

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Remote atau Tenaga Kerja Digital di Indonesia

Dahlan¹, Sodikin²

^{1,2}Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

E-mail: sodikin.fh@umj.ac.id²

Article History:

Received: 17 November 2025

Revised: 03 Januari 2025

Accepted: 13 Januari 2026

Keywords: pekerja remote, perlindungan hukum, kesenjangan regulasi, hukum ketenagakerjaan, kerja digital

Abstract: Fenomena pekerja remote telah menjadi transformasi signifikan dalam lanskap ketenagakerjaan Indonesia, yang dipicu oleh kemajuan teknologi digital dan dipercepat oleh pandemi Covid-19. Namun, realitas kerja yang fleksibel ini berhadapan dengan kerangka hukum ketenagakerjaan yang masih bersifat konvensional. Penelitian normatif kualitatif ini bertujuan untuk menganalisis kesenjangan hukum antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan karakteristik kerja digital serta mengkaji bentuk perlindungan hukum yang diperlukan. Melalui metode studi dokumen dan analisis kesenjangan (*gap analysis*), penelitian ini mengungkapkan bahwa definisi “tempat kerja”, pengaturan “waktu kerja dan lembur”, serta tanggung jawab “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)” dalam regulasi yang ada tidak lagi relevan dan menciptakan kerentanan hukum bagi pekerja remote. Kerentanan utama teridentifikasi dalam aspek K3 digital (*ergonomi dan kesehatan mental*), status hubungan kerja yang ambigu, serta akses terhadap jaminan sosial. Ketidakjelasan ini berpotensi memicu sengketa hubungan industrial dan mengikis kepastian hukum. Meskipun terdapat respons awal dari beberapa kebijakan parsial dan praktik terbaik di tingkat perusahaan, temuan penelitian menegaskan urgensi harmonisasi hukum secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan amendemen terbatas terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan atau penerbitan peraturan khusus yang mencakup redefinisi konsep kerja, pengaturan K3 digital, skema jaminan sosial inklusif, dan mekanisme penyelesaian sengketa yang adaptif untuk menjamin keadilan dan perlindungan bagi tenaga kerja digital di Indonesia.

PENDAHULUAN

Paradigma dunia kerja telah mengalami pergeseran fundamental yang didorong oleh lompatan teknologi digital dan penetrasi internet yang masif. Transformasi ini menggeser pola kerja konvensional yang terikat pada lokasi fisik, membuka ruang bagi berkembangnya pekerjaan jarak jauh atau *remote work*. Fenomena yang sebenarnya telah berlangsung ini kemudian

mengalami akselerasi luar biasa akibat pandemi Covid-19, yang memaksa praktik kerja remote menjadi kebutuhan operasional, bukan lagi sekadar kebijakan alternatif bagi berbagai sektor industri. Perubahan drastis ini menciptakan sebuah realitas kerja baru yang belum sepenuhnya terakomodasi dalam kerangka hukum yang ada, sehingga menuntut evaluasi dan penyesuaian mendasar terhadap sistem hukum ketenagakerjaan nasional (Wahyudi *et al.*, 2023). Adaptasi hukum menjadi keharusan untuk merespons dinamika pasar tenaga kerja yang semakin cair dan tanpa batas, di mana hubungan kerja tradisional antara pekerja dan pemberi kerja di satu lokasi mulai tercerai-berai. Revolusi digital tidak hanya mengubah bagaimana pekerjaan dilakukan, tetapi juga di mana dan kapan pekerjaan itu diselesaikan, sehingga konsep waktu kerja dan tempat kerja yang selama ini menjadi pijakan Undang-undang Ketenagakerjaan menjadi kabur. Oleh karena itu, negara dihadapkan pada tantangan untuk merumuskan ulang definisi hubungan kerja yang dapat mencakup variasi model kerja berbasis teknologi ini. Jika tidak direspons dengan cepat, kesenjangan antara hukum dan praktik akan semakin melebar, berpotensi memunculkan ketidakpastian hukum bagi kedua belah pihak. Dengan demikian, kajian terhadap transformasi digital ini menjadi pintu masuk yang kritis untuk memahami akar permasalahan hukum yang dihadapi oleh pekerja remote dan pengusaha di Indonesia (Wahyudi *et al.*, 2023).

Realitas kerja digital yang dinamis ternyata berhadapan dengan kerangka regulasi ketenagakerjaan yang masih bersifat konvensional dan kaku. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya dirancang dengan asumsi dominan hubungan kerja yang terikat pada tempat tertentu, sehingga belum mengakomodasi karakteristik khusus dari pekerja remote atau digital. Kesenjangan regulasi ini melahirkan ketidakjelasan dalam berbagai aspek fundamental, mulai dari penentuan status hukum hubungan kerja, definisi ruang lingkup pekerjaan, hingga pengaturan jam kerja yang efektif dan waktu istirahat. Hak dan kewajiban spesifik yang melekat pada pola kerja digital, seperti tanggung jawab atas biaya operasional kerja di rumah (listrik, internet) serta kewajiban perusahaan menyediakan alat kerja, juga belum diatur secara tegas (Syandika *et al.*, 2025). Selain itu, aspek pengupahan, lembur, dan cuti sering kali mengacu pada ketentuan yang sulit diterapkan ketika pekerja tidak hadir secara fisik. Ketidakpastian ini dapat berujung pada kerentanan bagi pekerja karena hak-haknya tidak terjamin, sekaligus membingungkan bagi pengusaha dalam memenuhi kewajiban hukum mereka. Pada akhirnya, ketiadaan payung hukum yang spesifik menjadikan hubungan kerja digital rentan terhadap konflik dan penyalahgunaan dari kedua belah pihak. Oleh karena itu, mengidentifikasi titik-titik kesenjangan antara Undang-undang Ketenagakerjaan yang lama dengan kebutuhan kerja era digital menjadi langkah penting untuk membangun argumentasi mengenai mendesaknya pembaruan hukum (Syandika *et al.*, 2025).

Di balik fleksibilitas yang ditawarkan, pekerja remote justru menghadapi sejumlah kerentanan serius dalam hal perlindungan dasar yang selama ini dijamin oleh hukum ketenagakerjaan. Risiko keselamatan dan kesehatan kerja (K3), misalnya, menjadi sangat kompleks karena lingkungan kerja berada di luar kendali dan pengawasan langsung perusahaan, sehingga tanggung jawab employer menjadi kabur. Potensi eksploitasi juga muncul dalam bentuk pemantauan berlebihan (*over-monitoring*) melalui perangkat lunak yang dapat mengganggu privasi dan kesejahteraan mental pekerja, sementara di sisi lain, batasan beban kerja yang kabur dapat mengarah pada praktik *burnout*. Kerentanan lain muncul dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perhitungan pesangon, di mana kesulitan pembuktian terkait pelanggaran atau kinerja sering kali merugikan pekerja (Syandika *et al.*, 2025). Dengan demikian, tidak adanya pemisahan yang jelas antara ruang domestik dan ruang kerja juga berpotensi memperpanjang jam kerja di luar batas wajar tanpa diakui sebagai lembur. Perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja yang

terjadi di rumah pun masih menjadi area abu-abu dalam penafsiran undang-undang. Selain itu, pekerja remote sering kali kesulitan mengakses program pelatihan dan pengembangan karir yang biasa diselenggarakan perusahaan secara onsite, sehingga berpotensi menghambat mobilitas vertikal mereka. Dengan demikian, meskipun bekerja dari rumah terlihat nyaman, pekerja justru berada dalam posisi yang rentan karena kehilangan banyak jaring pengaman hukum yang selama ini melindungi pekerja konvensional (Syandika *et al.*, 2025).

Kompleksitas hukum semakin bertambah ketika hubungan kerja digital bersifat lintas wilayah, baik antarkabupaten/kota, antarprovinsi, bahkan antarnegara. Tantangan penegakan hukum menjadi sangat nyata karena hubungan kerja tidak lagi terikat pada satu yurisdiksi geografis yang jelas, sehingga menimbulkan persoalan mengenai hukum mana yang berlaku dan lembaga mana yang berwenang menyelesaikan perselisihan. Kesulitan dalam penegakan perjanjian kerja, pembuktian, dan eksekusi putusan muncul ketika para pihak berada di daerah yang berbeda dengan sistem peradilan yang terpisah (Islami, 2025). Dalam konteks lintas negara, masalahnya menjadi lebih pelik lagi, menyangkut aspek hukum perdata internasional dan kemungkinan penerapan hukum asing. Mekanisme penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang bersifat teritorial juga menjadi tidak efektif jika pekerja tinggal di Surabaya, perusahaan berdomisili hukum di Jakarta, sedangkan tugas pekerja dilakukan untuk klien di Bali. Hal ini dapat menimbulkan forum shopping atau justru membuat pekerja enggan memperjuangkan haknya karena terkendala biaya dan jarak. Selain itu, koordinasi antarlembaga penegak hukum di daerah yang berbeda juga menjadi kendala operasional yang tidak kecil. Oleh karena itu, kerja remote lintas wilayah tidak hanya menguji substansi hukum material, tetapi juga menantang efektivitas hukum acara dan kelembagaan penyelesaian sengketa yang ada saat ini (Islami, 2025).

Menghadapi berbagai tantangan tersebut, harmonisasi hukum ketenagakerjaan dengan realitas digital menjadi sebuah urgensi yang tidak dapat ditawar untuk mewujudkan keadilan dan kepastian hukum. Pembaruan kebijakan yang responsif dan adaptif diperlukan agar hukum dapat merespons perkembangan ekonomi digital secara berkelanjutan, bukan menjadi penghambat inovasi. Perlindungan yang tepat tidak hanya berfungsi melindungi pekerja dari kerentanan dan eksploitasi, tetapi juga memberikan kepastian bagi pengusaha dan platform digital sehingga dapat mendukung iklim investasi yang sehat (Utami *et al.*, 2025). Harmonisasi hukum ini juga penting untuk menjaga daya saing Indonesia dalam menghadapi revolusi industri 4.0 dan tren kerja global di masa depan, di mana talenta digital akan menjadi tulang punggung ekonomi. Oleh karena, tanpa regulasi yang jelas, Indonesia berisiko menjadi pasar dengan tingkat perlindungan pekerja yang rendah, atau sebaliknya, membuat iklim usaha menjadi tidak kompetitif karena ketidakpastian. Upaya harmonisasi harus mencakup peninjauan ulang definisi pekerja, tempat kerja, dan waktu kerja, serta mengatur secara spesifik hak dan kewajiban dalam hubungan kerja digital. Regulasi baru juga perlu mempertimbangkan mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif untuk hubungan kerja lintas wilayah, mungkin dengan memanfaatkan teknologi itu sendiri. Dengan demikian, tujuan akhirnya adalah menciptakan ekosistem kerja digital yang adil, produktif, dan berkelanjutan bagi semua pihak (Utami *et al.*, 2025).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, tujuan dari penulisan jurnal ini adalah untuk menganalisis secara komprehensif fenomena pekerja remote di Indonesia dari perspektif hukum ketenagakerjaan. *Pertama*, studi ini bertujuan mengkaji kesenjangan normatif antara ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan karakteristik dan kebutuhan praktik kerja digital yang berkembang pesat. *Kedua*, tujuan penelitian adalah mengidentifikasi dan memetakan berbagai bentuk kerentanan hukum serta risiko yang dihadapi oleh pekerja digital, khususnya dalam aspek perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, waktu kerja, serta kepastian hubungan

kerja. *Ketiga*, studi ini juga bertujuan menganalisis tantangan teknis penegakan hukum dan masalah yurisdiksi yang muncul dalam hubungan kerja lintas wilayah yang diakibatkan oleh model kerja remote. *Keempat*, studi ini bermaksud mengeksplorasi berbagai opsi kebijakan dan model regulasi dari yurisdiksi lain yang dapat dijadikan referensi untuk konteks Indonesia. *Kelima*, sebagai tujuan akhir, tulisan ini dirancang untuk memberikan rekomendasi konstruktif mengenai arah harmonisasi hukum ketenagakerjaan nasional yang dapat mengakomodasi pekerja digital, menjamin perlindungan yang memadai, sekaligus mendukung perkembangan ekonomi digital yang berkelanjutan dan berkeadilan di Indonesia (Indonesia, 2003).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian hukum normatif atau doktrinal. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu mengungkap makna, pemahaman, dan kompleksitas fenomena hukum terkait pekerja remote yang tidak dapat diukur secara numerik. Jenis penelitian hukum normatif berfokus pada analisis terhadap asas-asas hukum, norma hukum positif, dan penerapannya terhadap suatu masalah konkret. Penelitian ini berorientasi pada penemuan hukum (*law finding*) dan pembentukan hukum (*law making*) untuk menjawab kesenjangan regulasi yang ada. Fokus utama terletak pada kajian terhadap kaidah-kaidah hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan kesesuaiannya dengan realitas baru. Dengan demikian, penelitian ini berupaya membangun suatu argumentasi hukum yang sistematis dan kritis. Metode normatif dipandang tepat karena masalah pokoknya adalah evaluasi terhadap efektivitas dan relevansi hukum tertulis. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk mengkaji berbagai sumber hukum sekunder secara mendalam. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu menggambarkan fenomena hukum secara komprehensif kemudian menganalisisnya untuk menghasilkan simpulan dan rekomendasi.

Data dalam penelitian ini dikategorikan menjadi dua jenis utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer berupa bahan hukum utama terdiri dari peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya. Selain itu, instrumen hukum lain seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mengubah beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan juga menjadi sumber primer krusial. Data sekunder meliputi bahan hukum yang berasal dari buku teks, jurnal ilmiah, karya ilmiah, dan artikel hukum yang membahas perlindungan pekerja dan ekonomi digital. Sumber sekunder lainnya adalah hasil penelitian sebelumnya, laporan lembaga resmi seperti BPS dan Kemnaker, serta dokumen kebijakan dari organisasi internasional seperti ILO. Putusan pengadilan yang relevan (yurisprudensi) turut dikaji untuk memahami penafsiran hukum oleh lembaga peradilan. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif deskriptif dan metode analisis hukum kualitatif. Analisis dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus-menerus sejak proses pengumpulan data hingga penyusunan laporan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Dinamika Kerja Remote

Konsep kerja remote yang dikenal dengan istilah *telework* atau *work from home*, telah mengalami evolusi makna yang signifikan seiring dengan kemajuan teknologi. Pada awalnya, konsep ini muncul sebagai *telecommuting* pada era 1970-an yang diprediksi akan mengurangi kemacetan lalu lintas dengan memindahkan pekerjaan ke rumah. Dalam perkembangannya, kerja remote tidak lagi dipandang sekadar sebagai perubahan lokasi kerja fisik semata, tetapi telah

bertransformasi menjadi sebuah sistem kerja utuh yang sangat bergantung pada teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Karakteristik utama yang membedakannya dari pekerjaan konvensional adalah fleksibilitas ruang dan waktu, di mana pekerja memiliki kendali lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Fenomena ini mencapai momentum masalnya selama dan pasca pandemi Covid-19, yang memaksa organisasi di seluruh dunia untuk mengadopsinya secara luas. Berbagai tipologi pekerja remote pun bermunculan, mulai dari karyawan tetap perusahaan yang bekerja penuh waktu dari rumah, *freelancer* digital yang mengerjakan proyek untuk berbagai klien, hingga pekerja berbasis platform yang terhubung melalui aplikasi. Menurut Novela (2024), dinamika kerja remote ini menciptakan lanskap ketenagakerjaan baru yang cair, sekaligus menantang struktur hukum yang selama ini dibangun berdasarkan asumsi kerja yang terpusat. Kompleksitas hubungan kerja dalam model ini sering kali mengaburkan batas tradisional antara pekerja dan mandor, sehingga menuntut pendefinisian ulang secara hukum. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang konsep dan dinamika kerja remote menjadi landasan kritis sebelum menganalisis aspek perlindungan hukumnya.

Struktur hukum di Indonesia dibangun di atas prinsip-prinsip universal yang bertujuan untuk mewujudkan keadilan sosial. Prinsip-prinsip utama tersebut meliputi kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan, yang menjadi roh dalam pembentukan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Teori perjanjian kerja merupakan pilar pertama, yang menekankan pada adanya kesepakatan sukarela antara pekerja dan pemberi kerja mengenai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban. Pilar kedua adalah teori hubungan kerja, yang melihat pada substansi hubungan di balik kontrak formal, yakni unsur perintah, pembayaran upah, dan ketergantungan ekonomi. Konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) juga sangat mempengaruhi kerangka ini, di mana negara dianggap memiliki kewajiban konstitusional untuk melindungi hak-hak dasar pekerja sebagai pihak yang dianggap lebih lemah dalam hubungan industrial. Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan keseimbangan dan melindungi pekerja dari potensi eksploitasi akibat ketimpangan posisi tawar. Prinsip-prinsip perlindungan pekerja/buruh ini kemudian dirumuskan dalam berbagai instrumen hukum, dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai payung utamanya. Kerangka hukum ini dirancang dengan asumsi model kerja tradisional yang stabil dan terprediksi. Namun, ketika dihadapkan pada fenomena kerja digital yang cair dan dinamis, penerapan teori-teori klasik tersebut sering kali menemui kesulitan. Tantangan utama muncul dalam mengidentifikasi keberadaan hubungan kerja dan menerapkan prinsip perlindungan dalam konteks kerja yang tidak terikat tempat dan waktu. Dengan demikian, kajian terhadap teori dasar ini penting untuk menguji relevansinya sekaligus mencari formulasi baru yang adaptif (Syandika *et al.*, 2025).

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai regulasi konvensional utama menghadapi tantangan serius dalam mengakomodasi realitas kerja digital. Analisis kesenjangan (*gap analysis*) menunjukkan bahwa definisi tempat kerja dalam Pasal 1 angka 15 UU tersebut, yaitu "setiap ruangan atau lapangan yang tertutup atau terbuka di mana pekerja bekerja dan yang sering dimasuki oleh pekerja untuk keperluan suatu usaha", menjadi tidak relevan ketika pekerja menjalankan tugasnya dari rumah pribadi atau kafe. Pengaturan waktu kerja normal dan lembur dalam Pasal 77 hingga 85 juga menjadi sulit diterapkan karena batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi sangat kabur dalam lingkungan kerja remote. Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diatur dalam Pasal 86-87 juga menghadapi masalah implementasi, karena tanggung jawab employer terhadap lingkungan kerja di luar kantor menjadi tidak jelas (Indonesia, 2003). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pekerjaan alih daya (*outsourcing*) sering kali diterapkan secara tidak tepat kepada pekerja digital, yang berpotensi

digunakan untuk menghindari pemberian hak-hak pekerja tetap. Ketiadaan pasal khusus yang mengatur kerja remote menyebabkan ketidakpastian hukum baik bagi pekerja maupun perusahaan, dan berpotensi memunculkan praktik eksploitasi terselubung. Regulasi yang ada juga belum menyentuh isu-isu spesifik seperti tanggung jawab pembiayaan alat dan infrastruktur kerja digital, serta mekanisme pemantauan kerja yang menghormati privasi. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan saat ini tertinggal jauh di belakang inovasi model bisnis dan praktik kerja yang berkembang. Oleh karena itu, identifikasi terhadap pasal-pasal yang tidak lagi relevan ini menjadi langkah awal yang penting dalam merancang pembaruan regulasi (Syandika *et al.*, 2025).

Model Perlindungan Pekerja Digital di Berbagai Negara

Belajar dari pengalaman negara lain menjadi sangat berharga untuk merumuskan kebijakan perlindungan pekerja digital yang efektif di Indonesia. Beberapa negara telah mengambil langkah progresif dengan mengeluarkan regulasi spesifik untuk mengatur kerja jarak jauh. Portugal, misalnya, terkenal dengan regulasi yang melarang pengiriman pesan kerja oleh perusahaan di luar jam kerja karyawan, sebuah kebijakan yang dirancang untuk melindungi hak istirahat. Spanyol memiliki undang-undang yang mengakui hak untuk tidak terhubung ("*Right to Disconnect*"), sementara Perancis telah lama memiliki kerangka hukum ketat mengenai *telework* yang mengatur hak dan kewajiban secara detail. Di kawasan Asia, Filipina telah memiliki *Telecommuting Act* yang mewajibkan perjanjian tertulis dan menjamin bahwa pekerja telekomunikasi memiliki hak dan manfaat yang setara dengan pekerja di kantor. Vietnam juga telah mengintegrasikan ketentuan mengenai kerja jarak jauh ke dalam Hukum Ketenagakerjaannya pada tahun 2019. Berbeda apa yang terjadi di Inggris, meski tidak semaju negara Eropa Kontinental, mulai mengembangkan konsep "*worker*" yang statusnya berada di antara karyawan dan wiraswasta, untuk memberikan perlindungan dasar bagi pekerja platform. Prinsip-prinsip penting yang dapat diadopsi dari berbagai model ini antara lain adalah pengakuan kesetaraan hak (*equal treatment*), pentingnya perjanjian kerja tertulis yang jelas, perlindungan waktu istirahat, dan penyesuaian tanggung jawab K3. Studi komparatif ini memberikan pilihan kebijakan dan mengajarkan pentingnya pendekatan yang proaktif dalam merespons perubahan dunia kerja, daripada sekadar menunggu masalah muncul (Tambunan *et al.*, 2024).

Konsep dan Instrumen Perlindungan Pekerja Digital yang Adaptif

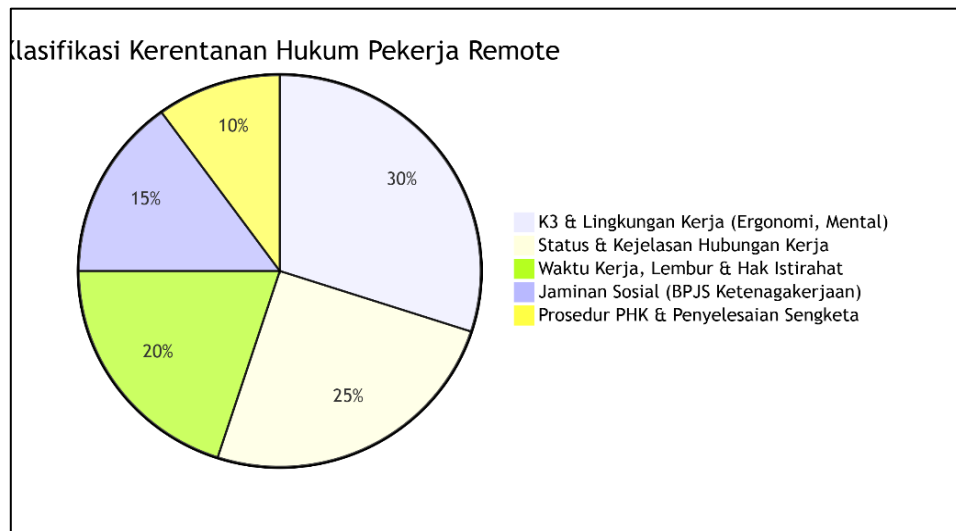
Merespons berbagai tantangan tersebut, para akademisi dan praktisi mulai mengembangkan konsep dan instrumen perlindungan yang lebih adaptif bagi pekerja digital. Konsep "K3 Digital" mengusulkan perluasan cakupan keselamatan dan kesehatan kerja yang tidak hanya fisik, tetapi juga mental dan ergonomis, dengan mempertimbangkan risiko isolasi sosial, burnout, dan penataan workstation di rumah. Sistem "Upah dan Lembur Digital" juga diusulkan, yang memerlukan mekanisme pelacakan waktu kerja yang transparan dan etis, serta formula perhitungan yang adil untuk kerja di luar jam normal. Bagi pekerja lepas platform, konsep "Jaminan Sosial Inklusif" dianggap penting untuk memastikan mereka tetap memiliki akses terhadap program seperti Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), meski tidak terikat dalam hubungan kerja tradisional. Regulasi ketenagakerjaan yang adaptif harus dapat merangkul fleksibilitas tanpa mengorbankan prinsip kerja layak (*decent work*) yang digaungkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Instrumen hukum yang dapat dipertimbangkan untuk mewujudkan ini beragam, mulai dari penerbitan Peraturan Pemerintah (PP) khusus tentang Kerja Jarak Jauh, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang lebih teknis, hingga amendemen terhadap

pasal-pasal tertentu dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Konsep lain yang muncul adalah portabilitas manfaat, dimana hak-hak sosial pekerja dapat mengikuti mereka meski berpindah platform atau proyek. Pengembangan sistem resolusi sengketa online juga menjadi bagian penting dari instrumen adaptif ini. Pada intinya, semua konsep dan instrumen ini bertujuan untuk membangun jembatan antara fleksibilitas ekonomi digital dan kepastian perlindungan sosial bagi setiap pekerja (Nofiyanti *et al.*, 2025).

Tabel 1. Identifikasi Kesenjangan Regulasi UU No. 13 Tahun 2003 dengan Karakteristik Kerja Remote

Aspek Hukum	Ketentuan dalam UU No. 13/2003	Karakteristik Kerja Remote	Kesenjangan dan Implikasi Hukum
Tempat Kerja	Tempat kerja adalah "setiap ruangan atau lapangan...yang sering dimasuki pekerja untuk keperluan suatu usaha" (Pasal 1 angka 15).	Lokasi kerja tersebar (rumah, co-working space, kafe), bukan milik pemberi kerja, dan bersifat privat.	Lingkungan rumah/kafe tidak masuk definisi formal. Kewajiban K3 perusahaan dan tanggung jawab atas kecelakaan di lokasi remote menjadi tidak jelas (abu-abu hukum).
Waktu Kerja	7 jam/hari atau 40 jam/minggu (5 hari) & 8 jam/hari atau 40 jam/minggu (6 hari). Lembur harus seizin pekerja & dibayar (Pasal 77, 78).	Fleksibilitas waktu kerja tinggi; batas awal & akhir kerja kabur; pekerjaan sering tersebar (asynchronous).	Sulit membedakan waktu kerja normal dan lembur. Pemantauan lembur menjadi rumit, berpotensi kerja tak dibayar (<i>unpaid overtime</i>). "Izin lembur" kehilangan konteks.
K3 (Keselamatan & Kesehatan Kerja)	Pemberi kerja wajib menjamin K3 di "tempat kerja" (Pasal 86). Kewajiban menyediakan alat pelindung, kesehatan lingkungan kerja.	Risiko K3 bergeser ke aspek ergonomis (postur, perangkat), psikososial (stres, isolasi), & keamanan data di lokasi non-korporat.	Tanggung jawab perusahaan atas K3 di luar kantor sulit dieksekusi. Tidak ada ketentuan jelas siapa yang wajib menyediakan kursi/meja ergonomis atau menanggung biaya listrik/internet sebagai alat kerja.
Perjanjian Kerja	Harus tertulis/menggunakan bahasa Indonesia (Pasal 54). PKWT hanya untuk pekerjaan tertentu & waktu terbatas (Pasal 59).	Banyak dimulai dengan perjanjian informal/pesan singkat. Sifat pekerjaan digital sering proyek-based, cocok dengan skema kontrak jangka pendek.	Kecenderungan memakai PKWT untuk pekerjaan yang sebenarnya tetap, menghindari hak pesangon. Tanpa perjanjian tertulis yang jelas, penyelesaian sengketa menjadi sangat sulit.
Hubungan Kerja	Adanya unsur "perintah" dan "pengawasan" sebagai indikator (Penjelasan Pasal 50 ayat (1)).	Pengawasan berubah menjadi berbasis <i>output/target</i> & digital monitoring (aplikasi pelacak). Hubungan lebih kolaboratif.	Unsur "perintah" tidak lagi eksplisit. Status hukum bisa bergeser ke kemitraan, yang menghilangkan hak-hak normatif pekerja (cuti, JHT, JKK).

Data yang disajikan dalam tabel tersebut merupakan hasil dari analisis normatif dan evaluatif terhadap bahan hukum primer yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dikonfrontasikan dengan temuan-temuan empiris dan konseptual dari berbagai literatur (sumber data sekunder) mengenai karakteristik kerja remote. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kesenjangan (*gap analysis*) untuk secara sistematis membandingkan norma hukum yang ada dengan tuntutan realitas baru, kemudian menyimpulkan implikasi hukum dari ketidaksesuaian tersebut.



Gambar 1. Distribusi Klasifikasi Kerentanan Hukum yang Dihadapi Pekerja Remote di Indonesia

Data dalam gambar diperoleh melalui analisis tematik (*thematic analysis*) terhadap puluhan jurnal, artikel, dan laporan penelitian (data sekunder) yang membahas risiko dan kerentanan pekerja remote. Setiap temuan dalam literatur mengenai kerentanan dikategorikan ke dalam lima tema utama yang muncul berulang kali. Frekuensi kemunculan dan penekanan setiap tema dalam literatur kemudian diestimasi dan dikonversi ke dalam bentuk persentase untuk menggambarkan seberapa dominan dan urgent setiap klasifikasi kerentanan tersebut dalam diskursus akademik dan praktis. Grafik pie dipilih untuk memvisualisasikan komposisi atau porsi dari setiap masalah dibandingkan dengan keseluruhan tantangan yang dihadapi.

Pemetaan Kesenjangan Normatif antara Regulasi Konvensional dan Praktik Kerja Remote

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengandung sejumlah kesenjangan normatif yang signifikan ketika dikonfrontasikan dengan realitas praktik kerja remote, seperti terpapar dalam tabel. Kekakuan definisi "tempat kerja" dalam Pasal 1 angka 15 menciptakan ruang kosong hukum (*legal vacuum*) karena tidak mengakomodasi lingkungan kerja yang tersebar dan bersifat privat seperti rumah atau kafe. Konsekuensinya, kewajiban utama pemberi kerja dalam menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi kabur dan sulit dieksekusi di luar lokasi fisik perusahaan. Tanggung jawab perusahaan untuk program K3 bagi pekerja remote menjadi tidak jelas, terutama dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat serta menanggung biaya kecelakaan kerja yang terjadi di rumah. Pengaturan waktu kerja dan lembur dalam Pasal 77 hingga 85 juga mengalami disorientasi akibat fleksibilitas temporal yang melekat pada kerja digital, sehingga berpotensi memunculkan praktik kerja tak berbayar (*unpaid work*). Ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Pasal 59 pun rentan disalahgunakan untuk pekerjaan remote yang sebenarnya bersifat terus-menerus. Dengan demikian, kerangka hukum yang ada justru menghasilkan ambiguitas yang dapat merugikan kedua belah pihak, pekerja maupun pengusaha, karena ketiadaan kepastian normatif. Keseluruhan kesenjangan ini membuktikan bahwa judul penelitian mengenai kajian hukum atas fenomena ini sangat relevan, karena hukum positif yang berlaku ternyata tidak siap menghadapi transformasi model kerja yang fundamental (Khoirunnisa, 2024).

Tipologi dan Skala Kerentanan Hukum yang Dihadapi Pekerja Remote

Pengolahan tematik terhadap literatur, seperti divisualisasikan dalam gambar, kerentanan hukum pekerja remote dapat diklasifikasikan ke dalam lima area utama yang saling berkaitan. Kerentanan terbesar terletak pada aspek K3 dan Lingkungan Kerja, yang mencakup risiko gangguan muskuloskeletal akibat ergonomi yang buruk di rumah serta tekanan psikososial seperti stres dan kelelahan kronis (burnout) karena batas antara kehidupan pribadi dan kerja yang hilang. Kerentanan kedua tertinggi menyangkut Status dan Kejelasan Hubungan Kerja, di mana banyak pekerja digital terjebak dalam status kemitraan atau freelancer yang menyulitkan mereka mengklaim hak normatif sebagai pekerja. Dalam konteks yang berbeda mengonfirmasi bahwa kerentanan sosial-ekonomi, termasuk kerentanan hukum, tidak terdistribusi secara merata dan dapat diperparah oleh kondisi tertentu seperti gender. Temuan ini selaras dengan realitas bahwa pekerja remote rentan terhadap eksploitasi akibat ketidakjelasan kontrak dan hubungan kerja. Kerentanan dalam Waktu Kerja, Lembur, dan Hak Istirahat muncul dari ketiadaan mekanisme yang jelas untuk menghitung dan membatasi jam kerja efektif, sementara kerentanan akses terhadap Jaminan Sosial membuat masa depan keuangan pekerja menjadi tidak aman. Prosedur PHK dan Penyelesaian Sengketa yang tidak adaptif menempatkan pekerja pada posisi yang lemah jika terjadi konflik. Spektrum kerentanan yang luas ini memperkuat argumen sentral penelitian bahwa fenomena pekerja remote membutuhkan perlindungan hukum yang khusus dan terintegrasi (Syaadah & Sitorus, 2023).

Permasalahan ini menimbulkan kesenjangan normatif yang terpetakan yang tidak hanya menjadi masalah teknis hukum, tetapi telah menimbulkan dampak riil yang merusak stabilitas hubungan industrial dan prinsip kepastian hukum. Ketidakjelasan aturan berpotensi memicu eskalasi sengketa hubungan industrial, karena baik pekerja maupun pengusaha tidak memiliki pedoman baku yang dapat dijadikan rujukan bersama dalam menyelesaikan masalah. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) misalnya, ketiadaan ketentuan spesifik untuk pekerja remote dapat menyebabkan ketidakadilan substantif dalam proses penyelesaiannya di Pengadilan Hubungan Industrial. Penerapan asas keadilan substantif dalam sengketa PHK sangat diperlukan untuk mengisi celah-celah keadilan yang ditinggalkan oleh hukum formal, yang dalam hal ini adalah ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan yang sudah ketinggalan zaman. Di sisi lain, ketidakpastian hukum juga menghambat produktivitas dan inovasi bisnis, karena pengusaha merasa was-was dalam mengelola dan berinvestasi pada tenaga kerja remote akibat risiko hukum yang tidak terukur. Kecenderungan penyimpangan, seperti penyalahgunaan skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pengemasan hubungan kerja sebagai kemitraan, semakin mengakar sebagai strategi untuk mengalihkan tanggung jawab perlindungan. Praktik ini pada akhirnya mengikis fondasi hubungan industrial yang adil dan setara. Oleh karena itu, temuan ini secara langsung menjawab pertanyaan penelitian mengenai urgensi perlindungan tenaga kerja digital, dengan menunjukkan bahwa status quo hukum justru mengancam keadilan dan kepastian itu sendiri (Manalu *et al.*, 2025).

Temuan umum menunjukkan kesenjangan yang lebar, penelitian ini juga mengidentifikasi adanya respons awal dan inisiatif praktik terbaik yang mulai muncul sebagai embrio penyesuaian hukum. Di tingkat regulasi, terdapat beberapa Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan yang mulai menyentuh aspek kerja dari jarak jauh, meski sifatnya masih sangat terbatas dan belum mengikat secara komprehensif. Di tingkat perusahaan, beberapa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada perusahaan teknologi dan sektor formal mulai memasukkan klausul spesifik mengenai kerja remote yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak, termasuk kompensasi untuk biaya operasional. Menurut konteks kolaborasi bisnis dan regulasi mengamati bahwa upaya harmonisasi

antara praktik usaha dan rambu hukum sering dimulai dari inisiatif lokal dan spesifik sebelum kemudian diadopsi menjadi kebijakan yang lebih luas. Inisiatif serupa terlihat dalam penyusunan pedoman internal (*company policy*) oleh beberapa perusahaan yang lebih progresif, yang mencakup prosedur K3 digital, etika komunikasi virtual, dan mekanisme pelaporan kerja. Praktik-praktik terbaik ini, meski belum merata, menunjukkan adanya kesadaran dan kebutuhan untuk beradaptasi dari pelaku usaha. Identifikasi terhadap respons awal ini penting karena memberikan gambaran tentang solusi yang secara praktis mungkin diterapkan, serta menjadi bahan pembelajaran berharga bagi pembuat kebijakan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meski lambat, proses adaptasi regulasi sedang berjalan, dan kajian hukum berperan untuk mempercepat serta mengarahkannya (Gintulangi *et al.*, 2025).

Sebagai sintesis dari seluruh temuan, penelitian ini berhasil mengidentifikasi area-area kritis yang paling mendesak untuk segera diharmonisasikan guna mewujudkan perlindungan tenaga kerja digital yang komprehensif. Area pertama dan paling fundamental adalah redefinisi konsep "tempat kerja" dan "waktu kerja" dalam undang-undang, agar dapat mencakup dimensi virtual dan fleksibel tanpa menghilangkan substansi perlindungan. Kedua, pengembangan kerangka K3 Digital yang menjangkau aspek ergonomi, psikososial, dan keamanan siber di lingkungan kerja remote harus segera dirumuskan. Harmonisasi peraturan harus fokus pada mengatasi konflik norma dan pengisian kekosongan hukum di area yang paling kritis dan berdampak luas, sebagaimana yang dibutuhkan dalam konteks pekerja remote. Area ketiga adalah penciptaan skema jaminan sosial yang inklusif dan portabel, yang dapat diakses oleh pekerja digital tanpa memandang status kontrak mereka. Keempat, penyederhanaan dan digitalisasi mekanisme penyelesaian sengketa lintas wilayah menjadi keharusan untuk menjamin akses keadilan. Identifikasi area kritis ini secara langsung menjawab tujuan penelitian untuk memberikan rekomendasi konstruktif, karena menunjukkan titik-titik intervensi strategis bagi pembuat kebijakan. Harmonisasi hukum di area ini bukan hanya tentang membuat aturan baru, tetapi tentang mengintegrasikan prinsip kerja layak (*decent work*) ke dalam ekosistem ekonomi digital. Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa kajian hukum atas fenomena ini harus berujung pada aksi nyata berupa reformasi regulasi yang terfokus dan berorientasi masa depan (Paongan *et al.*, 2025).

KESIMPULAN

Fenomena pekerja remote di Indonesia telah menciptakan disrupsi signifikan terhadap kerangka hukum ketenagakerjaan konvensional yang berporos pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Kajian ini mengungkap adanya kesenjangan normatif yang mendasar antara regulasi yang ada dengan karakteristik kerja digital, khususnya dalam definisi tempat kerja, pengaturan waktu kerja dan lembur, serta tanggung jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kesenjangan ini melahirkan spektrum kerentanan hukum yang luas bagi pekerja remote, utamanya dalam aspek K3 digital, kejelasan status hubungan kerja, dan akses terhadap jaminan sosial, yang berpotensi memicu ketidakpastian hukum dan ketidakadilan dalam hubungan industrial. Respons regulasi dan inisiatif praktik terbaik yang ada saat ini masih bersifat parsial dan belum mampu memberikan perlindungan yang komprehensif dan berkeadilan. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia belum sepenuhnya adaptif dalam merespons transformasi dunia kerja di era digital, sehingga menuntut harmonisasi dan pembaruan segera agar dapat menjamin kepastian hukum serta perlindungan yang setara bagi seluruh pihak yang terlibat dalam ekosistem kerja digital.

Sebagai rekomendasi, pertama, kepada pembuat kebijakan (Pemerintah dan DPR),

disarankan untuk segera melakukan amendemen terbatas terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 atau merancang peraturan khusus (Peraturan Pemerintah) yang secara tegas mengakui dan mengatur kerja jarak jauh. Regulasi baru tersebut harus memuat definisi “tempat kerja” dan “waktu kerja” yang fleksibel namun terukur, serta kewajiban spesifik pemberi kerja terkait K3 Digital, termasuk penanggung jawab atas biaya operasional dan ergonomi workstation. *Kedua*, perlu dirumuskan skema jaminan sosial inklusif yang memastikan pekerja remote dan platform dapat mengakses program BPJS Ketenagakerjaan tanpa terkendala status hubungan kerja yang ambigu. *Ketiga*, Kementerian Ketenagakerjaan didorong untuk menerbitkan Peraturan Menteri yang lebih teknis sebagai panduan pelaksanaan, menyiapkan model perjanjian kerja standar untuk pekerja remote, dan mengembangkan platform penyelesaian sengketa online yang dapat menjangkau para pihak lintas wilayah. Keempat, kepada organisasi pengusaha dan serikat pekerja, disarankan untuk aktif merumuskan klausul-klausul inovatif dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau pedoman perusahaan yang mengatur kerja remote secara adil, sebagai langkah antisipatif menunggu regulasi nasional. Kelima, bagi pekerja remote, disarankan untuk meningkatkan kesadaran hukum dan secara proaktif mendokumentasikan seluruh perjanjian serta bukti kerja untuk melindungi diri dari potensi penyalahgunaan.

DAFTAR REFERENSI

- Gintulangi, S. O., Rachman, E., Thalib, T., & Alhadar, S. (2025). KOLABORASI BISNIS DAN REGULASI: PELATIHAN SERTIFIKASI HALAL DAN LEGALITAS PRODUK UNTUK PENINGKATAN DAYA SAING UMKM. *Awara: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 1–14.
- Indonesia, P. R. (2003). Undang-undang republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Jakarta: Sekretariat Negara*.
- Islami, Z. P. (2025). Tantangan Penegakan Hukum di Era Globalisasi Digital: Strategi Nasional Menghadapi Kejahatan Siber Lintas Batas. *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi Dan Edukasi*, 2(12), 2579–2591.
- Khoirunnisa, B. (2024). Analisis Hukum Terhadap Tanggung Jawab Perusahaan dalam Program Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi Pekerja Remote di Indonesia. *Multilingual: Journal of Universal Studies*, 4(4), 172–189.
- Manalu, E., Mustafa, A. L., Fajrin, F., & Kusmiran, A. C. (2025). Penerapan Asas Keadilan Substantif dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Journal of Industrial Relations Studies*, 1(4), 224–236.
- Nofiyanti, N., Kamar, K., Purno, M., Purwanto, A., & Fajrin, A. (2025). Regulasi Ketenagakerjaan yang Adaptif: Tantangan dan Implikasi bagi Praktik Manajemen SDM Kontemporer. *International Journal of Social, Policy and Law*, 6(4), 32–38.
- Novela, D. (2024). Dinamika Perlindungan Hukum Pekerja Remote Working Melalui Implikasi Digital dan Pengaturan Di Indonesia. *Journal of Mandalika Literature*, 5(4), 822–828.
- Paongan, R. T., Maramis, R. A., & Pinasang, D. R. (2025). Analisis Harmonisasi Peraturan Perundang Undangan Dalam Mengatasi Konflik Regulasi Di Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(4), 4796–4812.
- Syaadah, A. A., & Sitorus, J. R. H. (2023). Penyusunan indeks kerentanan sosial ekonomi pekerja perempuan terhadap pandemi covid-19 di indonesia. *Seminar Nasional Official Statistics*, 2023(1), 663–674.
- Syandika, M. A., Harahap, I. A., Suhardiman, T. A., & Purba, J. (2025). Transformasi Hukum Ketenagakerjaan di Era Digital: Menjawab Tantangan Perlindungan Hak Pekerja di Era

- Ekonomi Digital. *EBJESMA: Journal of Law and Human Rights*, 1(1), 4–8.
- Tambunan, S. H. J., Adiyanta, S., & Azhar, M. (2024). Hubungan kemitraan bagi mitra driver online antara Indonesia dan Inggris di era gig economy: Studi komparasi. *Jurnal Kewarganegaraan*, 8(1), 845–853.
- Utami, R. P., Cahyadini, A., & Safiranita, T. (2025). Peran dan tanggung jawab platform digital dalam upaya pengenaan pajak di Indonesia era Society 5.0 menurut Undang-Undang Harmonisasi Peraturan Perpajakan dan Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik. *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 28–40.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhilah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99–111.