

Analisis Yuridis Perlindungan Hukum terkait Tren Freelance dan Remote Working di Era Globalisasi

Ivana Trixie¹ Gunardi Lie²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: ivana.205220032@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Tingkat fleksibilitas dalam bentuk pekerjaan freelance, kontrak jangka pendek, dan pekerjaan jarak jauh meningkat selama era globalisasi dan kemajuan teknologi. Salah satu dari banyak keuntungan yang ditawarkan oleh tren ini adalah fleksibilitas pekerja dalam hal waktu dan lokasi, efisiensi biaya, dan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan akses ke talenta dari seluruh dunia. Namun, ada masalah besar. Ini termasuk ketidakpastian status hukum, kurangnya kesadaran akan hak-hak pekerja, keterbatasan akses ke jaminan sosial, dan kesenjangan teknologi. Isu-isu hukum dan kesulitan yang dihadapi oleh pekerja freelance dianalisis dalam penelitian ini melalui pendekatan kualitatif deskriptif. Meskipun hukum Indonesia kuat, perlindungan terhadap pekerja freelance masih kurang. Untuk meningkatkan perlindungan hukum, akses ke jaminan sosial, dan kesetaraan teknologi, diperlukan perubahan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih sesuai.

Kata Kunci: Pekerja Freelance, Pekerjaan Jarak Jauh, Fleksibilitas, Produktivitas, Teknologi, Pasar Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja

Abstract

The gross level of freelance work, short-term contracts, and remote work has increased during the era of globalisation and technological advancement. Among the many advantages offered by this trend are the flexibility of workers in time and location, cost efficiency, and the ability of companies to gain access to talent from all over the world. However, there are major problems. These include the publicity of legal status, lack of awareness of workers' rights, limited access to social security, and technological gaps. The legal issues and difficulties faced by freelance workers are described in this study through a descriptive qualitative approach. Although Indonesian law is strong, protection for freelance workers is still lacking. To improve legal protection, access to social security, and technological equality, more appropriate changes in employment policies are needed.

Keywords: Freelance Workers, Remote Work, Flexibility, Productivity, Technology, Job Market, Work-Life Balance



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

PENDAHULUAN

Pada tahun 2020, Covid-19 melanda seluruh negara termasuk Indonesia. Dikarenakan kondisi yang semakin memburuk pemerintah mengambil keputusan untuk melakukan *Lock down*, yang menyebabkan berhentinya seluruh kegiatan masyarakat dengan tujuan untuk meminimalisir penyebaran virus. Sehingga semua kalangan merasakan akibatnya, dari pendidikan yang terganggu sampai pada perekonomian yang tidak stabil dan terjadinya PHK di berbagai perusahaan. Sehingga banyak para pekerja yang mencari pekerjaan sampingan atau biasa disebut sebagai side job, freelance, dll. Selanjutnya salah satu Aspek penting dalam kehidupan bermasyarakat ialah bisnis, dikarenakan bisnis menjadi salah satu bagian yang paling krusial. Maka dari itu, pada saat Covid-19 banyak perusahaan yang melihat adanya kesempatan untuk bekerja dari rumah atau jarak jauh dengan menggunakan beberapa aplikasi seperti zoom, google meet, ataupun microsoft teams. Sehingga pada zaman Covid-19 banyak

perusahaan yang menerapkan hal tersebut, dan juga para pekerja dari luar negeri banyak yang kembali ke tanah air untuk bekerja dari rumah agar lebih dekat dengan keluarga mereka. Sistem ini dinilai lebih efektif karena dapat mengurangi polusi udara dan lebih fleksibel. Selanjutnya, berkerja jarak jauh ini sering disebut sebagai *remote workers*. *Remote Working*, pastinya menimbulkan hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja karena adanya kesepakatan yang timbul akibat adanya kesepakatan dalam bentuk perjanjian kerja. Dengan adanya kesepakatan tersebut, maka timbullah hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa suatu hubungan kerja pada dasarnya harus mengandung unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja harus dituangkan dalam perjanjian kerja, baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sering kali menimbulkan permasalahan. Bentuk perjanjian kerja tersebut diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun lisan.

Permasalahan yang terjadi adalah sengajanya salah satu pihak yaitu pengusaha membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara lisan dengan tujuan agar biaya yang dikeluarkan dalam pembuatan perjanjian kerja menjadi lebih murah. Menurut Kemalsjah Siregar (dalam Pohan, 2020), memang ada beberapa perusahaan yang sengaja menggunakan PKWT untuk menghindari kewajiban membayar upah tetap dan pesangon saat di-PHK. Keadaan ini menimbulkan permasalahan di kalangan pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hal ini jelas tidak memberikan perlindungan bagi pekerja yang bekerja dengan sistem PKWT. Oleh karena itu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan konsep kerja jarak jauh harus ditinjau kembali sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Bahwa kerja jarak jauh tidak dapat dipisahkan dari aspek hukum lainnya yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan UU ITE dalam melaksanakan pembuatan perjanjian secara elektronik. Sistem *remote workers* ini masih berlanjut hingga masa kini, hal ini yang menyebabkan banyak pekerja bisa mendapatkan pekerjaan sampingan atau *side job*. Selanjutnya, Pekerja *freelance* menjadi salah satu yang memainkan peran penting dalam perekonomian banyak negara. Berdasarkan data dari BPS pada Februari 2023, jumlah pekerja *freelance* di Indonesia telah mencapai 46,47 juta orang, yang berarti sekitar 32% dari total angkatan kerja yang berjumlah 146,62 juta jiwa pada bulan tersebut. Angka ini mengalami peningkatan signifikan dibandingkan tahun sebelumnya yang tercatat hanya 34 juta orang atau 24% dari total angkatan kerja. Dalam konteks hukum, pekerja *freelance* sering kali berada dalam posisi yang kurang menguntungkan karena tidak terikat oleh perjanjian kerja tetap, sehingga rentan terhadap eksploitasi dan pengabaian hak-hak dasar mereka, seperti akses terhadap jaminan sosial, perlindungan asuransi, serta hak atas lingkungan kerja yang aman. Selanjutnya perubahan ini yang menimbulkan pembuat kebijakan melakukan pertimbangan terkait dengan penyesuaian regulasi ketenagakerjaan yang selama ini dirancang untuk pekerja dengan hubungan kerja formal.

Perkerja di Indonesia diberikan perlindungan hukum dengan dasar pada landasan hukum yang kuat, yang mencakup berbagai aspek hak-hak pekerja. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak setiap individu untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak, serta hak atas pengakuan, perlindungan, jaminan, dan kepastian hukum yang adil. Pasal 33 ayat (1) menekankan prinsip perekonomian yang disusun berdasarkan asas kekeluargaan, yang memberi dasar bagi negara untuk melindungi kepentingan ekonomi seluruh warga, termasuk pekerja informal (*freelance*). Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan hukum utama yang memberikan hak-hak dasar bagi para pekerja. Namun, meskipun sudah ada dasar

hukum yang kokoh, penerapan perlindungan bagi pekerja informal (*freelance*) dan remote working masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satunya adalah terkait dengan hak dan kewajiban pekerja informal (*freelance*) dan remote working. Dengan mempelajari sejauh mana Undang-Undang ketenagakerjaan saat ini melindungi pekerja informal (*freelance*) dan remote working, kita dapat mengidentifikasi kebijakan dan langkah-langkah hukum yang diperlukan untuk meningkatkan perlindungan tersebut.

Rumusan Masalah

Bagaimana perlindungan hukum terhadap Remote Working dan Pekerja informal (*freelance*) di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah, yuridis-normatif. Metode yuridis- nasional dan merupakan pedoman sosial yang dipakai sebagai standar berperilaku. (Marzuki, 2005). Atau dapat diartikan, Penelitian ini meneliti dengan bahan kepustakaan dan data sekunder atau regulasi/peraturan-peraturan terkait dengan topik penelitian ini. Dengan menggunakan metode pendekatan yuridis, penelitian ini berfokus kepada kaidah atau aturan hukum tentang Undang-Undang (UU) Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan pendekatan literatur, yaitu penelitian yang menggunakan sumber/bahan pustaka hukum yang dapat dipertanggung jawabkan. Bahan hukum primer yang digunakan di dalam penelitian ini ialah, UUD 1945 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini ialah, jurnal, literatur, skripsi, tesis, artikel diperoleh dari studi kepustakaan dan dapat dipertanggung jawabkan. Metode analisis yang digunakan untuk meneliti data-data didalam penelitian ini ialah, metode analisis data kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagaimana perlindungan hukum terhadap Remote Working dan Pekerja informal (*freelance*) di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Menurut Abdullah Sulaiman, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dapat dibagi menjadi lima kategori. Pertama, perlindungan ekonomi berkaitan dengan kondisi kerja atau kebutuhan tenaga kerja dalam peraturan yang terkait dengan perjanjian kerja; kedua, perlindungan kesehatan kerja berkaitan dengan keamanan profesional, yaitu untuk melindungi karyawan dari bahaya yang disebabkan oleh sarana tenaga kerja; Ketiga, perlindungan kesehatan kerja diberikan kepada pekerja teknologi industri dan non-industri karena mereka kadang-kadang dilayani dengan buruk oleh majikan mereka, yang memerlukan perlindungan kesehatan kerja. Keempat, perlindungan hubungan kerja, adalah perlindungan terhadap pekerjaan yang dilakukan pekerja untuk majikan mereka sambil menerima upah, dan kelima, perlindungan kepastian hukum, adalah perlindungan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan yang melindungi pekerja dari pelanggaran hukum. Selanjutnya untuk memastikan keamanan, kenyamanan, dan kesejahteraan pekerja, UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja mengatur prinsip perlindungan tenaga kerja seperti non-diskriminasi, jaminan sosial, perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja, dan lain-lain. Namun, perlindungan tidak terbatas pada lima prinsip tersebut. Selanjutnya, KUH Perdata Baru (Nieuw Burgerlijk Wetboek) Belanda mengatur kontrak kerja. Kode ini menetapkan hak dan kewajiban pemberi kerja dan karyawan, terlepas dari apakah mereka bekerja di lingkungan kantor atau dari jarak jauh. KUH Perdata baru Belanda memastikan bahwa pekerja jarak jauh mendapat perlindungan hukum yang sama dengan pekerja kantoran.

Hal ini mencakup hak atas kontrak kerja tertulis yang menjelaskan syarat dan ketentuan kerja mereka. Pekerja yang bekerja dari jarak jauh juga berhak atas tunjangan dan perlindungan yang sama seperti pekerja kantoran, seperti hari libur berbayar dan cuti sakit. Peraturan kesehatan dan keselamatan adalah komponen penting lainnya dari undang-undang ketenagakerjaan yang memengaruhi langsung pekerjaan yang dilakukan dari jarak jauh. Undang-Undang Kondisi Kerja (Arbowet) Belanda mewajibkan pemberi kerja untuk memastikan kesehatan karyawan mereka. Dalam undang-undang kondisi kerja, pemberi kerja bertanggung jawab untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, seperti melakukan penilaian risiko, menyediakan peralatan yang sesuai, dan memberikan pelatihan yang sesuai untuk karyawan yang bekerja dari rumah. Pengusaha juga harus secara teratur menghubungi karyawan yang bekerja dari jarak jauh untuk memastikan mereka sehat dan mengatasi masalah kesehatan dan keselamatan.¹ Sedangkan, di Malaysia, undang-undang ketenagakerjaan yang melindungi pekerja yang bekerja dari jarak jauh sedang dipertimbangkan untuk dibuat. Dengan mempertimbangkan UU Ketenagakerjaan 1955 (UU 265) yang diubah pada 2022², 16 perubahan UU mengatur pekerja yang diizinkan untuk bekerja dengan sistem kerja dari jarak jauh dengan perjanjian kerja tertulis. Pemberi kerja harus memastikan bahwa karyawan yang bekerja dari jarak jauh menerima lingkungan kerja yang baik dan jaminan sosial. Perusahaan harus membuat kebijakan untuk bekerja dari rumah. Kebijakan ini harus mempertimbangkan ketersediaan perangkat kerja seperti laptop atau komputer, protokol komunikasi yang baik dan teratur, dan pelatihan tentang manajemen waktu untuk memantau kesehatan karyawan yang bekerja dari rumah.

Di Indonesia aturan terkait dengan perlindungan kepada pekerja yang melakukan remote working belum di atur dengan jelas sehingga pemerintah harus dapat mengakomodir perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebagai tindakan yang bersifat preventif.³ Selain itu, kebutuhan dan kemajuan dunia usaha harus selalu dipertimbangkan saat melindungi hak-hak tersebut.⁴ Sangat penting untuk membentuk hukum ketenagakerjaan yang menyeluruh agar pekerja memiliki perlindungan sosial, ekonomi, dan teknologi. Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa aturan UU Ketenagakerjaan menegaskan perlindungan hak-hak pekerja atau buruh, seperti yang ditunjukkan oleh ayat (1) Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, yang dengan tegas menyatakan, "Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Salah satu cara perlindungan terhadap karyawan yang bekerja dari jarak jauh ialah bekerja sama dengan perusahaan asuransi kesehatan. Selain itu, sebagai bagian dari jaminan sosial dan keselamatan kesehatan kerja (K3), karyawan juga berhak atas jaminan sosial yang mencakup pemeliharaan kesehatan, hari tua, kematian, dan kecelakaan kerja.

Saat ini, BPJS digunakan untuk memenuhi hak karyawan dalam bidang jaminan sosial dan K3. Tidak hanya kesehatan, tetapi juga fasilitas dapat memberikan perlindungan bagi karyawan yang bekerja dari jarak jauh. Jika karyawan kantoran biasanya menerima fasilitas seperti tempat ibadah, toilet, dan kantin, karyawan yang bekerja dari jarak jauh menerima fasilitas seperti laptop, telepon, dan tempat tinggal jika diperlukan. Seperti yang dinyatakan dalam Pasal 100 UU Ketenagakerjaan, perusahaan wajib menyediakan dan memberikan fasilitas

¹ Leon, "Employment laws in Netherlands and their impact on remote workers",

² Remote and Flexible Work Options", rivermate, <https://www.rivermate.com/guides/malaysia/remote-work>

³ Agung Kristyanto Nababan, "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 323, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808>.

⁴ Mohammad Ilyas, "Pengambilalihan dan Penutupan Perusahaan yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Ius Constituendum* 3, no. 1 (2018): 109, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jic.v3i1.866>.

kesejahteraan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.⁵ Dengan menggunakan sistem kerja jarak jauh ini, karyawan melakukan pekerjaan mereka dari jarak jauh. Karena itu, karyawan yang bekerja dari jarak jauh tidak dapat menggunakan fasilitas seperti, toilet, kantin, fasilitas ibadah dan lainnya. Dikarnakan remote working bekerja mengandalkan alat komunikasi dan teknologi seperti laptop, komputer, atau smartphone. Karena sifatnya yang dapat menunjang pekerjaan, alat-alat ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai fasilitas. Sehingga Perusahaan harus memberikan asuransi terhadap barang elektronik yang diberikan untuk melakukan pekerjaan tersebut.⁶ Sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, setiap perusahaan harus menetapkan jam kerja. Perusahaan “sektor usaha atau pekerja tertentu” dapat menggunakan salah satu karakteristik waktu kerja yang fleksibel, sesuai dengan Pasal 23 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.⁷ Remote working termasuk pekerja tertentu yang juga memiliki perjanjian kerja dengan perusahaan. Perjanjian kerja ini berisi dasar hubungan kerja sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, seperti adanya pekerjaan, pekerjaan yang harus dilakukan pekerja, upah pekerja, dan pekerja dalam jangka waktu tertentu.⁸ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak terkait dengan syarat kerja.⁹

Selanjutnya pada pasal Pasal 77 hingga 85 UU Ketenagakerjaan Indonesia mengatur perlindungan kerja. Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha untuk mematuhi ketentuan waktu kerja pekerjanya, yaitu: a. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau b. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu, seperti yang diatur dalam Pasal 81 angka 23 Perppu Cipta Kerja, yang mengubah Pasal 77 UU Ketenagakerjaan.¹⁰ Selanjutnya, Undang-Undang Jam Kerja (*Arbeidstijdenwet*) Belanda membatasi jumlah jam kerja seorang karyawan per hari dan per minggu. Undang-undang ini berlaku untuk semua karyawan, termasuk mereka yang bekerja dari jarak jauh. Undang-undang Jam Kerja memastikan bahwa pekerja jarak jauh tidak harus bekerja terlalu lama. Perusahaan yang mempekerjakan karyawan jarak jauh tidak boleh melebihi jumlah jam kerja per hari atau minggu dengan memberikan istirahat yang cukup. Hal ini membantu menjaga kesejahteraan dan keseimbangan dalam kehidupan kerja pekerja yang bekerja dari jarak jauh.¹¹ Di Indonesia, jam kerja karyawan yang bekerja dari jarak jauh belum diatur dengan baik. Sementara UU Ketenagakerjaan dan Perppu Cipta Kerja tidak mengatur pekerja jarak jauh, Pasal 81 ayat 23 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 77 UU Ketenagakerjaan hanya mengatur waktu kerja secara umum dan waktu kerja pekerja tertentu. Namun, beberapa perusahaan yang menggunakan sistem remote working membebaskan jam kerja pekerja jarak jauh. Menurut Pasal 23 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021, waktu kerja fleksibel memberi pengusaha dan pekerja lebih banyak kebebasan untuk mengatur jadwal kerja mereka sendiri. Atkinson dan Meager (dalam Alan Felstead dan Golo Hensley, 2017) mengatakan bahwa perusahaan harus memberikan lebih banyak fleksibilitas kepada karyawannya.

⁵ Welsen Kandarani, “Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja,” *Jurnal Education and development* 8, no. 2 (2020): 193

⁶ Centia Sabrina Nuriskia, Andriyanto Adhi Nugroho, “Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja,” *Jurnal USM Law Review*, Edisi Vol 5 No. 2 Tahun 2022, hlm. 684.

⁷ peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja., SK No 031797 A

⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Revormasi*, Cet.1, Ed.1, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm.36.

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan edisi revisi*, Cet.13, Jakarta, Rajawali Pers, 2015, hlm.62.

¹⁰ Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, lembaran 31

¹¹ Leon, “Employment laws in Netherlands and their impact on remote workers”,

Mereka mengatakan bahwa perusahaan yang memiliki fleksibilitas numerik dapat memberikan karyawan mereka kebebasan untuk memilih kapan, di mana, dan berapa lama mereka harus bekerja.¹² Meskipun perusahaan memberi pekerja yang bekerja dari jarak jauh kebebasan untuk memilih tempat dan waktu untuk bekerja, perusahaan tetap harus memastikan bahwa pekerja tersebut menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa pekerja terkadang harus berurusan dengan pekerjaan lain yang membuat deadline menjadi lebih lama untuk diselesaikan, dan ini lebih buruk lagi jika ada kendala yang tidak terduga yang menghambat penyelesaian. Beberapa contoh masalah tersebut antara lain, masalah jaringan internet selama rapat, dan ketidakefektifan klien dalam menunggu kembalinya pekerja online, yang menghambat pekerjaan dan menghabiskan waktu. Pada umumnya, perusahaan akan membayar pekerja yang melakukan lembur, tetapi pekerja yang bekerja dari jauh yang memiliki jam kerja yang lebih fleksibel akan mendapatkan kompensasi seperti pekerja pada umumnya. Dalam hal mekanisme dan upah lembur, Pasal 78 UU Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah ketentuannya dalam UU Cipta Kerja, menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja melewati waktu yang telah ditentukan oleh Undang-Undang wajib membayar upah lembur dengan persetujuan pekerja. Selain itu, waktu lembur tidak boleh lebih dari 4 jam per hari atau 18 jam per minggu.¹³

Di era globalisasi, pekerjaan freelance dan pekerjaan jarak jauh (remote work) telah meningkat secara signifikan. Ini didorong oleh kemajuan dalam teknologi informasi, digitalisasi, dan adopsi alat komunikasi yang memungkinkan pekerjaan jarak jauh. Baik pekerja maupun perusahaan dapat menemukan berbagai peluang melalui pekerjaan freelance dan pekerjaan jarak jauh. Untuk karyawan, fleksibilitas waktu dan tempat kerja adalah keuntungan utama. Pekerja dapat memilih proyek yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka, dan mereka dapat bekerja dari tempat yang nyaman tanpa terikat oleh jam kerja yang ketat. Ini memberi mereka kebebasan untuk mengatur hidup dan pekerjaan mereka dengan cara yang lebih baik. Pekerjaan freelance dan jarak jauh memungkinkan pekerja dari seluruh dunia mengakses talenta tanpa terbatas di mana mereka berada. Seiring dengan kemajuan dalam teknologi dan komunikasi, tren pekerja freelance dan pekerjaan jarak jauh terus berkembang. Banyak bisnis saat ini bergantung pada pekerja yang bekerja dari jarak jauh, yang mengurangi biaya operasional dan memberi mereka lebih banyak fleksibilitas. Fenomena ini juga dipengaruhi oleh kemudahan platform digital yang membantu pekerja berhubungan dengan klien atau bisnis. Sebuah laporan McKinsey & Company (2021) menyatakan bahwa "Lebih dari 20% tenaga kerja global terlibat dalam pekerjaan yang berbasis proyek atau freelance, dan tren ini diperkirakan akan terus tumbuh." Hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi pergeseran besar dalam cara perusahaan mempekerjakan karyawan dan cara karyawan mengelola karier mereka.

Tantangan yang Dihadapi oleh Pekerja Freelance dan Pekerjaan Jarak Jauh dalam Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial

1. Ketidakjelasan Status Hukum: Ada ambiguitas mengenai status hukum pekerja lepas dan pemberi kerja karena perjanjian kerja mereka tidak jelas. Hal ini dapat menyebabkan mereka dipecat dari pekerjaan mereka tanpa menerima kompensasi yang dijamin oleh undang-undang ketenagakerjaan. Kekhawatiran yang lebih besar dapat disebabkan oleh ketidaktahuan tentang durasi waktu kerja dan kelanjutan hubungan kerja. Pada akhirnya,

¹² Sang Putu Dimas Adhitya & A.A.Ngr. Oka Suryadinatha Gorda, "POLA STRES PADA REMOTE WORKERS" <https://core.ac.uk/download/pdf/490698168.pdf>, hlm.5779

¹³ Centia Sabrina Nuriskia, Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja", *Jurnal USM Law Review*, Edisi Vol 5 No. 2 Tahun 2022, hlm. 683-684

ini dapat merugikan keuangan dan kesejahteraan pekerja. Ketidakpastian ini dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas pekerja lepas serta mendorong mereka untuk memperluas keterampilan mereka.

2. Kurangnya Pemahaman Tentang Hak dan Kewajiban: Kurangnya pemahaman tentang hak dan kewajiban pekerja lepas dan pekerja yang bekerja dari jarak jauh dalam hubungan kerja dengan pemberi kerja dapat menyebabkan berbagai masalah yang mempengaruhi stabilitas dan perlindungan pekerja. Ketidaktahuan tentang hak dan kewajiban ini dapat menyebabkan masalah ini menjadi lebih parah karena kurangnya sosialisasi dari layanan ketenagakerjaan tentang hak dan kewajiban pekerja.
3. Kurangnya Perlindungan Sosial: Pekerja lepas sering menghadapi masalah besar terkait jaminan sosial, yang dapat memengaruhi kesehatan mereka. Pekerja lepas lebih rentan terhadap keadaan darurat seperti sakit, kecelakaan, atau masa pensiun karena mereka tidak memiliki akses ke pesangon, asuransi kesehatan, dan pensiun. Hak untuk bekerja di tempat yang aman dan sehat tetap dijamin oleh hukum, meskipun tingkat jaminan sosial untuk pekerja lepas mungkin tidak sebanding dengan pekerja tetap. Perlindungan ini tidak hanya mengurangi risiko kecelakaan kerja tetapi juga membuat tempat kerja lebih produktif dan sehat. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas diharuskan untuk mendaftarkan karyawan mereka dalam program jaminan sosial tenaga kerja, menurut Pasal 2 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/1999. Selain itu, Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 menetapkan bahwa pemberi kerja harus mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial yang diikuti. Pasal ini menunjukkan betapa pentingnya program jaminan sosial untuk melindungi pekerja lepas dari kondisi kerja yang semakin sulit. "Pekerja freelance sering kali tidak mendapatkan akses yang setara dengan pekerja tetap, terutama dalam hal tunjangan sosial, asuransi kesehatan, dan hak cuti," kata Hyman (2019). Oleh karena itu, sistem hukum harus memastikan bahwa pekerja yang bekerja secara freelance mempertahankan hak-hak dasar mereka meskipun mereka tidak terikat oleh hubungan kerja permanen.
4. Kesenjangan Teknologi: Beberapa pekerja tidak memiliki akses yang sama terhadap infrastruktur dan teknologi yang dibutuhkan untuk bekerja dari rumah. Pekerja yang tinggal di daerah dengan koneksi internet yang buruk atau kurangnya perangkat keras yang memadai akan menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugas mereka secara efektif. Karena ketidaksetaraan ini, kesempatan kerja di seluruh dunia tidak sama.

Pendekatan hukum yang kreatif dan adaptif diperlukan untuk mengubah pasar kerja di era globalisasi yang ditandai dengan meningkatnya tren pekerjaan freelance dan pekerjaan dari jarak jauh. Pertama, membuat peraturan khusus yang dapat disesuaikan, seperti mengakui status hukum pekerja freelance dan remote. Pemerintah harus membuat peraturan khusus yang mengakui pekerja freelance dan remote sebagai entitas yang sah dalam hubungan kerja. Peraturan ini harus mencakup definisi formal, standar hubungan kerja, dan perlindungan yang relevan. Selain itu, kerangka hukum ketenagakerjaan harus fleksibel untuk menerima pekerjaan freelance dan remote, yang tidak selalu sesuai dengan konsep kerja konvensional. Kedua, lebih banyak orang yang dapat mendapatkan jaminan sosial. Sistem jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan harus dibuat lebih terbuka untuk karyawan yang bekerja dari jarak jauh dan yang bekerja secara freelance. Sistem ini dapat berupa iuran mandiri dengan tarif yang dapat disesuaikan sesuai dengan gaji karyawan.

KESIMPULAN

Di era globalisasi, pasar kerja telah mengalami transformasi yang signifikan, dan tren pekerjaan freelance dan remot telah meningkat. Model kerja ini menghemat uang dan memberi

pekerja fleksibilitas waktu dan lokasi. Namun, ketidakjelasan status hukum, kurangnya kesadaran tentang hak dan kewajiban pekerja, kurangnya akses ke jaminan sosial, dan keterbatasan teknologi merupakan masalah besar. Meskipun ada landasan hukum yang kuat di Indonesia, perlindungan terhadap pekerja freelance dan pekerja yang bekerja dari jauh masih kurang seperti halnya pekerja pada umumnya yang telah diatur dan dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, pengaturan undang-undang di Indonesia belum mengatur pekerja yang bekerja. Selanjutnya, tidak ada aturan yang mengatur seperti di Malaysia dan Belanda, sehingga tidak ada perlindungan terkait jumlah jam kerja bagi pekerja yang bekerja dari jauh. Tidak ada kejelasan tentang waktu kerja karena karyawan yang bekerja dari jarak jauh bekerja secara fleksibel dan deadline mereka bergantung pada proyek yang mereka terima dari pemberi kerja mereka. Hal ini mengabaikan kesehatan pekerja yang bekerja dari jarak jauh. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan izin untuk bekerja lebih dari jam yang diizinkan.

Saran

Pemerintah harus lebih memperhatikan perkembangan zaman, khususnya dalam hal teknologi untuk bekerja, sehingga peraturan tentang pekerja jarak jauh dapat diterapkan dengan baik saat ini. Karena remote workers dan remote working muncul sebagai akibat dari kemajuan teknologi yang pesat, pemerintah tidak boleh memperhatikan keadaan yang ada terkait dengan pekerja yang bekerja dari jauh. Tidak ada undang-undang yang mengatur pekerja yang bekerja dari jarak jauh di Indonesia, tetapi ini tidak menghalangi pemberi kerja untuk meningkatkan efisiensi dengan memberikan batasan jam kerja yang lebih ketat kepada karyawan mereka. Untuk menjaga produktivitas pekerja dalam jangka panjang, pemerintah harus segera menetapkan aturan untuk pekerja yang bekerja dari jarak jauh, dengan batasan waktu. Selanjutnya, para pekerja memiliki hak untuk memperjuangkan hak mereka jika dianggap tidak sesuai dengan hak yang harus mereka peroleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisah, A., & Damayanti, R. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Freelance: Analisis Regulasi, Tantangan, dan Akses Jaminan Sosial di Indonesia. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4), 566-571.
- De Stefano, V. (2018). *The Rise of the "Gig" Economy: How Digital Platforms Are Changing the Nature of Work*. Oxford University Press.
- Firdasanti, A. Y., Khailany, A. D., Dzulkirom, N. A., Sitompul, T. M. P., & Savirani, A. (2021). Mahasiswa dan Gig Economy: Kerentanan Pekerja Lepas (Freelancer) di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik. *Jurnal PolGov* Vol, 3(1).
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan edisi revisi*, Cetakan ke-13, Jakarta, Rajawali Pers, 2015.
- Hyman, R. (2019). The Globalization of Labour and the Challenges of Freelance Work. *International Journal of Labour Studies*, 15(2), 125-145.
- Ilyas, Mohammad, "Pengambilalihan dan Penutupan Perusahaan yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Ius Constituendum* 3, no. 1 (2018): 109,
- International Labour Organization (ILO). (2020). *The Future of Work in the Digital Economy*. ILO Publications.

- Kandarani, Welsen, "Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja," *Jurnal Education and development* 8, no. 2 (2020): 193.
- Kartika, P., Adhitya, Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Remote Di Indonesia Yang Bekerja Di Perusahaan Asing Di Luar Wilayah Indonesia. TESIS. Universitas Indonesia, 2021.
- Maharani, A., Rafli, A., YL, A. N., Masturi, M., & Ulum, B. (2024). Ketenagakerjaan Di Indonesia: Tantangan Dan Peluang Di Era Globalisasi. *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Pendidikan*, 288-296.
- Nababan, Agung Kristyanto, "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 323,
- Nuriskia, Centia Sabrina, Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja", *Jurnal USM Law Review*, Edisi Vol 5 No. 2 Tahun 2022, hlm. 684.
- Nuriskia, Centia Sabrina. Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja", *Jurnal USM Law Review*, Edisi Vol 5 No. 2 Tahun 2022, hlm. 683-684
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hak pekerja adalah upah, hak istirahat, perlindungan mengenai hak atas upah, memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, hak keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak berorganisasi atau berserikat.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang- Undang, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang,
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Revormasi*, Cetakan pertama, Ed.1, Jakarta, Sinar Grafika, 2009.