

## Transformasi Pasar Kerja dalam Perspektif Hukum terhadap Tren *Freelance* dan *Remote Work* di Era Globalisasi

Najwa Choerunnisa\*<sup>1</sup>  
Amara Mukti Rahayu<sup>2</sup>  
Azkia Mutia Rachma<sup>3</sup>  
Enjum Jumhana<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Bina Bangsa

\*e-mail: [najwachoerunnisa1@gmail.com](mailto:najwachoerunnisa1@gmail.com)<sup>1</sup>, [amararahayu24@gmail.com](mailto:amararahayu24@gmail.com)<sup>2</sup>, [steezyazkia@gmail.com](mailto:steezyazkia@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[jumhanad@gmail.com](mailto:jumhanad@gmail.com)<sup>4</sup>

### Abstrak

*Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi, pasar tenaga kerja mengalami perubahan signifikan, ditandai dengan meningkatnya fleksibilitas dalam bentuk pekerjaan freelance, kontrak jangka pendek, dan pekerjaan jarak jauh. Tren ini memberikan berbagai keuntungan, seperti fleksibilitas waktu dan lokasi bagi pekerja serta efisiensi biaya dan akses talenta global bagi perusahaan. Namun, terdapat tantangan besar, termasuk ketidakpastian status hukum, kurangnya kesadaran akan hak-hak pekerja, keterbatasan akses terhadap jaminan sosial, dan kesenjangan teknologi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis isu-isu hukum dan tantangan pekerja freelance. Meskipun Indonesia memiliki landasan hukum yang kuat, perlindungan terhadap pekerja freelance masih belum optimal. Diperlukan pembaruan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif untuk meningkatkan perlindungan hukum, akses terhadap jaminan sosial, dan kesetaraan teknologi. Dengan langkah-langkah ini, pekerja freelance dapat berkontribusi lebih maksimal terhadap perekonomian tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka.*

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

### Abstract

*The era of globalization and technological advancement, the labor market is undergoing significant changes, characterized by increasing flexibility in the form of freelance work, short-term contracts, and remote work. This trend provides various benefits, such as time and location flexibility for workers as well as cost efficiency and access to global talent for companies. However, there are major challenges, including uncertainty of legal status, lack of awareness of workers' rights, limited access to social security, and technological gaps. This research uses a qualitative method with a descriptive approach to analyze the legal issues and challenges of freelance workers. Although Indonesia has a strong legal foundation, the protection of freelance workers is still not optimal. More adaptive labor policy updates are needed to improve legal protection, access to social security, and technological equality. With these measures, freelance workers can contribute more optimally to the economy without compromising their welfare.*

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

### PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, pasar tenaga kerja global dan domestik terus mengalami peningkatan fleksibilitas. Salah satu bentuknya adalah semakin maraknya jenis dan skema pekerjaan berbasis kontrak jangka pendek, pekerja informal/lepas (*freelance*) serta pekerjaan jarak jauh (*remote*) yang diupah per pekerjaan sesuai permintaan (*on-demand*), kegiatan magang, *outsourcing* (alih daya), berjualan secara daring, dan lain-lain (Firdasanti dkk, 2021). Model kerja ini menawarkan fleksibilitas waktu dan lokasi bagi pekerja, sekaligus memberikan keuntungan bagi perusahaan berupa pengurangan biaya operasional dan akses ke talenta global tanpa batas geografis.

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. Pekerja *freelance* memainkan peran penting dalam perekonomian banyak negara, mereka jarang mendapatkan perlindungan hukum yang setara dengan pekerja lainnya. Kondisi ini menimbulkan berbagai permasalahan serius terkait hak-hak kerja, seperti upah yang tidak adil, akses terhadap jaminan sosial sulit, yang pada akhirnya menghambat kemajuan dan kesejahteraan ekonomi mereka. Regulasi dan kebijakan yang belum adaptif juga menjadi masalah. Kebijakan ketenagakerjaan seringkali lambat beradaptasi dengan perubahan globalisasi dan teknologi. Oleh karena itu, pembaruan regulasi dan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih fleksibel dan adaptif sangat dibutuhkan (Maharani dkk, 2024).

Transformasi ini juga menimbulkan dilema bagi pembuat kebijakan, terutama dalam menyesuaikan regulasi ketenagakerjaan yang selama ini dirancang untuk pekerja dengan hubungan kerja formal. 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.

Perlindungan terhadap pekerja di Indonesia didasarkan 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*) masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satunya adalah kesulitan dalam mengidentifikasi dan mendata pekerja informal (*freelance*) yang tersebar di berbagai sektor. Selain itu, kurangnya pemahaman pekerja informal tentang hak-hak mereka juga menjadi hambatan dalam memastikan bahwa hak-hak tersebut dapat diterapkan secara efektif. Dengan mempelajari sejauh mana hukum ketenagakerjaan saat ini melindungi pekerja informal (*freelance*), kita dapat mengidentifikasi kebijakan dan langkah-langkah hukum yang diperlukan untuk meningkatkan perlindungan tersebut.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui studi literatur dari berbagai sumber hukum, jurnal akademik, laporan perusahaan, serta artikel-artikel yang membahas fenomena pekerja *freelance* dan pekerjaan jarak jauh. Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi isu-isu hukum yang relevan terkait dengan tren tersebut, serta menyarankan solusi yang dapat diimplementasikan oleh pembuat kebijakan. Studi kasus juga diambil dari negara-negara yang telah mengatur hukum ketenagakerjaan untuk pekerja jarak jauh, untuk mengidentifikasi praktik terbaik yang bisa diterapkan di negara lain.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pekerjaan *freelance* dan pekerjaan jarak jauh (*remote work*) telah mengalami peningkatan signifikan di era globalisasi, yang didorong oleh kemajuan teknologi informasi, digitalisasi, serta adopsi alat komunikasi yang memfasilitasi kerja jarak jauh. Pekerjaan *freelance* dan pekerjaan jarak jauh menawarkan berbagai peluang, baik untuk pekerja maupun perusahaan. Untuk pekerja, fleksibilitas waktu dan lokasi menjadi keuntungan utama. Pekerja dapat memilih proyek sesuai dengan keahlian dan minat mereka, serta bekerja dari lokasi yang nyaman tanpa terikat oleh jam kantor yang rigid. Ini memberi mereka kebebasan dalam merancang keseimbangan hidup dan pekerjaan yang lebih baik. Di sisi perusahaan, pekerjaan *freelance* dan jarak jauh memungkinkan untuk mengakses talenta global, tanpa terbatas pada lokasi geografis. Perusahaan dapat menghemat biaya operasional, seperti biaya sewa kantor dan fasilitas lainnya, serta mendapatkan keahlian yang tidak dapat ditemukan di pasar tenaga kerja lokal. Selain itu, pekerja *remote* sering kali memiliki produktivitas yang lebih tinggi karena mereka memiliki kontrol lebih besar atas lingkungan kerja mereka.

Fenomena ini membawa dampak yang besar terhadap dunia kerja, baik dari sisi pekerja, perusahaan, maupun struktur ketenagakerjaan global secara keseluruhan. Meskipun tren ini menawarkan peluang baru, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh berbagai pihak.

### **Perkembangan Tren Pekerja *Freelance* dan Pekerjaan Jarak Jauh**

Tren pekerja *freelance* dan pekerjaan jarak jauh terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi dan komunikasi. Banyak perusahaan kini mengandalkan pekerja jarak jauh untuk mengurangi biaya operasional dan meningkatkan fleksibilitas kerja. Fenomena ini juga dipengaruhi oleh kemudahan *platform* digital yang menghubungkan pekerja dengan klien atau perusahaan. Menurut sebuah laporan dari McKinsey & Company (2021), “Lebih dari 20% tenaga kerja global terlibat dalam pekerjaan yang berbasis pada proyek atau *freelance*, dan tren ini diperkirakan akan terus tumbuh.” Hal ini menunjukkan adanya perubahan besar dalam cara perusahaan mempekerjakan tenaga kerja serta cara pekerja mengelola karier mereka.

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

#### 1. Ketidakjelasan Status Hukum

Ketidakjelasan perjanjian kerja antara pekerja lepas dan pemberi kerja menimbulkan ambiguitas mengenai status hukum mereka. Hal ini mungkin membuat mereka rentan terhadap pemutusan hubungan kerja tanpa menerima kompensasi yang menjadi hak mereka berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. Ketidaktahuan mengenai durasi masa kerja dan kelanjutan hubungan kerja juga dapat meningkatkan kekhawatiran, yang pada akhirnya merugikan stabilitas keuangan dan kesejahteraan pekerja. Ketidakpastian ini dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja pekerja lepas serta mempengaruhi motivasi mereka untuk mengembangkan keterampilan mereka.

#### 2. Kurangnya Kesadaran Tentang Hak dan Kewajiban

Kurangnya pemahaman terhadap hak dan kewajiban pekerja lepas dan pekerjaan jarak jauh dalam hubungan kerja dengan pemberi kerja menimbulkan berbagai permasalahan yang mempengaruhi stabilitas dan perlindungan pekerja. Kurangnya pemahaman dapat menyebabkan terabaikannya hak-hak pekerja. Masalah ini semakin diperburuk dengan kurangnya sosialisasi dari layanan ketenagakerjaan mengenai hak dan kewajiban pekerja.

#### 3. Kurangnya Perlindungan Sosial

Pekerja lepas seringkali menghadapi masalah besar terkait jaminan sosial, yang dapat berdampak buruk terhadap kesejahteraan mereka. Keterbatasan akses terhadap pesangon, asuransi kesehatan, dan pensiun membuat pekerja lepas rentan dalam menghadapi situasi darurat seperti sakit, kecelakaan, atau masa pensiun. Meskipun jaminan sosial bagi pekerja lepas mungkin tidak setara dengan pekerja tetap, hak untuk bekerja di lingkungan yang aman dan sehat tetap dijamin oleh hukum sebagai hak dasar. Perlindungan ini tidak hanya mengurangi risiko kecelakaan kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan. Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/1999 mewajibkan pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas untuk memasukkan pekerja mereka dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Selain itu, Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 juga menyatakan bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial yang diikuti, menegaskan pentingnya implementasi jaminan sosial sebagai perlindungan bagi pekerja lepas di lingkungan kerja yang semakin kompleks.

Sebagaimana dinyatakan oleh Hyman (2019), “Pekerja *freelance* sering kali tidak mendapatkan akses yang setara dengan pekerja tetap, terutama dalam hal tunjangan sosial, asuransi kesehatan, dan hak cuti.” Oleh karena itu, sistem hukum perlu memastikan bahwa pekerja *freelance* tetap mendapatkan hak-hak dasar meskipun tidak terikat oleh hubungan kerja permanen.

#### 4. Kesenjangan Teknologi

Tidak semua pekerja memiliki akses yang setara terhadap teknologi dan infrastruktur yang dibutuhkan untuk pekerjaan jarak jauh. Pekerja di daerah yang memiliki konektivitas internet yang buruk atau kurangnya perangkat keras yang memadai akan kesulitan untuk bekerja secara efektif. Kesenjangan ini menciptakan ketidaksetaraan dalam kesempatan kerja global.

### **Upaya Transformasi Pasar Kerja di Era Globalisasi**

Transformasi pasar kerja di era globalisasi yang ditandai dengan meningkatnya tren *freelance* dan *remote work* membutuhkan pendekatan hukum yang inovatif dan adaptif. Pertama, penyusunan regulasi yang khusus dan adaptif seperti pengakuan status hukum pekerja *freelance* dan *remote*. Pemerintah perlu mengembangkan regulasi khusus yang mengakui status hukum pekerja *freelance* dan *remote* sebagai entitas yang sah dalam hubungan kerja. Regulasi ini harus mencakup definisi formal, kriteria hubungan kerja, serta perlindungan yang relevan. Selanjutnya, kerangka hukum yang fleksibel. Peraturan ketenagakerjaan harus fleksibel untuk mengakomodasi sifat pekerjaan *freelance* dan *remote* yang tidak selalu sesuai dengan konsep kerja konvensional. Kedua, peningkatan akses terhadap jaminan sosial. Sistem jaminan sosial, seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, perlu dirancang lebih inklusif untuk mencakup pekerja *freelance* dan *remote*. Skema ini bisa berupa iuran mandiri dengan tarif yang fleksibel berdasarkan penghasilan pekerja.

### **KESIMPULAN**

Transformasi pasar kerja di era globalisasi telah membawa perubahan signifikan dengan meningkatnya tren pekerjaan *freelance* dan *remote work*. Model kerja ini memberikan fleksibilitas waktu dan lokasi bagi pekerja serta efisiensi biaya dan akses talenta global bagi perusahaan. Namun, tantangan besar muncul dalam bentuk ketidakjelasan status hukum, kurangnya kesadaran tentang hak dan kewajiban pekerja, minimnya akses terhadap jaminan sosial, serta kesenjangan teknologi yang masih ada. Meskipun Indonesia memiliki landasan hukum yang kuat, implementasi perlindungan terhadap pekerja *freelance* dan *remote work* masih belum optimal.

Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan pembaruan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif. Solusi seperti regulasi khusus untuk pekerja *freelance*, peningkatan akses terhadap jaminan sosial, sosialisasi hak-hak pekerja, penguatan pengawasan, dan pengurangan kesenjangan teknologi harus segera diimplementasikan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan pekerja *freelance* dan *remote work* dapat menikmati perlindungan yang lebih baik, meningkatkan kesejahteraan mereka, dan memberikan kontribusi maksimal terhadap perekonomian nasional di tengah dinamika globalisasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- 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).
- 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.
- De Stefano, V. (2018). *The Rise of the "Gig" Economy: How Digital Platforms Are Changing the Nature of Work*. Oxford University Press.
- Hyman, R. (2019). The Globalization of Labour and the Challenges of Freelance Work. *International Journal of Labour Studies*, 15(2), 125-145.
- International Labour Organization (ILO). (2020). *The Future of Work in the Digital Economy*. ILO Publications.
- 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.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang (UU) Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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