat dilihat bahwa pekerjaan *freelance* dan *remote-working* merupakan pekerjaan yang juga harus memiliki suatu perjanjian kerja sehingga para pekerja tersebut memiliki suatu jaminan untuk memperoleh haknya

⁵ Erwina Rachmi Puspapertiwi and Inten Esti Pratiwi, "Tingkat Pengangguran Indonesia Nomor 1 di ASEAN," *Kompas.com*, July 23, 2024, <https://www.kompas.com/tren/read/2024/07/23/103000165/tingkat-pengangguran-indonesia-nomor-1-di-asean?page=all>.

⁶ Mariana Mugiono, Indradewi, Astrid Athina, and Andyna Susiawati Achmad, "Perspektif Hukum Terhadap Tindak Pidana Perdagangan Orang Di Kawasan ASEAN Antara Indonesia Dan Myanmar," *Journal of Contemporary Law Studies* 2, no. 3 (2024): 287–300, <https://doi.org/10.47134/lawstudies.v2i3.3107>.

⁷ "Jumlah Freelancer Melonjak 4,32 Juta Orang, Kominfo: Karir Ini Sedang Berkembang," *TEMPO.CO*, September 11, 2020, <https://www.tempo.co/ekonomi/jumlah-freelancer-melonjak-4-32-juta-orang-kominfo-karir-ini-sedang-berkembang-566333>.

⁸ Aisha Amalia Putri, "Cerita Korban Penipuan Kerja Paruh Waktu Online, Diminta Nilai Konten Hingga Lakukan Deposit Uang," *Kompas TV*, May 8, 2023, <https://www.kompas.tv/video/432188/cerita-korban-penipuan-kerja-paruh-waktu-online-diminta-nilai-konten-hingga-lakukan-deposit-uang>.

⁹ Muhammad Rizky Pratama, "Wanita di Palembang Ditipu Rp 40 Juta Modus Kerja Remote," *Detik Sumatera Selatan*, February 2, 2024, <https://www.detik.com/sumbagsel/hukum-dan-kriminal/d-7173685/wanita-di-palembang-ditipu-rp-40-juta-modus-kerja-remote>.

setelah melaksanakan kewajibannya.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, definisi pekerja telah diatur secara tegas dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang menyatakan bahwa: “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya”. Definisi tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Soepomo, menyatakan bahwa: “Pekerja adalah seorang yang bekerja dengan orang lain dengan mendapatkan upah”.¹⁰ Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pemberi kerja dan pekerja senantiasa melahirkan hak dan kewajiban timbal balik. Oleh karena itu, hubungan kerja tersebut harus dituangkan secara tertulis atau lisan dalam bentuk suatu perjanjian kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 1 ayat (14) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan: “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban para pihak”.

Dengan demikian, UU Ketenagakerjaan berlaku terhadap setiap hubungan kerja yang memenuhi unsur-unsur sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan tersebut. Suatu hubungan kerja dianggap sah dan tunduk pada ketentuan apabila memenuhi unsur-unsur yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (15) UU Ketenagakerjaan, yakni: (1) Adanya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, (2) Adanya perintah atau arahan dari pemberi kerja (pengusaha); dan (3) Adanya pemberian upah sebagai imbalan atas pekerjaan tersebut. Ketiga unsur tersebut merupakan indikator utama dalam menentukan keberadaan hubungan kerja yang sah menurut hukum. Apabila hubungan antara dua pihak—yakni pekerja dan pemberi kerja—memenuhi ketiga unsur tersebut, maka hubungan tersebut secara otomatis tunduk pada ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, berikut seluruh hak dan kewajiban yang timbul darinya.¹¹

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja *freelance* dan *remote-working* dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, serta

¹⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1974).

¹¹ Soepomo.

menilai apakah hubungan kerja tersebut memenuhi unsur hubungan kerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana status hukum pekerja lepas (*freelancer*) dan pekerja jarak jauh (*remote-worker*) dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja lepas (*freelancer*) dan pekerja jarak jauh (*remote-worker*) dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan menelaah bahan-bahan pustaka atau data sekunder.¹² Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), dengan menelaah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Penganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2024 tentang Tata Cara dan Syarat Hubungan Kerja Fleksibel, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2024 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Digital. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis dan dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan teknik pengumpulan data berupa penelusuran dokumen hukum, literatur, jurnal ilmiah, dan sumber terpercaya lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Status Hukum Pekerja Lepas (*Freelancer*) dan Pekerja Jarak Jauh (*Remote-Worker*) dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Meningkatnya pekerjaan lepas (*freelance*) dan kerja jarak jauh (*remote-*

¹² Soerjono Soekanto and Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).

working) di era globalisasi telah menciptakan dinamika baru dalam struktur ketenagakerjaan di Indonesia. Fenomena ini didorong oleh melimpahnya peluang kerja yang tersedia secara digital, baik bagi individu maupun perusahaan, serta kemudahan akses terhadap teknologi. Fleksibilitas waktu dan lokasi menjadi daya tarik utama bagi para pekerja¹³, sementara perusahaan memperoleh keuntungan seperti efisiensi biaya operasional dan kemudahan mengakses tenaga kerja dengan keahlian spesifik lintas wilayah.

Indonesia mulai menyaksikan peningkatan eksponensial perusahaan berbasis teknologi sejak kehadiran platform seperti "Uber" dan "Airbnb" pada awal tahun 2000-an.¹⁴ Perkembangan ini ditandai dengan semakin maraknya aktivitas yang melibatkan interaksi aktif antara individu atau kelompok dengan perangkat dan aplikasi teknologi. Interaksi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik individu, kecanggihan teknologi yang digunakan, serta konteks penggunaannya, yang masing-masing memiliki tujuan dan tingkat keaktifan berbeda.¹⁵ Fenomena ini memberikan dampak signifikan terhadap dunia kerja, baik dari sisi perusahaan, pekerja, maupun struktur ketenagakerjaan secara keseluruhan.

Dalam praktiknya, istilah *freelancer* merujuk pada individu yang bekerja secara independen dan tidak terikat pada satu pemberi kerja tertentu. *Freelancer* memiliki kebebasan dalam memilih proyek, menetapkan tarif, dan mengatur jadwal kerja sendiri, tetapi tidak mendapatkan manfaat karyawan tetap seperti jaminan sosial atau cuti berbayar. Sebaliknya, *remote worker* adalah karyawan tetap yang bekerja untuk satu perusahaan namun melaksanakan tugasnya dari luar kantor, biasanya dari rumah. Meskipun lokasi kerja fleksibel, pekerja ini tetap terikat pada jam kerja dan

¹³ Najwa Choerunnisa et al., "Transformasi Pasar Kerja Dalam Perspektif Hukum Terhadap Tren Freelance Dan Remote Working Di Era Globalisasi," *Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 2 (2025): 294–98, <https://doi.org/10.62017/syariah>.

¹⁴ "WORKING WITHOUT BORDERS: The Promise and Peril of Online Gig Work" (World Bank Publications, 2023), <https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/81a1bf93-26b7-41e9-903f-4542687ad5db/download>.

¹⁵ M. Iqbal, "Pengaruh Antara Kebijakan Fleksibel Kerja Dan Penggunaan Teknologi Terhadap Manajemen Waktu Pada Pekerja Remote Dan Freelancer," *Jurnal Multidisiplin West Science* 3, no. 7 (2024): 971–76, <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i07.1312>.

menerima hak normatif seperti gaji tetap, asuransi kesehatan, dan cuti.¹⁶

Meskipun praktik kerja semacam ini semakin umum, sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia belum secara eksplisit mengatur status hukum pekerja *freelance* dan *remote working*. Dalam konteks *freelancer*, terdapat dua pendekatan hukum yang berkembang. Pendekatan pertama menyatakan bahwa selama terpenuhi unsur hubungan kerja dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan—yakni adanya pekerjaan, perintah, dan upah—maka *freelancer* dapat dikategorikan sebagai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan berhak atas perlindungan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU CiptaKer), beserta peraturan turunannya, seperti Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Jenis pekerjaan *freelance* yang bersifat proyek atau waktu tertentu sejalan dengan sifat hubungan kerja PKWT.

Sebaliknya, pendekatan kedua menilai bahwa *freelancer* bukan pekerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan, melainkan penyedia jasa independen yang tunduk pada hukum perdata karena tidak ada unsur subordinasi atau perintah langsung dari pemberi kerja. Dalam pendekatan ini, hubungan hukum antara *freelancer* dan klien dikualifikasikan sebagai hubungan perdata berdasarkan kontrak jasa dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, bukan sebagai hubungan industrial.

Dengan demikian, penentuan status hukum *freelancer* bersifat *case by case* dan ditentukan dari karakter hubungan kerja secara konkret. Jika ditemukan adanya subordinasi, waktu kerja tertentu, dan pemberian upah secara teratur, maka hubungan tersebut dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan. Namun jika pekerja memiliki kendali penuh atas waktu, metode kerja, serta tidak berada dalam struktur organisasi pemberi kerja, maka hubungan tersebut lebih tepat diletakkan dalam ranah hukum perdata.

¹⁶ Click Catalysts, “Remote Work vs. Freelancing: Key Differences and Insights,” *Medium* (blog), October 12, 2023, <https://medium.com/@clickcatalysts/remote-work-vs-freelancing-key-differences-and-insights-6e864195c10f>.

Di sisi lain, status pekerja jarak jauh atau *remote worker* memiliki kedudukan hukum yang lebih jelas dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Meskipun belum terdapat pengaturan secara khusus dalam peraturan perundang-undangan, hubungan kerja dengan pekerja remote tetap sah selama memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja ini tetap tunduk pada UU Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya, termasuk hak atas upah minimum, waktu kerja dan istirahat, serta jaminan sosial. Namun, aspek seperti pengawasan, keselamatan kerja, dan perlindungan data pribadi dalam skema kerja jarak jauh masih memerlukan pengaturan yang lebih rinci agar perlindungan pekerja tetap terjamin.

Oleh karena itu, baik pekerja lepas maupun pekerja jarak jauh membutuhkan kerangka hukum yang lebih komprehensif dan adaptif terhadap perkembangan pola kerja modern. Kepastian hukum yang jelas sangat diperlukan agar hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat terlindungi secara adil dan seimbang dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia yang terus berkembang.

Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja *Freelance* Dan *Remote-Working* Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai warga negara merupakan tanggung jawab negara. Hal ini secara tegas telah diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), yakni bahwa negara bertujuan “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum”. Amanat konstitusional tersebut diperkuat dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Dengan demikian, setiap pekerja, termasuk pekerja *freelance* maupun *remote-working*, memiliki hak konstitusional untuk mendapatkan perlindungan hukum serta kesejahteraan dalam hidup dan pekerjaannya.¹⁷

Pekerja *freelance* dan *remote-working* kini menjadi bagian penting dari

¹⁷ Irham Rahman et al., “PERLINDUNGAN HUKUM SERIKAT PEKERJA FREELANCE BAGI WARTAWAN DALAM PERSEPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETANAGAKERJAAN,” *Jurnal Transparansi Hukum* 2, no. 2 (2019), <https://doi.org/10.30737/transparansi.v2i2.449>.

dinamika ketenagakerjaan modern di Indonesia. Keduanya menawarkan fleksibilitas waktu dan lokasi, yang menjadi daya tarik utama di tengah perkembangan teknologi dan gaya hidup yang serba cepat.¹⁸ Namun, di balik fleksibilitas tersebut, terdapat sejumlah tantangan yang dihadapi, seperti ketidakjelasan status hukum, minimnya kesadaran akan hak dan kewajiban, keterbatasan perlindungan sosial, serta kesenjangan dalam pemanfaatan teknologi.¹⁹

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) mengatur prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja yang meliputi anti diskriminasi, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja. Meskipun undang-undang ini ditujukan untuk memberikan keamanan, kenyamanan, dan kesejahteraan pekerja, penerapannya masih belum sepenuhnya menjangkau pekerja *freelance* dan *remote-working* secara optimal.²⁰ Hal ini dikarenakan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja tidak selalu tunduk pada struktur formal yang telah diatur, sehingga menimbulkan potensi kerugian bagi pekerja non-konvensional tersebut.

Meskipun demikian, pekerjaan *freelance* dan *remote-working* mengalami peningkatan signifikan karena adanya kesepakatan fleksibilitas antara pekerja dan perusahaan. Kebijakan fleksibel kerja memungkinkan karyawan memiliki kontrol besar atas jam dan lokasi kerja serta menekankan pentingnya kepercayaan perusahaan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, meskipun dilakukan dari lokasi dan waktu yang berbeda.²¹ Akan tetapi, banyak perjanjian kerja antara *freelancer* atau *remote worker* dengan perusahaan hanya dilakukan secara lisan, yang

¹⁸ Mustofa, "PEKERJA LEPAS (FREELANCER) DALAM DUNIA BISNIS," *Jurnal Mozaik X*, no. 1 (2018), <https://media.neliti.com/media/publications/267958-pekerja-lepas-freelancer-dalam-dunia-bis-69ded095.pdf>.

¹⁹ Intan Azzahra Nur Salsabila et al., "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi Remote Workers Di Indonesia," in *Harmonisasi Hukum Pidana Dalam Perspektif Demokrasi Dan Hak Asasi Manusia* (Prosiding Seminar Nasional Hukum Aktual, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2024), <https://journal.uui.ac.id/psha/article/view/35369>.

²⁰ Willa Wahyuni, "Melihat Legalitas Sistem Remote Working," *Hukumonline.Com* (blog), January 24, 2024, <https://www.hukumonline.com/berita/a/melihat-legalitas-sistem-remote-working-lt65b0f3b7188a9/>.

²¹ Iqbal, "Pengaruh Antara Kebijakan Fleksibel Kerja Dan Penggunaan Teknologi Terhadap Manajemen Waktu Pada Pekerja Remote Dan Freelancer."

berdampak pada lemahnya perlindungan hukum yang seharusnya diberikan.

Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT telah mengatur secara spesifik tentang Perjanjian Kerja Harian Lepas. Dalam aturan tersebut, terdapat ketentuan bahwa pekerjaan yang dilakukan kurang dari 21 hari dalam sebulan tergolong harian lepas, dan apabila dilakukan selama 21 hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut maka secara otomatis berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini dapat menjadi landasan bagi pekerja *freelance* untuk mendapatkan pengakuan hukum yang lebih jelas, terutama jika pola kerja yang dilakukan secara berkelanjutan menyerupai hubungan kerja tetap.

Pekerja *freelance* banyak ditemukan dalam sektor-sektor kreatif dan jasa seperti penulisan, musik, desain grafis, dan pemasaran. Mereka umumnya tidak mendapatkan jaminan gaji bulanan, asuransi kerja, atau dana pensiun.²² Tetapi, pekerja *freelance* juga memiliki keunggulan tersendiri, antara lain efisiensi biaya bagi perusahaan, fleksibilitas waktu, kemampuan menghadirkan ide-ide segar, dan reputasi profesional yang mereka bangun secara mandiri. Hal-hal ini menjadikan *freelancer* sebagai pilihan yang kompetitif di tengah pasar tenaga kerja digital.

Sementara itu, model kerja *remote-working* menghadirkan tantangan tersendiri. Banyak perusahaan mengadopsi sistem ini untuk mengurangi angka pengangguran dan menjangkau tenaga kerja yang tersebar di berbagai lokasi. Namun, masalah sering muncul seperti ketidakjelasan status pekerja, eksploitasi jam kerja karena fleksibilitas waktu, serta minimnya kepastian kontrak. Pekerja *remote* sering dihadapkan pada risiko tidak diakui sebagai karyawan tetap, dan bahkan tidak diberikan pelatihan yang memadai oleh perusahaan, yang justru berdampak pada kesejahteraan mereka.²³

Perlindungan hukum bagi pekerja *freelance* dan *remote-working* seharusnya tetap dapat dijamin melalui pendekatan normatif dalam sistem ketenagakerjaan. Perlindungan hukum tenaga kerja terbagi menjadi tiga: perlindungan ekonomis

²² Amanda Tikha Santriati, "KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA FREELANCE (HARIAN LEPAS) DI INDONESIA," *Opinia De Journal* 2, no. 1 (June 2022): 46–69.

²³ Devina Novela, "Dinamika Perlindungan Hukum Pekerja Remote Working Melalui Implikasi Digital Dan Pengaturan Di Indonesia," *Journal of Mandalika Literature* 5, no. 4 (October 9, 2024): 822–28, <https://doi.org/10.36312/jml.v5i4.3613>.

(pemberian upah yang layak), perlindungan sosial (keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja), dan perlindungan teknis (keselamatan kerja). Hal ini juga diperkuat oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam praktiknya, pekerja *remote-working* sering mengalami perlakuan berbeda dibandingkan pekerja kantoran, terutama dalam aspek pembuatan perjanjian kerja. Perjanjian kerja *remote-working* umumnya dilakukan secara digital dan jarak jauh. Meskipun demikian, perjanjian tersebut tetap menimbulkan hubungan hukum yang bersifat mengikat. Pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan atau perundang-undangan yang berlaku.

Hak-hak pekerja juga diatur secara eksplisit dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang meliputi perlindungan atas keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Oleh karena itu, perusahaan yang menerapkan sistem kerja *remote-working* tetap wajib memberikan jaminan kesehatan (melalui BPJS Ketenagakerjaan), keselamatan kerja, serta fasilitas penunjang seperti perlengkapan kerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 100 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perusahaan wajib menyediakan fasilitas guna meningkatkan kesejahteraan pekerjanya.

Adapun mengenai waktu kerja, Pasal 77 ayat (2) UU Cipta Kerja mengatur bahwa jam kerja standar adalah 7 jam per hari untuk 6 hari kerja, atau 8 jam per hari untuk 5 hari kerja. Sayangnya, fleksibilitas kerja seringkali disalahgunakan oleh perusahaan dengan menuntut pekerjaan di luar jam yang disepakati tanpa memberikan kompensasi. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk mencantumkan ketentuan mengenai lembur dalam perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 78 UU Cipta Kerja.

Selain itu, pekerja *remote* juga menghadapi risiko kejahatan siber karena bergantung pada internet dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP) menjadi relevan. UU PDP memberikan perlindungan terhadap data pribadi pekerja, yang harus

dijaga kerahasiaannya oleh perusahaan.

Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja *freelance* dan *remote-working* perlu terus diperkuat melalui regulasi yang lebih spesifik dan implementasi yang konsisten. Perusahaan juga perlu berkomitmen terhadap perlindungan hak-hak pekerja tanpa memandang model kerja yang diterapkan, agar tercipta hubungan kerja yang adil, manusiawi, dan sesuai dengan nilai-nilai konstitusi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, status hukum pekerja lepas (*freelancer*) dan pekerja jarak jauh (*remote-worker*) masih belum diatur secara spesifik dan eksplisit dalam peraturan perundang-undangan. Meski demikian, ketentuan mengenai hubungan kerja fleksibel dapat dikaitkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Harian Lepas sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004. Hal ini menunjukkan bahwa secara normatif, pekerja *freelance* dan *remote-working* tetap dapat dianggap sebagai bagian dari hubungan kerja, sepanjang memenuhi unsur perintah, pekerjaan, dan upah. Namun, pada praktiknya, status hukum kedua jenis pekerja ini kerap kali bersifat informal, karena sering kali tidak diikat melalui perjanjian tertulis, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pekerja.

Adapun bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja *freelance* dan *remote-working* dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya mengacu pada prinsip umum perlindungan tenaga kerja yang tercantum dalam UUD RI 1945 dan UU Ketenagakerjaan. Perlindungan tersebut mencakup hak atas upah yang layak, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlakuan yang adil dan bermartabat. Negara juga memiliki kewajiban konstitusional untuk melindungi seluruh warga negaranya, termasuk pekerja dalam bentuk kerja non-konvensional. Dalam konteks ini, penting untuk mendorong pengakuan hukum yang lebih jelas terhadap jenis pekerjaan fleksibel melalui perjanjian kerja tertulis dan mekanisme perlindungan seperti pengawasan ketenagakerjaan, akses terhadap BPJS Ketenagakerjaan, serta jaminan keamanan data pribadi sebagaimana diatur dalam UU PDP. Hal ini penting

untuk memastikan bahwa perkembangan dunia kerja yang dinamis tetap berjalan beriringan dengan pemenuhan hak-hak pekerja secara adil dan setara.

Saran

1. Bagi Pemerintah:
 - a. Perlu adanya pengakuan dan pengaturan hukum yang eksplisit terhadap status pekerja *freelance* dan *remote-working* dalam sistem ketenagakerjaan.
 - b. Meningkatkan pengawasan terhadap praktik hubungan kerja, terutama dalam hal pelaksanaan jam kerja, pemberian upah yang layak, jaminan sosial, dan perlindungan kesehatan.
 - c. Melakukan edukasi dan sosialisasi hukum ketenagakerjaan kepada masyarakat.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan perlu menyusun perjanjian kerja tertulis bagi pekerja *freelance* maupun *remote-working* sebagai bentuk kepastian hukum.
 - b. Melaksanakan manajemen sumber daya manusia yang adaptif terhadap sistem kerja fleksibel dengan tetap memperhatikan kesejahteraan pekerja.
3. Bagi Pekerja
 - a. Pekerja *freelance* dan *remote-working* perlu meningkatkan pemahaman hukum ketenagakerjaan serta hak-hak mereka sebagai pekerja.
 - b. Pekerja juga perlu memastikan adanya kontrak kerja atau perjanjian tertulis sebelum memulai kerja sama, guna memperkuat posisi hukum dan mencegah potensi perselisihan di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

BBC News Indonesia. “Seberapa realistis pegawai yang terkena gelombang PHK bisa bekerja lagi? – ‘Uang saya tinggal Rp200.000, enggak ada lagi.’” March 9, 2025. <https://www.bbc.com/indonesia/articles/cvge3gdw8v9o>.

- Catalysts, Click. "Remote Work vs. Freelancing: Key Differences and Insights." *Medium* (blog), October 12, 2023. <https://medium.com/@clickcatalysts/remote-work-vs-freelancing-key-differences-and-insights-6e864195c10f>.
- Choerunnisa, Najwa, Amara Mukti Rahayu, Azkia Mutia Rachma, and Enjum Jumhana. "Transformasi Pasar Kerja Dalam Perspektif Hukum Terhadap Tren Freelance Dan Remote Working Di Era Globalisasi." *Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 2 (2025): 294–98. <https://doi.org/10.62017/syariah>.
- Iqbal, M. "Pengaruh Antara Kebijakan Fleksibel Kerja Dan Penggunaan Teknologi Terhadap Manajemen Waktu Pada Pekerja Remote Dan Freelancer." *Jurnal Multidisiplin West Science* 3, no. 7 (2024): 971–76. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i07.1312>.
- Mellow, Editorial. "The State of Freelance: 9 Top Statistics, Facts, and Trends (2024)." *Mellow Media*, January 9, 2025. <https://www.mellow.io/mellow-media/the-state-of-freelance-9-top-statistics-facts-and-trends-2024>.
- Mugiono, Mariana, Indradewi, Astrid Athina, and Andyna Susiawati Achmad. "Perspektif Hukum Terhadap Tindak Pidana Perdagangan Orang Di Kawasan ASEAN Antara Indonesia Dan Myanmar." *Journal of Contemporary Law Studies* 2, no. 3 (2024): 287–300. <https://doi.org/10.47134/lawstudies.v2i3.3107>.
- Mustofa. "PEKERJA LEPAS (FREELANCER) DALAM DUNIA BISNIS." *Jurnal Mozaik X*, no. 1 (2018). <https://media.neliti.com/media/publications/267958-pekerja-lepas-freelancer-dalam-dunia-bis-69ded095.pdf>.
- Novela, Devina. "Dinamika Perlindungan Hukum Pekerja Remote Working Melalui Implikasi Digital Dan Pengaturan Di Indonesia." *Journal of Mandalika Literature* 5, no. 4 (October 9, 2024): 822–28. <https://doi.org/10.36312/jml.v5i4.3613>.
- Pratama, Muhammad Rizky. "Wanita di Palembang Ditipu Rp 40 Juta Modus Kerja Remote." *Detik Sumatera Selatan*, February 2, 2024. <https://www.detik.com/sumbagsel/hukum-dan-kriminal/d-7173685/wanita-di-palembang-ditipu-rp-40-juta-modus-kerja-remote>.
- Puspapertiwi, Erwina Rachmi, and Inten Esti Pratiwi. "Tingkat Pengangguran Indonesia Nomor 1 di ASEAN." *Kompas.com*, July 23, 2024. <https://www.kompas.com/tren/read/2024/07/23/103000165/tingkat-pengangguran-indonesia-nomor-1-di-asean?page=all>.
- Putri, Aisha Amalia. "Cerita Korban Penipuan Kerja Paruh Waktu Online, Diminta Nilai Konten Hingga Lakukan Deposit Uang." *Kompas TV*, May 8, 2023. <https://www.kompas.tv/video/432188/cerita-korban-penipuan-kerja-paruh-waktu-online-diminta-nilai-konten-hingga-lakukan-deposit-uang>.
- Rahma, Nuzulia Nur. "Indef: Kerja Remote Akan Jadi Tren." *ValidNews*, June 26, 2023. <https://validnews.id/ekonomi/indef-kerja-remote-akan-jadi-tren>.
- Rahman, Irham, Niniek Wahyuni, Rizki Yudha Bramantyo, and Harry Murty. "PERLINDUNGAN HUKUM SERIKAT PEKERJA FREELANCE BAGI WARTAWAN DALAM PERSEPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13

- TAHUN 2003 TENTANG KETANAGAKERJAAN.” *Jurnal Transparansi Hukum* 2, no. 2 (2019). <https://doi.org/10.30737/transparansi.v2i2.449>.
- Salsabila, Intan Azzahra Nur, Raudha Maghfirolaita Wahyudi, Ayunita Rohanawati, and Mukmin Zakie. “Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terkait Jumlah Jam Kerja Bagi Remote Workers Di Indonesia.” In *Harmonisasi Hukum Pidana Dalam Perspektif Demokrasi Dan Hak Asasi Manusia*. Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2024. <https://journal.uui.ac.id/psha/article/view/35369>.
- Santriati, Amanda Tikha. “KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA FREELANCE (HARIAN LEPAS) DI INDONESIA.” *Opinia De Journal* 2, no. 1 (June 2022): 46–69.
- Soekanto, Soerjono, and Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1974.
- TEMPO.CO. “Jumlah Freelancer Melonjak 4,32 Juta Orang, Kominfo: Karir Ini Sedang Berkembang.” September 11, 2020. <https://www.tempo.co/ekonomi/jumlah-freelancer-melonjak-4-32-juta-orang-kominfo-karir-ini-sedang-berkembang-566333>.
- Wahyuni, Willa. “Melihat Legalitas Sistem Remote Working.” *Hukumonline.Com* (blog), January 24, 2024. <https://www.hukumonline.com/berita/a/melihat-legalitas-sistem-remote-working-lt65b0f3b7188a9/>.
- “WORKING WITHOUT BORDERS: The Promise and Peril of Online Gig Work.” World Bank Publications, 2023. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/81a1bf93-26b7-41e9-903f-4542687ad5db/download>.