

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Digital *Freelance* Di Era Transformasi Digital

^{1*}Lily Marheni; ²I Gusti Ayu Widiyanti; ³I Nyoman Bagiastra;

⁴Muhammad Panji Mahardika

^{1,2,4}Politeknik Negeri Bali Badung Indonesia; ³Universitas Udayana Badung Indonesia

* Penulis Koresponden, marheni@pnb.ac.id

disubmisi: 12-09-2025

disetujui: 15-10-2025

Abstrak

Tujuan studi ini adalah untuk mengetahui kedudukan hukum pekerja digital *freelance* dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia serta perlindungan hukum yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja digital *freelance* di era transformasi. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa keberadaan pekerja digital *freelance* belum sepenuhnya mendapatkan pengakuan hukum yang jelas dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Sebagian besar dari mereka masih dikategorikan sebagai pekerja informal atau mitra kerja, bukan sebagai pekerja dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan pengakuan hukum terhadap status pekerja digital *freelance* dapat menjadi dasar untuk menentukan kategori pekerja khusus misalnya pekerja platform atau pekerja mandiri digital kemudian memberikan akses terhadap perlindungan dasar seperti jaminan sosial, asuransi kerja serta mewajibkan platform digital bertanggung jawab atas kondisi kerja pekerjanya.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Digital *Freelance*, Transformasi Digital

Abstract

The purpose of this study is to determine the legal status of *freelance* digital workers in the Indonesian employment system and the legal protections that can be implemented to improve the welfare of *freelance* digital workers in the era of transformation. The results of the study indicate that the existence of *freelance* digital workers has not yet received clear legal recognition in the national employment system. Most of them are still categorized as informal workers or work partners, not as workers in an employment relationship as regulated in the Manpower Law Number 13 of 2003. Legal recognition of the status of *freelance* digital workers can be the basis for determining special worker categories such as platform workers or digital independent workers, then providing access to basic protections such as social security, employment insurance and requiring digital platforms to be responsible for the working conditions of their workers.

Keywords: Legal Protection, *Freelance* Digital Workers, Digital Transformation

Pendahuluan

Posisi teknologi telah berada dalam perkembangan sangat pesat serta merubah berbagai aspek kehidupan hingga cara kerja sampai struktur pasar tenaga kerja di era Revolusi 4.0 ini. Perkembangan teknologi telah menggeser banyak pekerjaan tradisional menjadi lebih otomatis, terutama di sektor manufaktur dan jasa. teknologi, otomatisasi, dan kecerdasan buatan seperti *Artificial Intelligence* (AI) telah membawa dampak besar terhadap struktur pekerjaan dan keterampilan yang dibutuhkan di berbagai sektor industri. memunculkan lapangan kerja baru berbasis teknologi, pengembang perangkat lunak, analis data, serta spesialis keamanan siber jadi peluang serta kesempatan bagi tenaga kerja trampil bidang digital.

Hal ini akan memunculkan kebutuhan mendesak akan program pelatihan dan pendidikan ulang (*re-skilling*) untuk memastikan tenaga kerja tetap kompetitif di pasar. Kemudian, munculnya pekerjaan-pekerjaan baru dengan kontrak fleksibel juga menimbulkan tantangan dari sisi regulasi ketenagakerjaan. Banyak pekerja dalam status *freelance* yang tidak mendapatkan hak-hak ketenagakerjaan yang memadai, seperti upah minimum, tunjangan, atau jaminan sosial (Ardhany, 2023, hlm. 326-345). Hal ini membutuhkan perhatian penting dari pemerintah dan pihak terkait untuk menciptakan regulasi yang melindungi hak-hak pekerja di era digital.

Selain itu, pekerjaan berbasis platform digital sering kali menawarkan kondisi kerja yang kurang stabil dan tanpa jaminan sosial yang memadai. Pekerja di sektor ini harus berhadapan dengan ketidakpastian pendapatan dan kurangnya perlindungan hak-hak pekerja serta pengetahuannya yang tidak sesuai dengan kebutuhan industri saat ini, terutama di bidang yang memerlukan pemahaman teknologi tinggi. Kondisi ini dapat menyebabkan pengangguran struktural, di mana terdapat tenaga kerja yang siap bekerja tetapi tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar.

Meskipun terdapat tantangan terhadap hadirnya teknologi ini, era digital juga membuka banyak peluang baru. Pekerja yang dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dapat menemukan kesempatan untuk berkembang dalam karier baru. Sebagai contoh, tenaga kerja yang menguasai teknologi informasi, analisis data, dan keterampilan digital lainnya memiliki prospek kerja yang baik. Perusahaan juga memiliki peluang untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas melalui adopsi teknologi baru. Disamping itu, era digital juga menawarkan peluang besar untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Pertama, pemerintah dan sektor swasta dapat berkolaborasi dalam meningkatkan akses terhadap pendidikan dan pelatihan berbasis teknologi. Misalnya, program pelatihan ulang (*reskilling*) dan peningkatan keterampilan (*upskilling*) yang fokus

pada kemampuan digital dan analitis sehingga dapat membantu pekerja beradaptasi dengan perubahan permintaan di pasar tenaga kerja. Kedua, perusahaan dapat menerapkan kebijakan kerja fleksibel, seperti bekerja dari rumah (*remote work*) atau model kerja hibrida untuk menarik talenta global. Ini tidak hanya membantu mengurangi biaya operasional, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

Walaupun pekerja digital *freelance* memiliki kebebasan dalam menentukan pekerjaan, mereka juga menghadapi berbagai tantangan terkait perlindungan hukum. Berbeda dengan pekerja tetap yang mendapatkan jaminan sosial, tunjangan, serta perlindungan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja *freelance* sering kali berada dalam posisi rentan, seperti tidak adanya kontrak yang jelas, pembayaran yang tidak sesuai, serta tidak memiliki akses terhadap perlindungan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan atau asuransi kesehatan (Firmansyah, F. 2020. hlm. 291-304).

Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, belum secara spesifik mengakomodasi perlindungan bagi pekerja digital *freelance*. Hal ini menimbulkan permasalahan dalam aspek kepastian hukum, hubungan kerja, dan mekanisme penyelesaian sengketa bagi pekerja *freelance* yang mengalami ketidakadilan dalam hubungan kerja mereka. Pentingnya di Indonesia memiliki inisiatif terkait regulasi untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja *freelance*, termasuk pengakuan hak-hak mereka dalam hal upah minimum, perlindungan sosial, serta penyelesaian sengketa berbasis hukum. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja digital *freelance* di Indonesia dapat diperkuat, baik melalui pembaruan regulasi, model perlindungan sosial yang inklusif, maupun mekanisme kontrak kerja yang lebih adil bagi pekerja di sektor ini. Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedudukan hukum pekerja digital *freelance* dan mengusulkan solusi hukum guna meningkatkan perlindungan bagi pekerja digital *freelance* di era transformasi digital.

Metode

Artikel ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dikarenakan fokus kajian berangkat dari ketidakjelasan rumusan analisis yuridis mengenai kedudukan hukum pekerja digital *freelance* dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia serta perlindungan hukum bagi pekerja digital *freelance* di era transformasi digital. Kaburnya perumusan norma tersebut akan berimbas pada kesejahteraan pekerja digital *freelance* di era transformasi serta. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan analisis konseptual (*analytical conceptual approach*). Sumber bahan hukum yang dipakai meliputi bahan hukum primer dan sekunder yang

dikumpulkan melalui metode studi kepustakaan, setelah itu dipelajari dan ditelaah dengan bahan hukum yang relevan terhadap penelitian (Diantha, I Made Pasek, Ni Ketut Supasti D., dan I Gede Artha, 2018, hlm. 4).

Hasil Dan Pembahasan

Kedudukan hukum pekerja digital *freelance* dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia

Perkembangan teknologi dan transformasi digital telah mengubah lanskap ketenagakerjaan secara global, termasuk di Indonesia. Salah satu perubahan signifikan adalah meningkatnya jumlah pekerja digital *freelance* atau *gig workers* yang bekerja secara mandiri tanpa terikat kontrak kerja tetap (Nurhayati, T., Adila, A. H., & Fibriani, R. F., 2024, hlm. 81-90). Pekerja digital *freelance* merupakan individu yang bekerja secara mandiri dengan menggunakan teknologi digital untuk menawarkan jasa atau keterampilan tertentu tanpa terikat kontrak kerja tetap dengan satu perusahaan. Tren ini semakin berkembang seiring dengan kemajuan teknologi dan ekonomi digital di Indonesia. Namun, status hukum pekerja *freelance* masih menjadi perdebatan karena belum sepenuhnya terakomodasi dalam regulasi ketenagakerjaan yang ada.

Dalam Pasal 1 angka 2 UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa; “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak semua penduduk bisa disebut sebagai tenaga kerja, karena pada dasarnya tidak semua orang mampu melakukan pekerjaan. Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja dimuat bersamaan dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa; “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Adapun kesehatan kerja didefinisikan sebagai setiap usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan-tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan (melanggar norma) kesusilaan dalam suatu hubungan kerja (Anisah, A., & Damayanti, R. 2024, hlm. 566-571).

Beberapa langkah kebijakan dan peraturan administratif telah mulai mengarahkan perhatian ke pekerja *freelance* diantaranya adanya perubahan setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja kemudian memperkenalkan fleksibilitas dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu, outsourcing. Selanjutnya BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan merupakan instrumen penting, dimana pemerintah

dan beberapa pemangku kepentingan telah mendorong agar pekerja dapat terdaftar. Dalam beberapa tahun terakhir, ada peningkatan terkait revisi UU Ketenagakerjaan dan inisiatif untuk merancang regulasi khusus pekerja gig. Beberapa rancangan dan pembahasan di tingkat DPR serta kementerian telah mengusulkan pengakuan dan perlindungan khusus bagi pekerja platform, termasuk kewajiban platform untuk ikut serta dalam pembiayaan jaminan sosial.

Adapun kedudukan hukum pekerja digital *freelance* dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, pekerja biasanya dikategorikan sebagai pekerja tetap (dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu) atau pekerja kontrak (dengan perjanjian kerja waktu tertentu). Pekerja digital *freelance* tidak masuk ke dalam kedua kategori tersebut karena mereka bekerja secara independen tanpa hubungan kerja tetap dengan pemberi kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, belum ada pengaturan spesifik mengenai pekerja *freelance* digital (Karar, F., Handayani, U. J., Putri, D. A., & Handayani, S, 2025, hlm. 139-152). Hal ini menyebabkan status hukum mereka sering kali diperlakukan sebagai pekerja mandiri atau pelaku usaha perseorangan. Meskipun tidak termasuk dalam kategori pekerja tetap atau kontrak, pekerja digital *freelance* tetap memiliki hak-hak tertentu yang dapat diperjuangkan, seperti adanya jaminan sosial yaitu adanya BPJS Ketenagakerjaan telah menyediakan skema bagi pekerja informal, termasuk pekerja *freelance*, untuk mendapatkan perlindungan sosial seperti Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Selanjutnya kontrak kerja walaupun tidak diwajibkan oleh undang-undang, pekerja *freelance* sebaiknya menggunakan perjanjian tertulis dengan pemberi kerja untuk melindungi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pekerja *freelance* dapat menempuh jalur hukum perdata jika terjadi sengketa dengan klien atau pemberi kerja, misalnya dalam kasus wanprestasi.

Perlindungan hukum yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja digital *freelance* di era transformasi

Pekerja digital *freelance* telah menjadi bagian penting dari ekonomi digital global. Dengan berkembangnya teknologi dan transformasi digital, semakin banyak individu yang memilih bekerja secara mandiri melalui platform daring. Namun, pekerja *freelance* sering kali menghadapi tantangan hukum dan sosial, seperti kurangnya perlindungan ketenagakerjaan, tidak adanya jaminan sosial, dan ketidakpastian pendapatan. Oleh karena itu, diperlukan solusi hukum yang dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Bagi pekerja *freelance* berhak untuk menerima pembayaran yang sesuai dan adil, sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Pemberi kerja wajib membayar

upah tepat waktu dan tidak boleh mengurangi jumlahnya tanpa alasan yang sah, sesuai dengan prinsip pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk memastikan pekerja menerima upah yang layak, Pasal 88 ayat (1) dari undang-undang tersebut mengatur pemberlakuan upah minimum, yang lebih rinci diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan (4). Undang-Undang ini membedakan jenis upah minimum, yaitu upah minimum regional (berdasarkan provinsi atau kabupaten/kota) dan upah minimum sektor yang berlaku di wilayah tertentu, sebagaimana tercantum dalam Pasal 89 ayat (1). Di era transformasi digital, pekerja *freelance* (pekerja lepas digital) semakin banyak terlibat dalam ekonomi digital, seperti *content creator*, programmer, desainer grafis, penulis, dan konsultan online. Namun, mereka sering menghadapi tantangan seperti ketidakpastian pendapatan, kurangnya jaminan sosial, dan kerentanan dalam hubungan kerja. Berikut adalah beberapa bentuk perlindungan hukum yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Pengakuan hukum atas status pekerja *freelance* digital

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah mengakui keberadaan pekerja digital *freelance* secara hukum sebagai bagian dari tenaga kerja yang perlu dilindungi. Hal ini dapat dilakukan dengan memperluas definisi hubungan kerja atau dengan membentuk kategori baru seperti "pekerja mandiri berbasis platform" yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini, khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja diidentifikasi berdasarkan tiga unsur utama: pekerjaan yang dilakukan, perintah dari pemberi kerja, dan upah. Sementara itu, pekerja digital *freelance* umumnya tidak bekerja atas dasar perintah langsung dari pemberi kerja, menerima bayaran per proyek bukan upah tetap, dan tidak terikat kontrak kerja formal sehingga mereka tidak memenuhi kriteria sebagai pekerja formal dan tidak mendapatkan hak normatif seperti jaminan sosial, perlindungan keselamatan kerja, upah minimum, hingga cuti. Hal ini menimbulkan kesenjangan perlindungan yang semakin lebar antara pekerja formal dan pekerja digital *freelance*.

Pengakuan hukum terhadap status pekerja digital *freelance* dapat menjadi dasar untuk menentukan kategori pekerja khusus misalnya pekerja platform atau pekerja mandiri digital kemudian memberikan akses terhadap perlindungan dasar (upah minimum, jaminan sosial, asuransi kerja) selain itu mewajibkan platform digital bertanggung jawab atas kondisi kerja pekerjanya dan menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa yang jelas dan adil. Pengakuan hukum atas status pekerja digital *freelance* merupakan langkah awal yang fundamental dalam mewujudkan

sistem ketenagakerjaan yang adaptif dan adil di era transformasi digital. Tanpa pengakuan ini, pekerja digital akan terus menghadapi kerentanan yang sistemik.

Penyusunan regulasi khusus untuk ekonomi platform

Pemerintah dapat merancang regulasi yang mewajibkan platform digital untuk memberikan perlindungan minimum bagi pekerjanya, seperti perlindungan asuransi, transparansi algoritma, serta sistem penilaian yang adil (Noval, S. M. R, 2022, hlm. 234-253). Perkembangan teknologi digital telah melahirkan model bisnis baru dalam bentuk ekonomi platform (*platform economy*), di mana interaksi antara penyedia jasa dan pengguna jasa difasilitasi oleh perantara digital seperti aplikasi atau website. Contohnya termasuk platform *ride-hailing* (Gojek, Grab), jasa pengantaran makanan (ShopeeFood, Maxim), maupun platform kerja digital seperti Fiverr, dan Upwork. Meskipun membuka banyak peluang kerja, ekonomi platform menimbulkan tantangan hukum baru karena hubungan antara pekerja, platform, dan pengguna tidak mengikuti pola hubungan kerja tradisional. Hal ini menciptakan kekosongan hukum (*legal gap*) yang berdampak pada minimnya perlindungan bagi para pekerja digital *freelance* yang menjadi tulang punggung dari ekonomi platform itu sendiri. Berikut beberapa bentuk regulasi yang dapat dikembangkan untuk melindungi pekerja dalam ekonomi platform.

Teori ekonomi platform menjelaskan bahwa digitalisasi menciptakan efisiensi pasar tenaga kerja baru, namun juga menghasilkan bentuk kerja yang tidak stabil. Ekonomi platform (*platform economy*) adalah model ekonomi yang beroperasi melalui platform digital yang mempertemukan penyedia jasa (pekerja) dan pengguna jasa (klien atau konsumen) melalui algoritma dan sistem daring. Platform berfungsi sebagai *intermediary* (perantara) yang mengatur alur kerja, penilaian kinerja, pembayaran, dan reputasi pengguna. Ciri-ciri utama ekonomi platform antara lain: akses berbasis digital sehingga pekerja dan pengguna terhubung melalui aplikasi atau situs web. Kemudian pekerjaan berbasis permintaan (*on-demand work*) yang merupakan pekerjaan diberikan sesuai kebutuhan klien. Selanjutnya hubungan kerja non-tradisional dimana tidak ada kontrak kerja formal seperti dalam hubungan kerja tetap dan menggunakan algoritma untuk mengatur penugasan dan evaluasi.

Peraturan Pemerintah atau Peraturan Menteri Khusus. Pemerintah pusat dapat mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) atau Permenaker khusus mengenai pekerja digital platform. Regulasi ini dapat mengatur kewajiban platform mendaftarkan pekerja ke jaminan sosial, standar minimum kontrak kerja digital, sistem rating yang adil dan transparan, pengaturan jam kerja maksimum dan hak untuk offline tanpa penalti (Kusbianto & Surianto, 2021).

Skema Perlindungan Sosial Khusus Pekerja Platform. Menyediakan skema jaminan sosial yang fleksibel. Misal pembayaran iuran BPJS yang sebagian ditanggung platform dan sebagian ditanggung pekerja. Platform diwajibkan memfasilitasi pendaftaran dan pembayaran BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan bagi para pekerja.

Pedoman Kontrak Kerja Digital Standar. Pemerintah, bersama asosiasi platform dan pekerja menyusun template kontrak kerja digital untuk digunakan antara platform dan pekerja. Kontrak ini mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak secara setara, termasuk hak cuti, jaminan perlindungan kerja, serta mekanisme pengaduan.

Lembaga Pengawasan Khusus Ekonomi Digital. Didirikan lembaga atau unit khusus di bawah Kementerian Ketenagakerjaan atau Kementerian Kominfo. Tugasnya mengawasi praktik kerja di platform digital. Lembaga ini juga dapat memediasi sengketa antara pekerja dan platform.

Perluasan cakupan jaminan sosial

Jaminan sosial merupakan bagian penting dari perlindungan hukum dalam hubungan kerja, karena menjamin keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya dari risiko ekonomi seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua, dan kematian. Namun, sistem jaminan sosial di banyak negara, termasuk Indonesia, masih berorientasi pada pekerja formal yang terikat hubungan kerja langsung dengan pemberi kerja. Dalam konteks transformasi digital dan berkembangnya jenis pekerjaan lepas berbasis platform, muncul urgensi untuk memperluas cakupan jaminan sosial kepada pekerja digital *freelance*, yang sebagian besar berada di sektor informal dan belum terlindungi sistem jaminan sosial nasional. Pemerintah bersama BPJS dapat merancang skema jaminan sosial yang inklusif bagi pekerja informal dan *freelance*, termasuk dengan memberikan insentif atau subsidi iuran. Skema ini dapat dibuat fleksibel namun tetap memberikan perlindungan dasar seperti jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan pensiun. Perluasan cakupan jaminan sosial terhadap pekerja digital *freelance* menjadi penting karena kesejahteraan pekerja digital berdampak pada stabilitas sosial dan produktivitas ekonomi nasional, melindungi kelompok pekerja yang selama ini rentan dan tereksklusi dari sistem perlindungan negara, menjamin keadilan dan kesetaraan antara pekerja formal dan informal di era digital, merespons perubahan struktur pasar tenaga kerja akibat revolusi industri 4.0 dan digitalisasi.

Berikut adalah langkah-langkah konkret yang dapat dilakukan pemerintah dan pemangku kepentingan untuk memperluas cakupan jaminan sosial bagi pekerja digital *freelance*. 1) Menyusun reformasi regulasi seperti menyusun peraturan khusus yang mengklasifikasikan pekerja digital *freelance* sebagai peserta jaminan sosial kategori pekerja

mandiri atau bukan penerima upah (BPU) dan mewajibkan platform digital untuk mendaftarkan pekerja mereka secara kolektif ke dalam program jaminan sosial, sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan. 2) Adanya skema pembiayaan fleksibel dengan menawarkan skema pembayaran iuran yang fleksibel dan terjangkau, misalnya iuran harian atau mingguan, sesuai dengan karakter pendapatan pekerja digital yang fluktuatif dan memberikan subsidi atau insentif dari pemerintah bagi pekerja berpenghasilan rendah untuk bergabung dalam program jaminan sosial. 3) Mengembangkan kerja sama antara BPJS Ketenagakerjaan dengan platform digital untuk integrasi sistem pembayaran iuran dalam aplikasi/platform, sosialisasi program kepada pekerja digital dan penyaluran insentif atau diskon premi berdasarkan tingkat partisipasi.

Standarisasi kontrak kerja digital

Di era transformasi digital, sistem kerja mengalami pergeseran signifikan dari model konvensional menjadi sistem kerja fleksibel berbasis platform dan teknologi. Pekerja digital *freelance* (*gig workers*) banyak beroperasi melalui aplikasi atau platform daring seperti Fiverr, Upwork, *Freelancer* maupun platform lokal di Indonesia. Namun, relasi kerja ini umumnya tidak diatur melalui kontrak kerja tertulis yang baku dan sah menurut hukum, sehingga menimbulkan ketidakjelasan status hukum, batas hak dan kewajiban, serta mekanisme penyelesaian sengketa. (Soerjadi, D. F., 2020). Untuk itu, diperlukan standarisasi kontrak kerja digital sebagai upaya normatif untuk menjamin perlindungan hukum, menciptakan hubungan kerja yang adil, serta memastikan kesejahteraan pekerja di dalam ekosistem ekonomi digital. Pemerintah dapat menyediakan pedoman kontrak kerja digital yang standar dan adil untuk digunakan dalam hubungan kerja antara *freelancer* dan klien. Hal ini akan meningkatkan kepastian hukum dan melindungi hak kedua belah pihak.

Peningkatan literasi hukum dan digital

Perlindungan hukum juga dapat diperkuat melalui pendidikan dan pelatihan kepada pekerja digital tentang hak-haknya, penggunaan kontrak kerja, serta pemanfaatan jaminan sosial. Hal ini akan membantu mereka lebih mandiri dan tangguh dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Peningkatan literasi hukum dan digital akan memberikan manfaat signifikan bagi pekerja digital *freelance*, yaitu dengan meningkatkan kesadaran hak dan perlindungan diri dari eksploitasi, memperkuat kemampuan negosiasi dan kontraktual dalam hubungan kerja digital, meningkatkan kualitas kerja dan reputasi digital melalui penggunaan teknologi yang etis, mendorong kemandirian pekerja dalam mengelola keuangan, data, dan keamanan kerja, menumbuhkan

ekosistem ekonomi digital yang lebih adil, inklusif, dan berkelanjutan (Novela, D., 2024, hlm. 822-828).

Penutup

Transformasi digital di Indonesia telah mengubah lanskap ketenagakerjaan secara fundamental dengan hadirnya model kerja fleksibel berbasis teknologi, salah satunya adalah pekerja digital *freelance* (*gig workers*). Di Indonesia, keberadaan pekerja digital *freelance* belum sepenuhnya mendapatkan pengakuan hukum yang jelas dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Sebagian besar dari mereka masih dikategorikan sebagai pekerja informal atau mitra kerja, bukan sebagai pekerja dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 atau Undang-Undang Cipta Kerja. Akibatnya, mereka tidak terlindungi oleh hak-hak dasar ketenagakerjaan, seperti upah minimum, jaminan sosial, jam kerja, serta perlindungan atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Perlindungan hukum dapat diterapkan guna meningkatkan kesejahteraan pekerja digital *freelance*, antara lain pengakuan hukum atas status kerja baru melalui regulasi khusus atau amandemen terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengakui hubungan kerja fleksibel berbasis platform, dengan prinsip "keberlanjutan dan ketergantungan" sebagai indikator hubungan kerja, penyusunan regulasi khusus tentang ekonomi platform yang menetapkan tanggung jawab hukum platform digital terhadap pekerja yang menggantungkan mata pencahariannya pada sistem tersebut, termasuk dalam hal kontrak, keamanan kerja, dan mekanisme pengaduan, perluasan cakupan jaminan sosial tenaga kerja kepada pekerja informal dan *freelance* melalui BPJS Ketenagakerjaan dengan skema iuran fleksibel atau subsidi pemerintah, agar mereka dapat mengakses perlindungan kecelakaan kerja, pensiun, dan kematian serta meningkatkan literasi hukum dan digital bagi pekerja digital *freelance* agar mereka memahami hak dan kewajiban hukum mereka, serta mampu menghadapi dinamika kerja digital secara mandiri dan berdaya. Dengan pendekatan yang komprehensif dan kolaboratif antara pemerintah, pelaku platform, dan pekerja, sistem ketenagakerjaan Indonesia dapat berkembang menjadi lebih inklusif dan adaptif terhadap realitas digital saat ini. Perlindungan hukum yang progresif dan partisipatif menjadi kunci dalam menciptakan keadilan sosial dan kesejahteraan bagi seluruh bentuk tenaga kerja, termasuk mereka yang bekerja secara fleksibel di dunia maya.

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.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.14241772>
- Ardhany, Y., Fauzy, E., & Zubarita, F. R. (2023). Penerapan Right To Disconnect dan Hak-Hak Pekerja di Indonesia. *Lex Renaissance*, 8(2), 326-345. <https://doi.org/10.20885/JLR.vol8.iss2.art8>
- Diantha, I Made Pasek, Ni Ketut Supasti D., dan I Gede Artha. *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Disertasi*. (Denpasar: Swastu Nulus, 2018)
- Firmansyah, F. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Di PHK Di Era Digitalisasi Industri. *Istinbath: Jurnal Hukum*, 17(2), 291-304. <https://doi.org/10.32332/istinbath.v17i2.5529>
- Karamoy, R. V., Simbala, Y., & Gosal, V. (2024). Problematika Hukum Penyelesaian Sengketa Terhadap Diskriminasi Hak Pekerja Wanita Pada Persyaratan Kerja Di Pasar Swalayan. *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat*, 9(2), 279-290. <https://doi.org/10.47200/JNAJPM.V9I2.2427>
- Karar, F., Handayani, U. J., Putri, D. A., & Handayani, S. (2025). Perlindungan Hukum Bagi Pelaku UMKM dalam Kontrak Bisnis Digital. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, 3(2), 139-152. <https://doi.org/10.55606/eksekusi.v3i2.1850>
- Kusbianto, Surianto. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja*. (Jawa Barat: PT Dewangga Energi Internasional, 2021). <http://repository.dharmawangsa.ac.id/id/eprint/735>
- Noval, S. M. R. (2022). Evolusi Hak Pekerja Di Era Digital: Prawacana Right To Disconnect Di Indonesia. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(2), 234-253. <https://orcid.org/0000-0001-8521-462X>
- Novela, D. (2024). Dinamika Perlindungan Hukum Pekerja Remote Working Melalui Implikasi Digital dan Pengaturan Di Indonesia. *Journal of Mandalika Literature*, 5(4), 822-828. <https://doi.org/10.36312/jml.v5i4.3613>
- Nurhayati, T., Adila, A. H., & Fibriani, R. F. (2024). Pemberdayaan Pekerja Perempuan dan Anak pada Pasar Tenaga Kerja Digital Era Gig Economy: Kerangka Hukum untuk Masa Depan yang Lebih Aman. *Risalah Hukum*, 20(2), 81-90. <https://doi.org/10.30872/risalah.v20i2.1617>
- Soerjadi, D. F. (2020). Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Gig Worker Di Event Organizer Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta Selatan Pada Era Revolusi Industri 4.0 (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah

Jakarta).<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/55701>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja