

**UJI REFLEKSI ATAS HIERARKI KESADARAN HUKUM PEKERJA  
CROSS-BORDER DIGITAL FREELANCE TERHADAP JAMINAN SOSIAL  
KETENAGAKERJAAN DI ERA GIG ECONOMY BERBASIS TEORI SOERJONO  
SOEKANTO**

*(REFLECTION ON THE HIERARCHY OF LEGAL AWARENESS OF CROSS-BORDER DIGITAL FREELANCERS  
REGARDING EMPLOYMENT SOCIAL SECURITY IN THE GIG ECONOMY ERA BASED ON SOERJONO  
SOEKANTO'S THEORY)*

**Dimas Saputra**

Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia  
23410348@students.uii.ac.id

**Ayunita Nur Rohanawati**

Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia  
154100111@uui.ac.id

**Abstrak**

*Gig Economy* merupakan sistem pasar tenaga kerja dengan prevalensi kontrak jangka pendek dan kerja lepas yang dimediasi oleh platform digital. Tercermin dari munculnya Pekerja *Cross-Border Digital Freelance* yang beroperasi melalui platform global secara lintas negara dibawah kendali algoritma. Di Indonesia, status mereka berada *pada grey area* hukum ketenagakerjaan yang membuatnya tereklusi dari jaminan sosial negara sehingga perlindungan bersifat individual dan *volunteer* yang bergantung sepenuhnya pada kesadaran hukum masing-masing pekerja. Oleh karenanya, penelitian ini bertujuan mengkaji urgensi dan mengukur tingkat kesadaran hukum pekerja terkait jaminan sosial ketenagakerjaan (Jamsostek) menggunakan indikator kesadaran hukum Soerjono Soekanto, kemudian merumuskan solusi perlindungan dan strategi penguatan kepastian hukum mereka dalam sistem jaminan sosial Indonesia. Dengan menggunakan jenis penelitian yuridis-empiris, data primer diambil dari 32 responden dan dianalisis secara deskriptif kuantitatif, sementara data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan perundangan, komparatif, konseptual, dan sosiologis. Temuan pertama penelitian ini adalah tingginya urgensi Jamsostek sebagai instrumen pengalihan risiko, mitigasi bahaya kerja, dan sebagai jaring pengaman fluktuasi pendapatan. Namun, kesadaran hukum pekerja terhadapnya masih sangat rendah (indikator pengetahuan 83%, pemahaman 31%, sikap 22%, dan perilaku 12,5%) yang diakibatkan oleh faktor internal berupa *optimism bias* dan eksternal berupa *low bargaining position*. Temuan kedua adalah solusi perlindungan dan kepastian hukum berupa pengoptimalisasian skema peserta Bukan Penerima Upah (BPU) dan penerapan prinsip *Presumption of Employment* (Praduga Hubungan Kerja).

**Kata Kunci:** *Cross-Border Digital Freelance, Gig Economy, Kesadaran Hukum, Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*

**Abstract**

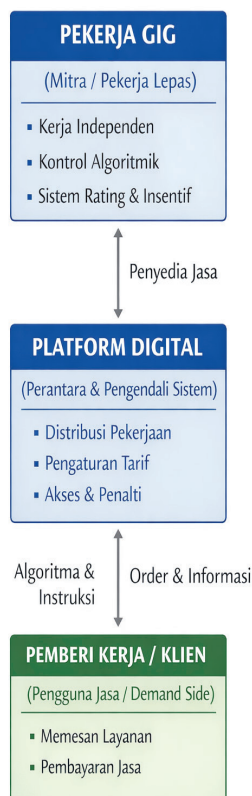
*The gig economy is a labor market system characterized by the prevalence of short-term contracts and freelance work mediated by digital platforms. This is reflected in the emergence of cross-border digital freelance workers who operate through global platforms across countries under the control of algorithms. In Indonesia, their status falls within a legal gray area of labor law, excluding them from state social security coverage. As a result, protection is individual and voluntary, relying entirely on each worker's legal awareness. Therefore, this study aims to examine the urgency and measure the level of workers' legal awareness regarding employment social security (Jamsostek) using Soerjono Soekanto's legal awareness indicators, then formulate protection solutions and strategies to strengthen their legal certainty in the Indonesian social security system. Using empirical-juridical research, primary data was collected from 32 respondents and analyzed descriptively and quantitatively, while secondary data consisting of primary, secondary, and tertiary legal materials was analyzed descriptively and qualitatively using legislative, comparative, conceptual, and sociological approaches. The first finding of this study is the high urgency of Jamsostek as an instrument for risk transfer, work hazard mitigation, and as a safety net for income fluctuations. However, workers' legal awareness of it is still very low (knowledge indicator 83%, understanding 31%, attitude 22%, and behavior 12.5%) due to internal factors in the form of optimism bias and external factors in the form of low bargaining position. The second finding is that the solution for protection and legal certainty is to optimize the Non-Wage Recipient (BPU) participant scheme and apply the Presumption of Employment Principle*

**Keywords:** *Cross-Border Digital Freelance, Gig Economy, Legal Awareness, Employment Social Security*

## A. PENDAHULUAN

Lanskap ketenagakerjaan global saat ini sedang berada pada pusaran transformasi struktural yang masif, sebuah era yang acap kali disebut sebagai *the end of work as we know it*.<sup>1</sup> Fenomena ini ditandai dengan kemunculan *gig economy*, sebuah sistem pasar tenaga kerja (*labor market system*) dengan prevalensi kontrak jangka pendek dan kerja lepas (*freelance*) yang dimediasi oleh platform digital.<sup>2</sup>

**Gambar 1.** Relasi Tripartit dalam Ekosistem *Gig Economy*



Relasi Tripartit dalam Ekosistem *Gig Economy*

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Kemunculan fenomena ini bukanlah sebuah kebetulan teknologis semata, melainkan hasil dari apa yang disebut sebagai *the Great Decoupling*, di mana pertumbuhan ekonomi digital tidak lagi selalu sejalan dengan penciptaan lapangan kerja formal yang stabil. Septiana Dwiputrianti dkk. (2025) dalam jurnalnya berjudul "*Gig Economy or Digital Inequality? Lessons for Indonesia's Labour Future*" menuturkan bahwa *gig economy* di Indonesia telah menormalisasi kondisi *hyper-flexibility* yang di satu sisi menawarkan demokratisasi akses kerja, namun di sisi lain mengaburkan batasan antara ruang privat dan ruang profesional.<sup>3</sup>

Transformasi ini tidak sekadar mengubah cara manusia mencari nafkah, tetapi secara radikal melahirkan subjek baru yang menantang batas-batas yurisdiksi, yaitu pekerja lepas lintas batas atau *cross-border digital freelance*. Mereka adalah bagian dari ekosistem digital yang beroperasi di bawah prinsip *planetary labour market*, sebuah pasar tenaga kerja skala planet di mana koordinasi kerja tidak lagi dibatasi oleh dinding kantor, melainkan dikendalikan oleh algoritma. Di Indonesia, fenomena ini mewujudkan pada jutaan tenaga kerja yang mengeksport jasa kreatif dan teknis melalui *platform* global seperti Fiverr, Upwork, Freelancer.com, dan masih banyak lagi.<sup>4</sup>

Positifnya, sektor ini menjadi salah satu kontributor devisa negara terbesar dimana nilai

<sup>1</sup> Soumya Vadavi and Jekka Chandrasekaran Sharmiladevi, "Analysing the Evolution and Patterns of the Gig Economy: A Bibliometric Examination of Growth and Trends," *Cogent Business & Management* 11, no. 1 (2024), <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2424480> (diakses 25 Februari 2026).

<sup>2</sup> Ananya Radhakrishnan and Namrata Singha Roy, "Gig Economy Workers' Livelihood: A Qualitative Study of Ride-Hailing Platforms in Bangalore City, India," *Gokhale Institute of Politics and Economics*, <http://gipe.ac.in/gig-economy-workers> (diakses 25 Februari 2026).

<sup>3</sup> Septiana Dwiputrianti, Alexander Kotchegura, dan Hye Kyoung Lee, "Gig Economy or Digital Inequality? Lessons for Indonesia's Labour Future," *Jurnal Ketenagakerjaan* 20, no. 3 (2025).

<sup>4</sup> Aditya Resnu, "11 Aplikasi Freelance untuk Kamu yang Ingin Cari Cuan Tambahan," Glints Blog, <https://glints.com/id/lowongan/aplikasi-freelance/> (diakses 25 Februari 2026)

ekonomi digital Indonesia berdasarkan data dari Kementerian Komunikasi dan Digital RI terus mengalami pertumbuhan yang signifikan. Bahwa pada tahun 2021 sektor ini berkontribusi sebesar Rp1,490 Triliun dimana industri digital mencapai 6.12% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB).<sup>5</sup> Lebih daripada itu, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI lewat ICT Workshop "Building a Trusted, Sustainable, and Inclusive Digital Ecosystem in Indonesia" yang merupakan bagian dari US-ASEAN Business Council 2025 Indonesia Strategic (2025) melaporkan proyeksi *Gross Merchandise Value* (GMV) yang mencapai ± USD360 miliar pada tahun 2030 dan pemerintah optimis bahwa Indonesia akan menjadi pasar digital (*digital market*) terbesar di Asia Tenggara.<sup>6</sup>

Namun negatifnya, sampai pada saat tulisan ini dibuat belum ada regulasi spesifik yang mampu menjamin hak-hak pekerja *cross-border digital freelance*. Pekerja seakan dipaksa tunduk pada kontrak digital *platform* global yang bersifat sepihak, tanpa adanya intervensi negara untuk menjamin standar keselamatan, kesehatan kerja, maupun jaminan sosial lainnya.

Kekosongan ini berakar pada sistem hukum ketenagakerjaan positif di Indonesia yang bertumpu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan perubahannya dalam

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja) yang masih menggunakan paradigma hubungan kerja biner alias tradisional. Paradigma ini mensyaratkan adanya unsur perintah, pekerjaan, dan upah dalam struktur yang formal dan terlokalisasi.<sup>7</sup> Sementara itu, pekerja *cross-border* beroperasi dalam ekosistem yang dikelola oleh manajemen algoritmik (*algorithmic management*) milik perusahaan asing yang tidak memiliki kehadiran fisik di wilayah hukum Indonesia.<sup>8</sup>

Kesenjangan antara norma hukum ketenagakerjaan dan pekerjaan digital di era *gig economy* ini menempatkan kesadaran hukum (*legal consciousness*) sebagai variabel determinan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Dalam ekosistem yang minim daya paksa (*enforcement*) dari negara terhadap *platform* global, perlindungan jaminan sosial tidak lagi bersifat otomatis, melainkan bergantung sepenuhnya pada sejauh mana subjek hukum memaknai risiko dan mentransformasikan pemahamannya ke dalam tindakan perlindungan mandiri.<sup>9</sup>

Dalam konteks ini, teori Soerjono Soekanto tentang kesadaran hukum memandang bahwa efektivitas perlindungan tersebut akan sangat bergantung pada hierarki kesadaran hukum subjeknya, mulai dari sekadar pengetahuan hingga perwujudan dalam pola perilaku hukum yang nyata.<sup>10</sup> Berangkat dari hal tersebut di

<sup>5</sup> Kementerian Komunikasi dan Digital RI, "Ekonomi Digital," Transformasi Digital, <https://www.komdigi.go.id/transformasi-digital/ekonomi-digital> (diakses 25 Februari 2026).

<sup>6</sup> Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, "Dukung Pengembangan Ekosistem Ekonomi Digital, Pemerintah Dorong Peningkatan Infrastruktur dan Sumber Daya Manusia," Publikasi, <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/6452/> (diakses 25 Februari 2026).

<sup>7</sup> Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan.

<sup>8</sup> Hastuti Naibaho, "Kajian Literatur terhadap Kontrol Algoritma untuk Mengelola Gig Workers pada Perusahaan Platform Digital," *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)* 4, no. 3 (2025)

<sup>9</sup> Nindry Sulistya Widiastiani, "Quo Vadis Perlindungan Hukum Pekerja Digital Lintas Batas Negara Sebagai Pekerja Migran" (makalah disampaikan pada Prosiding Seminar Hukum Aktual: Meneropong Masa Depan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, 2025), hlm.

<sup>10</sup> Soerjono Soekanto, "Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum," *Jurnal Hukum & Pembangunan* 7, no. 6 (1977): [isi halaman].

atas, penelitian ini bertujuan untuk membedah lebih dalam mengenai kedudukan hukum serta tingkat kesadaran para pekerja *cross-border digital freelance* terhadap urgensi jaminan sosial ketenagakerjaan (Jamsostek) guna merumuskan arah perlindungan hukum yang lebih responsif di masa depan.

Penelitian ini difokuskan pada dua rumusan masalah utama. **Petama**, bagaimana urgensi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek) dan tingkat kesadaran hukum pekerja *cross-border digital freelance* jika diukur berdasarkan indikator kesadaran hukum Soerjono Soekanto?. Kemudian **kedua**, bagaimana solusi perlindungan dan strategi penguatan kepastian hukum pekerja *cross-border digital freelance* dalam sistem jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia?.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris (penelitian lapangan), yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta implementasinya dalam kenyataan masyarakat.<sup>11</sup> Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat multifaset guna menjawab kompleksitas permasalahan *gig economy*. Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan untuk menelaah regulasi ketenagakerjaan dan jaminan sosial yang ada di Indonesia. Kedua, pendekatan sosiologis diterapkan untuk melihat efektivitas hukum melalui variabel kesadaran hukum masyarakat. Ketiga, pendekatan perbandingan (*comparative approach*) digunakan untuk menelaah bagaimana yurisdiksi lain atau *platform* global mengatur perlindungan sosial.

Terakhir, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk membangun argumentasi hukum terkait status baru pekerja *cross-border digital freelance* di luar hubungan kerja tradisional.

Data dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua kategori utama. Pertama adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumber pertama (pekerja *cross-border digital freelance*) melalui metode kuisisioner (survei *Google Form*). Untuk menjamin kualitas data yang diperoleh, instrumen kuisisioner terlebih dahulu diuji validitasnya guna memastikan setiap butir pertanyaan mampu mengukur variabel penelitian secara akurat, serta uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi jawaban responden. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi standar validitas dan reliabilitas yang dipersyaratkan. Berkaitan dengan teknik pengumpulannya, tautan (*link*) kuisisioner/survei disebarluaskan secara daring dan terbuka (*open online distribution*) melalui berbagai *platform* media sosial seperti WhatsApp, Instagram, Telegram, X, Thread, Tiktok, Facebook, dan LinkedIn. Tujuannya agar lebih efektif menjangkau populasi yang relevan.

Berikutnya, sampel diambil dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* di mana pemilihannya tidak secara acak, melainkan berdasarkan aksesibilitas dan kesediaan kesediaan responden untuk berpartisipasi.<sup>12</sup> Guna meningkatkan representativitas hasil penelitian sesuai dengan saran pengembangan metodologi, peneliti melakukan perluasan distribusi kuisisioner dalam kurun waktu yang lebih panjang untuk menjangkau keragaman profil responden. Dengan itu, lewat tautan

<sup>11</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Unram Press, 2020), hlm. 80.

<sup>12</sup> *Ibid.* Hal. 95.

kuisisioner tersebut, sejatinya diperoleh 36 respons, namun setelah dilakukan proses verifikasi dan penyaringan (*data screening*), hanya 32 respons yang dinyatakan memenuhi kriteria kelayakan untuk dianalisis lebih lanjut. Meskipun jumlah responden ini terfokus pada ceruk (*niche*) pekerja digital tertentu, data yang terkumpul telah mencapai titik jenuh (*data saturation*) di mana pola jawaban telah memberikan gambaran yang konsisten terkait fenomena hukum yang diteliti, sehingga keberanian dan ketepatan analisis data pada penelitian ini dapat dijamin.

Salanjutnya untuk data sekunder terdiri dari: (1) Bahan hukum primer, yang mencakup peraturan perundang-undangan seperti UUD NRI 1945, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, hingga peraturan turunan; (2) Bahan hukum sekunder, berupa literatur ilmiah, buku, dan hasil penelitian terdahulu yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer; dan (3) Bahan hukum tersier, berupa kamus hukum, ensiklopedia, atau data statistik yang memberikan petunjuk maupun penjelasan tambahan terhadap data primer dan sekunder.

Dalam penelitian ini, digunakan kombinasi dua teknik analisis, pertama, analisis deskriptif kualitatif untuk mengolah data yang bersifat normatif dan hasil narasi responden.<sup>13</sup> Kemudian kedua, analisis deskriptif kuantitatif untuk mengukur tingkat kesadaran hukum. Dalam menggunakan teknik kedua ini, peneliti merujuk pada Metode Penelitian Survei dari Masri Singarimbun untuk mengolah data dari kuisisioner yang disusun menggunakan Skala

Likert. Merujuk pada pemikiran Singarimbun mengenai pengelompokan indeks, peneliti menentukan interval untuk mengkategorikan tingkat kesadaran hukum responden ke dalam tiga tingkatan (Rendah, Sedang, dan Tinggi) agar memudahkan interpretasi data kuantitatif sehingga hasil pengukuran lebih sistematis dan komparatif.<sup>14</sup>

### C. PEMBAHASAN

#### 1. Urgensi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Konseptualisasi Kesadaran Hukum dalam Ekosistem *Gig Economy*

Tidak dapat dipungkiri bahwa *gig economy* merupakan manifestasi dari transformasi struktural pasar tenaga kerja yang didorong oleh digitalisasi dan kontrak temporer yang secara fundamental menawarkan fleksibilitas yang tinggi, efisiensi biaya transaksi, serta aksesibilitas global.

Secara teoritis, jenis pekerjaan dalam ekosistem ini terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu *location-based gig work* yang mengharuskan kehadiran fisik pekerja di lokasi tertentu (seperti layanan transportasi *online* dan pengantaran makanan) dan *online-based gig work* yang memungkinkan tugas diselesaikan secara jarak jauh melalui internet (seperti *micro-tasking*, desain grafis, hingga pemrograman).<sup>15</sup>

Adapun pekerja *cross-border digital freelance* yang terkategori ke dalam jenis kedua yaitu *online-based gig work* telah merepresentasikan rekonfigurasi fundamental terhadap struktur kerja, di mana proses produksi, koordinasi, dan

<sup>13</sup> *Ibid.* Hal. 67.

<sup>14</sup> Adiyanta, F.C. Susila. "Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris." *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 4 (November 2019): 697-709.

<sup>15</sup> Akhdan Adityo Latri et al., "Hak Pekerja di Era *Gig Economy*: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas dan Kontrak," *Media Hukum Indonesia* 2, no. 2 (2024)

pengawasan terhadapnya berada dalam kendali *platform* digital.<sup>16</sup>

Kondisi ini memungkinkan, misalnya, seorang desainer di Indonesia menyelesaikan proyek untuk klien di Eropa melalui *platform* global seperti Fiverr atau Upwork tanpa adanya ikatan hubungan kerja formal maupun kehadiran fisik di negara klien. Sifat *borderless* (tanpa batas) tersebut dikoordinasi dan dikendalikan oleh *algorithmic management* (manajemen algoritmik) yang beroperasi secara otomatis di atas kerangka hukum nasional.<sup>17</sup>

Secara spesifik, karakteristik *cross-border digital work* yang dikelola oleh algoritma (*algorithmic management*) diantaranya: 1) Otomatisasi fungsi manajerial mulai dari alokasi tugas, evaluasi kinerja, penjadwalan, hingga kompensasi secara *real-time*; 2) Bersifat *opaque* (tidak transparan), di mana pekerja terbatas untuk menentukan akses kerja dan potensi penghasilan mereka; 3) Hiper-fleksibilitas mengikis batasan hubungan kerja tradisional yang selama ini menjadi landasan perlindungan hukum ketenagakerjaan.<sup>18</sup>

Sebenarnya, efisiensi yang dihasilkan manajemen berbasis algoritma dan fleksibilitas kerja ini mendorong pesatnya pertumbuhan ekonomi digital. Dengan dukungan teknologi, *platform* digital mampu mengelola ribuan pekerja lintas negara (*cross-border freelance*) tanpa perlu mekanisme pengawasan dan manajemen kerja konvensional, sehingga

ekspansi pasar dapat dilakukan dengan sangat cepat.

Meskipun demikian, kedudukan hukum pekerja *digital freelance* dalam sistem ketenagakerjaan belum mendapatkan pengakuan yang memadai.<sup>19</sup>

Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan mensyaratkan suatu hubungan kerja formal memiliki unsur perintah, pekerjaan, dan upah. Namun, dalam ekosistem *gig economy*, sebagian besar pekerja dikategorikan sebagai pekerja informal atau "mitra kerja", sebuah klasifikasi yang menyebabkan mereka kehilangan hak-hak standar ketenagakerjaan. Masalah utama muncul dari kontrak kerja digital yang sering kali bersifat *adhesi* (baku), di mana *platform* memiliki kekuatan dominan untuk menetapkan syarat-syarat kerja secara sepihak, yang sering kali hanya bersandar pada hukum perdata murni (*Civil Code*) Pasal 1320 mengenai keabsahan perjanjian, namun mengabaikan aspek perlindungan tenaga kerja yang bersifat publik.<sup>20</sup>

Ketidakpastian posisi ini berakar pada kegagalan instrumen hukum nasional dalam mengidentifikasi hakikat hubungan kerja yang dimediasi oleh teknologi karena secara normatif mereka tidak memenuhi kriteria hubungan kerja biner (pemberi kerja-pekerja), namun secara faktual mereka mengalami subordinasi melalui algoritma *platform*.

<sup>16</sup> Annika Andersson dan Karin Hedström, "How Education Professionals Manage Personal and Professional Boundaries When Using Social Technologies," *New Technology, Work and Employment* 39, no. 3 (2024): 383-391.

<sup>17</sup> K. Shabu et al., "Shaping the Gig Economy: Insights into Management, Technology, and Workforce Dynamics," *International Journal of Accounting and Economics Studies* 12, no. 1 (2025).

<sup>18</sup> David Regin Öborn et al., "Bypassing the Limitations of Algorithmic Management via Out-of-App Activities and the Emergence of Opportunistic Agency in the Swedish Gig Economy," *New Technology, Work and Employment* 39, no. 3 (2024): 369-372.

<sup>19</sup> Aura Anisah dan Ratih Damayanti, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Freelance: Analisis Regulasi, Tantangan, dan Akses Jaminan Sosial di Indonesia," *Media Hukum Indonesia* 2, no. 4 (2024).

<sup>20</sup> Buku Ketiga tentang Perikatan, Bab 2, Bagian 2, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek voor Indonesia*)

Posisi pekerja ini dapat digambarkan sebagai subjek yang melakukan ekspor jasa digital secara mandiri. Meskipun secara ekonomi mereka memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap *platform* global, secara yurisdiksi mereka dianggap sebagai pelaku usaha mandiri.<sup>21</sup> Hal inilah yang menyebabkan mereka tidak terjangkau oleh jaring pengaman sosial wajib (*mandatory social safety net*) yang dalam Pasal 15 dan 19 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya disebut UU BPJS) mewajibkan pemberi kerja mendaftarkan pekerjaannya, memungut, dan membayarkan iuran BPJS. Adapun pekerja *cross-border digital freelance* karena statusnya sehingga beban perlindungan risiko kerja sepenuhnya beralih ke pundak mereka masing-masing.

Padahal secara konstitusional, Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 telah mengamanatkan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Namun, pemenuhan hak ini menghadapi tantangan besar yang berasal dari sifat hubungan kerja mereka yang tidak standar.

Terhadap *cross-border digital freelance*, Jamsostek merupakan suatu jaminan perlindungan yang bersifat preventif berupa mitigasi risiko akibat bahaya laten di ruang kerja virtual.<sup>22</sup>

Berdasarkan analisis Marheni dkk. (2026), pekerja digital sangat rentan terpapar risiko kesehatan spesifik seperti gangguan

muskuloskeletal (struktur tubuh seperti tulang, sendi, dsb) dan kelelahan visual akibat durasi kerja yang ekstrim di depan perangkat digital.<sup>23</sup> Melalui program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan finansial yang tidak disediakan oleh *platform* global. Selain itu, Jaminan Hari Tua (JHT) menjadi instrumen krusial bagi resiliensi ekonomi jangka panjang, mengingat *freelancer* tidak memiliki skema pensiun seperti pekerja formal (30). Secara hukum, hal ini merupakan pengejawantahan Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menjamin hak pekerja atas keselamatan dan kesehatan kerja (31).

Lebih detail lagi sebagai penegasan bahwa jika berbicara mengenai Jamsostek bagi *cross-border digital freelance*, terdapat empat poin utamanya. Pertama, Jamsostek berfungsi sebagai instrumen pengalihan risiko yang selama ini ditanggung sepenuhnya secara mandiri oleh individu, sehingga beban finansial saat terjadi sakit, kecelakaan, atau masa tua kini dapat dikelola melalui skema jaminan sosial yang lebih terukur. Kedua, program ini berperan dalam memitigasi bahaya kerja digital yang spesifik, termasuk penanganan gangguan kesehatan kronis seperti kelelahan mata, sindrom terowongan karpal, hingga dampak psikologis akibat isolasi sosial yang kerap dialami pekerja remote.<sup>24</sup>

Ketiga, Jamsostek menjadi jaring pengaman bagi fluktuasi pendapatan yang menjadi ciri khas *gig economy*, di mana program seperti Jaminan

<sup>21</sup> Lily Marheni *et al.*, (2026). Hal. 233.

<sup>22</sup> Lily Marheni *et al.*, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Digital Freelance Di Era Transformasi Digital," *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan & Sosial Keagamaan* 5, no. 1 (2026): 232-233.

<sup>23</sup> *Ibid.* Hal. 232.

<sup>24</sup> Jie Zhao dan Tahir Abbas Syed, "Making Sense of Algorithms: Workers' Coping Strategies for Algorithmic Management on Digital Platforms," *Technological Forecasting and Social Change* 223 (2026)  
Guowei Zhu *et al.*, "Gig to the Left, Algorithms to the Right: A Case Study of the Dark Sides in the Gig Economy," *Technological Forecasting and Social Change* 199 (2024)

Hari Tua (JHT) menyediakan cadangan finansial yang vital saat pekerja menghadapi masa transisi karier atau kekosongan proyek. Terakhir, kepesertaan aktif memberikan legitimasi hukum dan pemenuhan hak konstitusional bagi tenaga kerja lepas, sehingga mereka mendapatkan kedudukan yang setara dengan pekerja kantoran konvensional di mata hukum serta kemudahan akses bantuan jika terjadi perselisihan atau kecelakaan saat bertugas.

Besarnya urgensi jaminan sosial bagi pekerja *cross-border digital freelance* pada dasarnya menunjukkan betapa tingginya risiko yang mereka tanggung secara mandiri di pasar kerja global (*global market*). Namun dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, urgensi yang bersifat subjektif ini memiliki ketergantungan yang mutlak pada kesadaran hukum subjektif dari pekerja itu sendiri. Hal ini karena UU Ketenagakerjaan (UU 13/2003) mengatur mekanisme jaminan sosial bagi pekerja di luar hubungan kerja formal tidak bekerja secara otomatis melainkan bersifat individual dan *volunteer*.

Kaitan erat antara urgensi jaminan sosial dan kesadaran hukum bagi pekerja *cross-border digital freelance* harus dilihat sebagai konsekuensi dari tidak adanya perlindungan hukum formal yang bersifat memaksa. Dalam kondisi di mana status mereka sebagai kontraktor independen (*independent contractors*) menyebabkan eksklusi dari perlindungan jaminan sosial standar ketenagakerjaan, maka kesadaran hukum menjadi faktor yang sangat menentukan (*determinant factor*) melalui dua aspek utama.

Pertama, kesadaran hukum berfungsi sebagai instrumen pengaktif perlindungan mandiri. Kedua, kesadaran hukum berperan sebagai wujud kedaulatan individu dalam mengatasi keterbatasan yurisdiksi negara.<sup>25</sup>

Secara universal, kesadaran hukum (*legal awareness*) atau yang dalam berbagai literatur internasional disebut sebagai *legal consciousness* dipahami sebagai proses di mana individu memahami dan memaknai pengalaman hidupnya melalui kategori serta konsep hukum yang tersedia. Patricia Ewick dan Susan S. Silbey (1998) dalam *The Common Place of Law: Stories from Everyday Life* menegaskan bahwa hukum tidak semata-mata hadir sebagai teks formal, melainkan sebagai kerangka yang digunakan masyarakat untuk mengorganisir dan memberi makna terhadap realitas sosial mereka. Dalam masyarakat digital yang semakin kompleks, konsep kesadaran hukum mengalami perluasan makna, tidak lagi terbatas pada pengetahuan terhadap aturan tertulis, tetapi juga mencakup kemampuan individu untuk memberdayakan diri dalam menghadapi persoalan hukum di ruang siber.<sup>26</sup>

Urgensi kesadaran hukum sebagai instrumen perlindungan di pasar kerja global juga ditegaskan oleh Mohammad Amir Anwar dkk. (2024) dalam *Work Futures: Globalization, Planetary Markets, and Uneven Developments in the Gig Economy*, yang mengemukakan bahwa dalam ekosistem kerja digital yang sarat asimetri informasi, kesadaran hukum menjadi elemen kunci bagi pekerja untuk mengaktifkan hak-hak mereka yang kerap terabaikan oleh *platform* global. Tanpa kesadaran tersebut, perlindungan

<sup>25</sup> Dwi Elisa Army, "Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Peserta Jaminan Sosial dari Sektor Perusahaan di Kota Padang" (Skripsi, Universitas Andalas, 2017).

<sup>26</sup> Patricia Ewick dan Susan S. Silbey, *The Common Place of Law: Stories from Everyday Life* (Chicago: University of Chicago Press, 1998)

hukum terutama yang bersifat sukarela bagi pekerja lepas tidak akan terimplementasi secara fungsional.<sup>27</sup>

Berangkat dari hal tersebut, penelitian ini menggunakan teori kesadaran hukum Soerjono Soekanto sebagai parameter utama untuk membedah perilaku pekerja *cross-border digital freelance* di Indonesia. Soekanto merumuskan bahwa kesadaran hukum bukanlah sebuah konsep tunggal yang statis, melainkan sebuah

proses internalisasi nilai yang bergerak secara hierarkis.

Digunakannya teori tersebut dalam penelitian ini didasarkan pada ketajamannya dalam memetakan gradasi perilaku individu. Teori Soekanto memungkinkan peneliti untuk mendiagnosis secara presisi pada level mana hambatan itu terjadi melalui empat indikator utama, dijabarkan melalui tabel berikut ini:

**Tabel 2** Tabel indikator/parameter analisis kesadaran hukum berdasarkan teori Soerjono Soekanto

Indikator kesadaran hukum dan penjelasannya	Perumusan pertanyaan analisis berdasarkan indikator kesadaran hukum
<p><b>Pengetahuan Hukum</b> (<i>Legal Knowledge</i>)</p> <p>Tahap awal di mana individu mengetahui adanya peraturan atau instrumen hukum tertentu yang mengatur suatu hal.</p>	<p>(1) Sejauh mana tingkat pengenalan pekerja <i>cross-border</i> terhadap institusi BPJS secara umum? (2) Sejauh mana pekerja mampu mengidentifikasi perbedaan fungsi antara BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan? (3) Apakah pekerja mengetahui eksistensi program bagi sektor mandiri (BPU) dan hak-hak perlindungan (JKK, JHT, JKM) yang melekat di dalamnya?</p>
<p><b>Pemahaman Hukum</b> (<i>Legal Understanding</i>)</p> <p>Kemampuan individu untuk mengerti isi, tujuan, manfaat, serta ruang lingkup dari peraturan hukum tersebut.</p>	<p>(1) Bagaimana kedalaman pemahaman pekerja mengenai manfaat substantif dari setiap program jaminan sosial? (2) Sejauh mana pekerja memahami korelasi antara intensitas kerja digital dengan risiko kesehatan jangka panjang? (3) Apakah pekerja memahami implikasi yuridis dari kontrak <i>platform</i> global yang meniadakan asuransi sosial?</p>
<p><b>Sikap Hukum</b> (<i>Legal Attitude</i>)</p> <p>Kecenderungan atau penilaian individu</p> <p>(mendukung/menolak) terhadap keberadaan hukum tersebut.</p>	<p>(1) Bagaimana persepsi pekerja mengenai skala prioritas iuran jaminan sosial dibandingkan pengeluaran konsumtif lainnya? (2) Sejauh mana pekerja memandang urgensi jaminan sosial sebagai kebutuhan mendesak dalam ekosistem kerja lintas batas? (3) Bagaimana penilaian pekerja terhadap tingkat bahaya (<i>occupational hazard</i>) dari aktivitas <i>freelance</i> digital yang mereka geluti?</p>
<p><b>Pola Perilaku Hukum</b> (<i>Legal Behavior</i>)</p> <p>Tahap akhir di mana individu melakukan tindakan nyata atau praktik sesuai dengan ketentuan hukum yang ada.</p>	<p>(1) Sejauh mana tingkat partisipasi aktif pekerja dalam kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan? (2) Bagaimana konsistensi pekerja dalam memenuhi kewajiban pembayaran iuran secara mandiri? (3) Dalam kondisi belum terdaftar, sejauh mana pekerja mengupayakan proteksi alternatif sebagai jaring pengaman risiko kerja?</p>

Sumber: Data diolah penulis, 2026

<sup>27</sup> Mohammad Amir Anwar, Susann Schäfer, dan Slobodan Golušin, "Work Futures: Globalization, Planetary Markets, and Uneven Developments in the Gig Economy," *Globalizations* 21, no. 4 (2024)

## 2. Tingkat Kesadaran Hukum dan Faktor Determinan bagi Pekerja Lintas Batas (*Cross-Border Digital Freelance*)

Setelah memetakan parameter teoritis melalui pilar kesadaran hukum oleh Soerjono Soekanto, bagian ini, penulis akan menyajikan

analisis data lapangan untuk mengukur sejauh mana jaminan sosial ketenagakerjaan telah terinternalisasi dalam ekosistem kerja *cross-border digital freelance*.

Dimulai dari tabulasi data profil responden yang mengisi tautan kuisisioner, sebagai berikut:

**Tabel 3.** Data Profil Responden Pekerja *Cross-Border Digital Freelance* di Indonesia

Kategori	Subkategori	Jumlah	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki (WNI)	20	62,5%
	Perempuan (WNI)	12	37,5%
	Total Responden	20 (Lk) + 12 (Pr) = 32	
<b>Platform yang Digunakan</b>	Upwork	11	34,4%
	Fiverr	9	28,1%
	Freelancer.com	4	12,5%
	99designs	3	9,4%
	Toptal	2	6,3%
	Guru.com	1	3,1%
	PeoplePerHour	1	3,1%
	Total	32	100%
<b>Bidang Pekerjaan</b>	Teknologi & IT	10	31,3%
	Desain & Kreatif	8	25,0%
	Digital Marketing & Konten	6	18,8%
	Administrasi & Support	4	12,5%
	Profesional & Spesialis	4	12,5%
	Total	32	100%

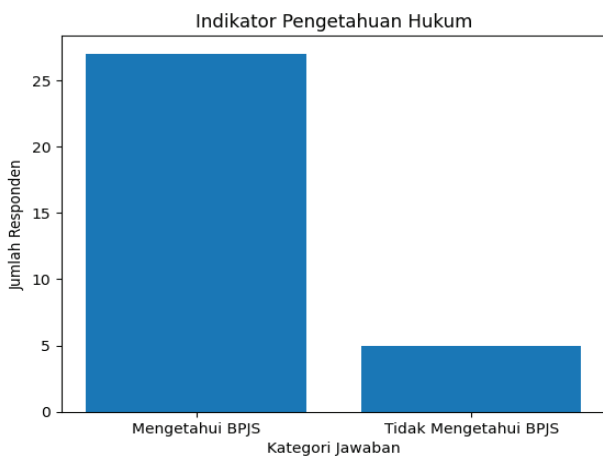
Sumber: Data diolah peneliti, 2026<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Data hasil kuesioner penelitian (telah diolah oleh peneliti), tersedia pada Google Drive: [https://drive.google.com/drive/folders/1Bl2-0YMFvAGoaeUD1V2Z-UhbQb\\_F55A1?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1Bl2-0YMFvAGoaeUD1V2Z-UhbQb_F55A1?usp=sharing)

Setelah penulis memetakan profil dan karakteristik pekerjaan responden, selanjutnya dilakukan klasifikasi jawaban responden berdasarkan parameter/indikator teori kesadaran hukum oleh Soerjono Soekanto. Dijabarkan sebagai berikut:

**a. Indikator Pengetahuan Hukum**

**Grafik 1.** Indikator Pengetahuan Hukum Pekerja *Cross-Border Digital Freelance* terkait Jamsostek



(Sumber: Kuesioner yang diolah peneliti, 2026)

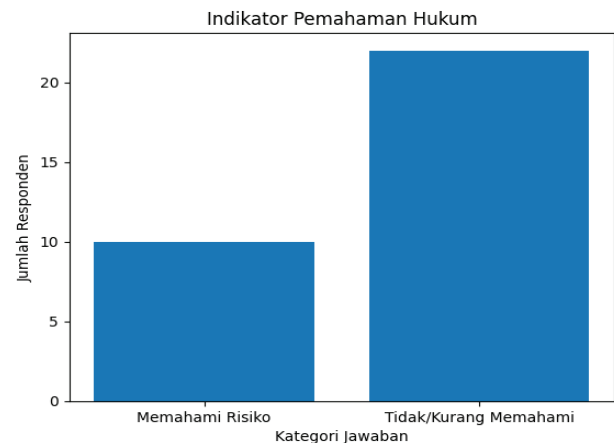
Dari total 32 responden, sebanyak **27 responden (84%)** menyatakan mengetahui tentang BPJS Ketenagakerjaan. Namun, ketika digali lebih lanjut melalui pertanyaan mengenai hak JKK dan JHT dan lainnya, mayoritas hanya mengenal BPJS secara umum sebagai penyedia layanan. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan responden masih bersifat **permukaan (simbolik)**, mereka tahu nama lembaga tersebut, tetapi tidak mengetahui lebih spesifik mengenai programnya.

Karenanya, indikator pengetahuan hukum berada pada **kategori Tinggi**. Mayoritas responden telah memiliki pengenalan terhadap eksistensi hukum, namun masih terdapat

kesenjangan informasi mengenai substansi hak-hak spesifik.<sup>29</sup>

**b. Indikator Pemahaman Hukum**

**Grafik 2.** Indikator Pemahaman Hukum Pekerja *Cross-Border Digital Freelance* terkait Jamsostek



(Sumber: Kuesioner yang diolah peneliti 2026)

Dari 32 responden, hanya **10 responden (31%)** yang menyatakan memahami risiko kerja dan implikasi hukum ketiadaan proteksi, sedangkan **22 responden (69%)** menyatakan tidak atau kurang memahami. Terdapat temuan menarik di mana responden menyadari risiko kesehatan fisik (seperti radiasi atau stres), namun mereka **gagal memahami implikasi hukumnya**, bahwa ketiadaan perlindungan sosial nasional membuat mereka menanggung beban finansial risiko tersebut secara mandiri tanpa bantuan negara. Pemahaman mereka belum sampai pada tahap memahami tujuan regulasi sebagai jaring pengaman risiko kerja.<sup>30</sup>

Oleh karena itu, indikator pemahaman hukum tergolong **rendah**. Terjadi *gap* di mana pengetahuan tentang lembaga tidak dibarengi dengan pemahaman mendalam mengenai isi, tujuan, dan manfaat substansial dari regulasi

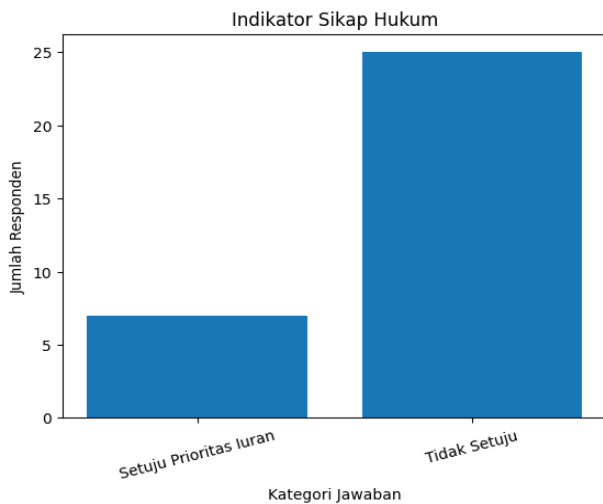
<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> *Ibid.*

jaminan sosial bagi perlindungan profesi mereka.

### c. Indikator Sikap Hukum

**Grafik 3.** Indikator Sikap Hukum Pekerja *Cross-Border Digital Freelance* terkait Jamsostek



(Sumber: Kuesioner yang diolah peneliti 2026)

Berdasarkan hasil penelitian, hanya **7 responden (22%)** yang menyatakan setuju untuk memprioritaskan iuran, sedangkan **25 responden (78%)** menyatakan tidak setuju. Responden cenderung menganggap iuran sebagai beban biaya yang mengurangi pendapatan bersih dari *platform* global. Sikap ini didasari oleh persepsi bahwa risiko kerja digital tidak bersifat "fatal seketika", sehingga mereka lebih memilih mengalokasikan pendapatan untuk konsumsi harian atau investasi lain. Urgensi jaminan sosial belum dianggap sebagai kebutuhan primer dalam ekosistem kerja mereka.<sup>31</sup>

Ini menunjukkan Indikator sikap hukum berada pada **kategori rendah/negatif**. Sebagian besar responden belum memiliki penilaian

yang mendukung pelaksanaan hukum, karena adanya disorientasi prioritas antara kebutuhan proteksi jangka panjang dengan konsumsi jangka pendek.

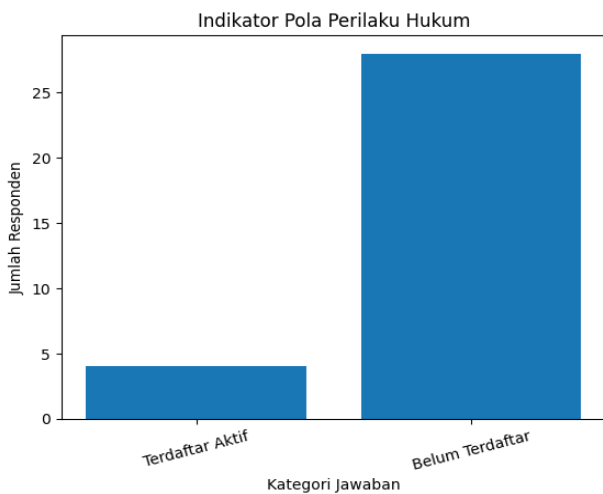
### d. Indikator Perilaku Hukum

Berdasarkan hasil analisis jawaban responden sebagaimana disajikan penulis lewat diagram tersebut, terlihat bahwa pada tahap tindakan nyata, dari total 32 responden, hanya **4 responden (12,5%)** yang telah terdaftar aktif sebagai peserta Berdasarkan temuan, bahwa terdapatnya keempat responden tersebut bukan dalam kapasitasnya sebagai pekerja *cross-border digital freelance*, melainkan karena mereka sudah memiliki pekerjaan tetap di Indonesia dan didaftarkan oleh perusahaannya tersebut. Dengan kata lain, bekerja lewat *platform global* merupakan kerja sampingan atau dikenal dengan sebutan *side hustle*. Adapun sisanya, **28 responden (87,5%)**, belum terdaftar dan mayoritas tidak memiliki asuransi swasta alternatif (mengisi tanda "-"). Hal ini berarti dari 32 responden, tidak ada satu pun yang terdaftar Jamsostek (BPJS Ketenagakerjaan), membuktikan bahwa rendahnya pemahaman dan sikap hukum secara langsung menyebabkan kegagalan perilaku hukum, meninggalkan pekerja lintas batas dalam kondisi tanpa perlindungan hukum sama sekali.<sup>32</sup>

<sup>31</sup> *Ibid.*

<sup>32</sup> *Ibid.*

**Gambar 1.** Grafik Indikator Perilaku Hukum Pekerja *Cross-Border Digital Freelance* terkait Jamsostek



(Sumber: Kuesioner yang diolah peneliti)

Hal ini jelas menunjukkan bahwa Indikator perilaku hukum berada pada kategori **sangat rendah**. Partisipasi aktual sangat kontradiktif dengan tingkat pengetahuan, mengonfirmasi bahwa kesadaran hukum responden terhenti pada tahap pengenalan tanpa diwujudkan dalam kepatuhan atau tindakan hukum nyata.

Hasil penelitian terhadap 32 responden menunjukkan adanya diskoneksi tahapan kesadaran hukum yang signifikan, di mana tingkat pengetahuan hukum yang tinggi (84%) ternyata bersifat semu dan tidak berbanding lurus dengan tingkat pemahaman, sikap, serta perilaku hukum yang berada pada kategori rendah hingga sangat rendah. Meskipun responden secara formal mengetahui eksistensi institusi jaminan sosial, mereka mi berada pada level pemahaman yang rendah terkait substansi hak dan mitigasi risiko kerja digital,

yang kemudian memicu sikap resistensi finansial (*financial resistance*) di mana iuran dianggap sebagai beban pengeluaran daripada investasi proteksi.<sup>33</sup> Kondisi ini berujung pula pada rendahnya tingkat perilaku hukum (*legal paralysis*), di mana mayoritas pekerja lintas batas secara sadar beroperasi tanpa jaring pengaman sosial apa pun. Hal ini membuktikan bahwa dalam ekosistem kerja digital, penguasaan informasi hukum saja tidak cukup untuk mendorong kepatuhan jika tidak dibarengi dengan internalisasi nilai dan urgensi subjektif terhadap perlindungan risiko kerja jangka panjang.<sup>34</sup>

Bukan merupakan fenomena tunggal jika berbicara tentang rendahnya kesadaran hukum pekerja *cross-border digital freelance*, karena hal ini lahir dari kompleksitas beberapa faktor, diantaranya:

a. Faktor Internal

Responden mengalami apa yang disebut dengan *optimism bias*, yaitu kecenderungan untuk merasa bahwa risiko penyakit akibat kerja (seperti gangguan saraf, mata, atau kelelahan kronis) tidak akan menimpamereka dalam waktu dekat.<sup>35</sup> Hal ini menyebabkan munculnya disorientasi prioritas ekonomi. Dalam pandangan pekerja, mengalokasikan pendapatan hasil ekspor jasa digital untuk kebutuhan konsumsi harian atau investasi yang bersifat spekulatif jauh lebih menarik dibandingkan membayar iuran jaminan sosial yang manfaatnya bersifat jangka panjang dan tidak dapat dirasakan seketika.<sup>36</sup>

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> *Ibid.*

<sup>35</sup> Diana Aprilia et al., "Mengapa Digital Gagal Menyerap Tenaga Kerja? Paradoks Nusa Tenggara Barat dan Model Ketenagakerjaan Adaptif," *Aletheia: Jurnal Sosial & Humaniora, Inovasi, Ekonomi, dan Edukasi* 2, no. 1 (2025).

<sup>36</sup> Data hasil kuisoner penelitian (telah di oleh peneliti), *Op. Cit.*

<sup>37</sup> Julius Cesar Trajano, "A Rights-Based Approach to Governing Online Freelance Labour: Towards Decent Work in Digital Labour Platforms," *NTS Insight*, no. IN21-01 (Agustus 2021).

b. Faktor Struktural

Rendahnya posisi tawar (*bergining position*) pekerja *cross-border digital freelance* terhadap *platform* global (seperti Upwork, Fiverr dan lainnya) akibat keberadaannya di luar yurisdiksi hukum nasional. Kontrak kerja yang bersifat *peer-to-peer* lintas negara secara eksplisit meniadakan tanggung jawab *platform* terhadap jaminan sosial pekerja.<sup>37</sup> Ketiadaan daya paksa (*enforcement*) dari regulator terhadap *platform* asing ini membuat pekerja merasa bahwa jaminan sosial adalah pilihan opsional yang membebani, bukan kewajiban yang bersifat protektif.<sup>38</sup>

**3. Solusi Pelindungan dan Kepastian Hukum Pekerja Cross-Border Digital Freelance terkait jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia.**

Sebagaimana telah diuraikan, status pekerja *cross-border digital freelance* yang beroperasi melalui *platform* global menimbulkan kendala struktural dalam rezim hukum ketenagakerjaan Indonesia. Berbeda dengan hubungan kerja konvensional yang mensyaratkan unsur perintah, pekerjaan, dan upah,<sup>39</sup> pekerja ini terikat dalam kontrak *peer-to-peer* (P2P) dan dikualifikasikan sebagai *independent contractor*,<sup>40</sup> yakni pihak yang menyediakan jasa berdasarkan perjanjian tanpa berada di bawah kendali langsung pemberi kerja. Konsekuensinya, mereka tidak memenuhi kriteria "pekerja" dalam UU Ketenagakerjaan dan tidak termasuk Peserta Penerima Upah

(PU) yang iurannya wajib dibayarkan oleh pemberi kerja. Kondisi tersebut menimbulkan kekosongan perlindungan, karena *platform* asing menegaskan posisi mereka sebagai mitra mandiri serta meniadakan tanggung jawab atas jaminan sosial.

Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis untuk menyasiasi kekosongan hukum tersebut guna memastikan perlindungan sosial tetap dapat diakses secara efektif. Dijabarkan sebagai berikut:

**a. Optimalisasi Skema Peserta Bukan Penerima Upah (BPU)**

Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia saat ini mengatur bahwa untuk memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan, seorang pekerja/tenaga kerja harus terdaftar dalam peserta BPJS Ketenagakerjaan, adapun kepesertaan terdiri atas dua skema yaitu skema Peserta Penerima Upah (PU) dan skema Peserta Bukan Penerima Upah (BPU).<sup>41</sup>

Yang menjadi pertanyaan adalah "apakah pekerja *cross-border digital freelance* dapat dikategorisasikan sebagai BPU?", mengingat untuk skema PU tidak dapat dikategorikan ke dalamnya.

Dalam Pasal 1 angka 15 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 1 Tahun 2025 ditegaskan bahwa Peserta Bukan Penerima Upah (BPU) adalah orang perorangan yang melakukan kegiatan usaha secara mandiri untuk memperoleh penghasilan. Lebih lanjut, Pasal 31 ayat (1) huruf b memperinci bahwa Peserta BPU

<sup>37</sup> Julius Cesar Trajano, "A Rights-Based Approach to Governing Online Freelance Labour: Towards Decent Work in Digital Labour Platforms," *NTS Insight*, no. IN21-01 (Agustus 2021).

<sup>38</sup> Data hasil kuisioner penelitian (telah di oleh peneliti), *Op. Cit.*

<sup>39</sup> Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan.

<sup>40</sup> Julius Cesar Trajano, *Op. Cit.*

<sup>41</sup> DataOn, "Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Terbaru: Ringkasan dan Implikasinya bagi Perusahaan," <https://dataon.com/id-id/blog/peraturan-bpjs-ketenagakerjaan-terbaru/> (diakses 19 Februari 2026).

mencakup "Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri". Poin yang paling krusial bagi para *freelancer* digital terdapat pada Pasal 31 ayat (3), yang menyatakan bahwa:

"Pekerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b termasuk Pekerja dengan hubungan kemitraan."<sup>42</sup>

Bilamana Pasal 1 angka 15 (definisi Peserta BPU) ditelaah secara gramatikal, pekerja *cross-border digital freelance* dapat dikatakan sebagai Peserta BPU, dengan alasan sebagai berikut:

- 1) Unsur "orang perorangan": Pekerja *cross-border digital freelance* beroperasi sebagai individu dan bukan entitas bisnis formal (badan hukum).
- 2) Unsur "Kegiatan Usaha Secara Mandiri": Pekerja memiliki kendali penuh atas alat kerja (laptop, perangkat lunak), menentukan jam kerja, dan mengelola metode penyelesaian proyek tanpa pengawasan langsung dari manajemen perusahaan di dalam negeri.
- 3) Unsur "Memperoleh Penghasilan": Aktivitas digital yang dilakukan memiliki orientasi ekonomi yang jelas, yakni mendapatkan imbalan atau *fee* (seringkali dalam mata uang asing) sebagai sumber pendapatan utama atau tambahan.

Kemudian dalam Pasal 31 ayat (1) tentang klasifikasi BPU ke dalam beberapa kelompok. Salah satu unsur yang relevan adalah Kelompok

b, yaitu "Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri."

Dalam konteks pekerja *cross-border freelance*, karakteristik pekerjaan mereka secara otomatis menempatkan mereka dalam kategori ini. Mereka tidak memiliki hubungan kerja formal sebagaimana dimaksud dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, karena tidak terikat pada Perjanjian Kerja (PK) dengan pemberi kerja lokal yang tunduk pada UU Ketenagakerjaan. Sebaliknya, mereka bekerja secara mandiri, menawarkan jasa secara langsung kepada klien global melalui perantara *platform* digital.<sup>43</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditegaskan secara yuridis bahwa pekerja *cross-border digital freelance* merupakan subjek hukum yang sah untuk dapat dikategorikan sebagai Peserta BPU.

Pelaksanaan sistem kepesertaan Bukan Penerima Upah (BPU) bagi pekerja *cross-border digital freelance* dirancang dengan prinsip fleksibilitas melalui dua jalur utama: mandiri (*direct access*) dan kolektif (*indirect access*).<sup>44</sup> Pada jalur mandiri, pekerja berperan sebagai subjek otonom yang melakukan registrasi digital melalui aplikasi JMO atau laman resmi BPJS Ketenagakerjaan tanpa sekat geografis. Di sini, peserta memiliki kedaulatan penuh untuk memilih program proteksi (JKK, JKM, dan JHT) serta menentukan besaran iuran berdasarkan konversi penghasilan valuta asing ke rupiah.<sup>45</sup>

<sup>42</sup> JDH Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 tentang Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua*.

<sup>43</sup> Komang Ayu Tri Aryani, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Lepas Dalam Perkembangan Gig Economy di Indonesia," *Custodia: Journal of Legal, Political, and Humanistic Inquiry* 1, no. 3 (2026).

<sup>44</sup> Universitas Teknokrat, "Panduan Lengkap Cara Daftar BPJS Ketenagakerjaan Online dan Offline: Syarat & Biaya Terbaru," *Warta Teknokrat*, 20 Februari 2026, <https://daftarsekolah.spmb.teknokrat.ac.id/2026/02/panduan-lengkap-cara-daftar-bpjs-ketenagakerjaan-online-dan-offline-syarat-biaya-terbaru/>.

<sup>45</sup> BPJS Ketenagakerjaan, "Beda BPU dan PU, Baca Selengkapnya di Sini, Yuk!," <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/17620/artikel-beda-bpu-dan-pu,-baca-selengkapnya-di-sini,-yuk!.bpjs> (Diakses 19 Februari 2026).

Secara paralel, regulasi melalui Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2023 membuka ruang bagi jalur kolektif melalui peran 'Wadah' dan 'Perisai'. Wadah yang berupa komunitas atau asosiasi berfungsi sebagai konsolidator administratif, sementara Perisai berperan sebagai agen edukasi dan pendamping teknis untuk meminimalisir risiko ketidakaktifan kepesertaan akibat kelalaian individu.<sup>46</sup>

Meskipun Pasal 31 Permenaker Nomor 1 Tahun 2025 telah memberikan kepastian hukum bagi pekerja kemitraan untuk bergabung, terdapat konsekuensi yuridis di mana seluruh tanggung jawab finansial dan administratif bertumpu penuh pada kedaulatan individu pekerja. Berbeda dengan sektor formal yang iurannya dikelola pengusaha, pekerja BPU harus memastikan konsistensi pembayaran iuran secara swadaya melalui kanal digital. Kondisi ini memicu tantangan berupa "diskoneksi finansial", di mana ketiadaan hubungan sistemik antara platform kerja global sebagai sumber pendapatan dengan sistem pembayaran BPJS menyebabkan proses iuran bersifat manual dan rentan macet. Jika iuran terhenti, status kepesertaan akan otomatis tidak aktif (*inactive*), yang berisiko memunculkan kembali kekosongan perlindungan saat terjadi risiko kerja.<sup>47</sup> Oleh karena itu, penerapan skema BPU yang murni mandiri ini dinilai masih memiliki kelemahan dari sisi daya paksa (*enforcement*), sehingga diperlukan intervensi sistemik yang lebih kuat di masa depan untuk memastikan perlindungan yang stabil bagi pejuang devisa digital.

#### **b. Penerapan Prinsip *Presumption of Employment* (Praduga Hubungan Kerja)**

Selain optimalisasi skema BPU, solusi struktural yang fundamental dalam memberikan kepastian hukum bagi pekerja *cross-border digital freelance* adalah penerapan prinsip *presumption of employment* atau praduga hubungan kerja. Prinsip ini secara doktrinal menempatkan beban pembuktian (*burden of proof*) pada pihak *platform*.<sup>48</sup>

Artinya, dalam situasi tertentu, hubungan antara pekerja dan *platform* diasumsikan sebagai hubungan kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

Pendekatan ini berkembang sebagai respons terhadap praktik ekonomi *platform* yang cenderung mengklasifikasikan pekerja sebagai mitra independen (*independent contractor*) meskipun secara faktual terdapat unsur ketergantungan ekonomi, pengendalian algoritmik, atau subordinasi terselubung.<sup>49</sup>

Dalam praktik kerja digital lintas batas, relasi antara pekerja dan *platform* seringkali menunjukkan karakteristik yang tidak sepenuhnya setara. Meskipun secara kontraktual disebut sebagai "kemitraan", *platform* tetap menentukan standar layanan dan sistem penilaian, mengatur mekanisme pembayaran, mengendalikan visibilitas akun melalui algoritma, dan memiliki kewenangan *suspend* atau menonaktifkan akun secara sepihak.<sup>50</sup>

<sup>46</sup> Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kerja Sama Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dengan Wadah

<sup>47</sup> Richard Jatimulya Alam Wibowo, "Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan," *J-Naker: Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 2 (2023).

<sup>48</sup> M. V. Kazakova, "Proving the Actual Employment Relationship," *Rossijskoe Pravosudie*, no. 12 (2024): 34–40.

<sup>49</sup> GreatDay HR, *Revolusi Gig Economy: Menyongsong Era Kerja Modern yang Fleksibel* (GreatDay HR, 2024), Hlm. 5.

<sup>50</sup> Denny Adri Tarumingi, *Strategi SDM di Era Digital: Transformasi dan Adaptasi* (Medan: PT Media Penerbit Indonesia, 2025), hlm. 87.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya elemen kontrol yang secara substansial menyerupai hubungan kerja. Oleh karena itu, penerapan praduga hubungan kerja bertujuan untuk mencegah praktik *misclassification* (kesalahan klasifikasi status pekerja) yang berpotensi mengurangi hak perlindungan sosial.

Di negara bagian California, Amerika Serikat, prinsip ini dipertegas melalui *Assembly Bill 5* yang mengadopsi mekanisme *ABC Test*. Regulasi ini menetapkan bahwa seorang pekerja secara hukum diasumsikan sebagai karyawan, kecuali perusahaan dapat membuktikan secara kumulatif tiga unsur *Test* yang bersifat umulatif berikut, yaitu (A) Pekerja bebas dari kontrol dan arahan perusahaan, baik berdasarkan kontrak maupun dalam praktik nyata; (B) Pekerjaan yang dilakukan berada di luar kegiatan inti bisnis perusahaan; (C) Pekerja secara mandiri menjalankan usaha atau profesi yang sejenis dengan pekerjaan yang diberikan.<sup>51</sup>

Model ini menunjukkan pendekatan tegas dalam menilai substansi hubungan kerja, bukan sekadar bentuk kontraknya. *Platform* tidak dapat berlindung di balik istilah "kemitraan" apabila secara faktual menjalankan fungsi kontrol dan memperoleh manfaat ekonomi dari pekerjaan tersebut.<sup>52</sup>

Selain itu, Spanyol mengambil pendekatan yang lebih spesifik melalui *Royal Decree-Law*

28/2021 yang dikenal sebagai *Ley Rider*. Regulasi ini secara eksplisit menetapkan praduga hubungan kerja bagi pekerja pengiriman yang bekerja melalui *platform* digital.<sup>53</sup>

Yang menjadi poin penting dalam regulasi ini adalah pengakuan bahwa kontrol berbasis algoritma merupakan bentuk kontrol dalam arti hukum ketenagakerjaan. Apabila *platform* menggunakan sistem algoritmik untuk mengatur distribusi pekerjaan, menentukan kondisi kerja, mengawasi dan mengevaluasi kinerja pekerja, maka terdapat asumsi hukum bahwa hubungan tersebut merupakan hubungan kerja.<sup>54</sup>

Pendekatan Spanyol memperluas pemahaman tentang konsep "perintah" dalam hubungan kerja, dari yang semula bersifat langsung dan personal menjadi berbasis sistem digital dan teknologi.<sup>55</sup>

Pergeseran paradigma yang terjadi di Spanyol dan berbagai negara maju tersebut memberikan landasan teoretis untuk merekonstualisasi perlindungan pekerja digital. Dengan bercermin pada efektivitas regulasi global dalam mengatasi asimetri hubungan kerja, Indonesia memiliki peluang strategis untuk mengadaptasi prinsip serupa guna mengisi kekosongan perlindungan bagi para *freelancer* lintas batas melalui kebijakan yang lebih adaptif.<sup>56</sup>

Posibilitas penerapan prinsip *presumption of employment* di Indonesia memiliki peluang

<sup>51</sup> Guy Davidov dan Pnina Alon-Shenker, "The ABC Test: A New Model for Employment Status Determination?," *Industrial Law Journal* 51, no. 2 (2022): 235–240.

<sup>52</sup> *Ibid.* Hlm. 270.

<sup>53</sup> Global Compliance News, "Spain: Royal Decree-law 32/2021 of 28 December 2021 on Urgent Measures for Labour Reform," Baker McKenzie, 7 Februari 2022, <https://www.globalcompliancenews.com/2022/02/07/spain-royal-decree-law-322021-of-28-december-2021-140122/>.

<sup>54</sup> Miriam Kullmann, "'Platformisation' of Work: An EU Perspective on Introducing a Legal Presumption," *European Labour Law Journal* 13, no. 1 (2022): 66–80.

<sup>55</sup> *Ibid.*

<sup>56</sup> Wage and Hour Division, Department of Labor, "Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act," *Federal Register* 89, no. 7 (10 Januari 2024): 1638, <https://www.federalregister.gov/documents/2024/01/10/2024-00067/employee-or-independent-contractor-classification-under-the-fair-labor-standards-act>.

yang besar melalui harmonisasi regulasi, khususnya dengan memanfaatkan Pasal 31 ayat (3) Permenaker No. 1 Tahun 2025 yang telah secara eksplisit mengakui "hubungan kemitraan" sebagai objek jaminan sosial. Indonesia tidak perlu mengubah status seluruh mitra digital menjadi karyawan formal secara kaku, melainkan dapat mengadopsi model "Kemitraan Terproteksi" dengan menggeser beban pembuktian kepada *platform*. Dalam kerangka ini, selama *platform* menjalankan kendali algoritmik dan memperoleh keuntungan ekonomi dari tenaga kerja di wilayah Indonesia, maka secara hukum mereka dipradugakan memiliki tanggung jawab kontribusi sosial. Hal ini bertujuan untuk mengoreksi praktik *misclassification* status pekerja tanpa menghilangkan fleksibilitas kerja digital yang menjadi karakteristik utama sektor *cross-border freelance*.

Selanjutnya, implementasi teknis menuju skema hibrida dapat diwujudkan dengan mengintegrasikan sistem *platform* global sebagai "Wadah" sebagaimana diatur dalam Peraturan BPJS Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2023. Melalui pendekatan ini, negara dapat mewajibkan *platform* untuk menyediakan fitur pendaftaran kepesertaan dan mekanisme pemotongan iuran otomatis (*automatic deduction*) dari setiap transaksi kerja yang diselesaikan.<sup>57</sup> Mekanisme hibrida ini menjadi solusi atas fluktuasi pendapatan pekerja karena iuran tidak lagi bersifat tetap bulanan yang memberatkan, melainkan proporsional terhadap setiap pekerjaan yang didapat (*by job*). Dengan demikian, tanggung jawab perlindungan sosial tidak lagi sepenuhnya berada di pundak pekerja melalui skema BPU mandiri, melainkan

didistribusikan secara adil melalui kolaborasi antara kepatuhan individu, tanggung jawab *platform*, dan pengawasan negara.

### C. PENUTUP

Fenomena *gig economy* telah melahirkan pekerja *cross-border digital freelance* yang beroperasi melalui *platform* global dengan sistem manajemen algoritmik. Status mereka sebagai mitra mandiri menempatkannya dalam zona abu-abu (*grey area*) hukum ketenagakerjaan dan mengeksklusi mereka dari perlindungan standar dan jaminan sosial. Padahal, risiko kerja tetap nyata, salah satunya gangguan muskuloskeletal dan kelelahan visual sehingga Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek) menjadi urgen sebagai langkah preventif yang bersifat mitigatif.

Namun, dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, Jamsostek bagi pekerja nonformal bergantung pada kesadaran hukum subjeknya karena sifatnya yang individual dan sukarela (*volunteer*) sehingga tingkat kesadaran pekerja *cross-border* menjadi krusial untuk diukur.

Berdasarkan hasil survei terhadap 32 responden melalui parameter teori Soerjono Soekanto, ditemukan adanya diskoneksi yang signifikan dalam tahapan kesadaran hukum pekerja. Meskipun Pengetahuan Hukum responden berada pada kategori tinggi (84% mengetahui BPJS), pengetahuan tersebut masih bersifat permukaan dan simbolik. Hal ini tidak dibarengi dengan Pemahaman hukum yang mendalam, di mana mayoritas (69%) tidak memahami implikasi hukum dari ketiadaan proteksi. Kondisi ini memicu Sikap Hukum yang negatif (78% menolak prioritas iuran) karena

<sup>57</sup> U.S. Department of Labor, "Misclassification of Employees as Independent Contractors," Wage and Hour Division, diakses 26 Februari 2026, <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/misclassification>.

adanya disorientasi prioritas antara kebutuhan proteksi jangka panjang dengan konsumsi jangka pendek. Akibatnya, terjadi Perilaku Hukum yang sangat rendah (*legal paralysis*), di mana hanya 12,5% (4 orang) responden yang benar-benar terdaftar aktif sebagai peserta Jamsostek, itu pun dikarenakan mereka telah memiliki pekerjaan tetap di Indonesia dan bekerja di *platform* hanya sebagai sampingan (*side hustle*).

Rendahnya kesadaran hukum ini dipengaruhi faktor internal berupa *optimism bias*, dimana pekerja merasa risiko belum mendesak sehingga memprioritaskan konsumsi atau investasi, serta faktor struktural berupa lemahnya posisi tawar dan ketiadaan enforcement terhadap platform asing, yang membuat jaminan sosial dipersepsikan sebagai beban opsional dan semakin memperkuat ketidakpastian hukum.

Sebagai langkah konkrit untuk mengatasi permasalahan tersebut, penelitian ini menawarkan dua solusi strategis yang saling komplementer: 1) Solusi yuridis berupa penggunaan Permenaker Nomor 1 Tahun 2025 sebagai basis legalitas untuk mengategorikan pekerja *cross-border* sebagai Peserta Bukan Penerima Upah (BPU). Penegasan mengenai "hubungan kemitraan" pada Pasal 31 memberikan kepastian hukum bahwa mereka adalah subjek yang dapat mengakses jaminan sosial nasional. 2) Solusi struktural berupa penerapan prinsip *presumption of employment* (praduga hubungan kerja) melalui skema hibrida. Melalui regulasi ini, pemerintah dapat mendorong *platform* global untuk bertindak sebagai "Wadah" sebagaimana diatur dalam Peraturan BPJS Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2023. Skema ini memungkinkan adanya pemotongan iuran otomatis (*automatic deduction*) dari setiap transaksi kerja, sehingga tanggung jawab

perlindungan sosial didistribusikan secara adil antara pekerja dan platform, serta menjamin kepastian perlindungan secara sistemik tanpa menghilangkan fleksibilitas ekonomi digital.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Ewick, Patricia, dan Susan S. Silbey. *The Common Place of Law: Stories from Everyday Life*. Chicago: University of Chicago Press, 1998.
- GreatDay HR. *Revolusi Gig Economy: Menyongsong Era Kerja Modern yang Fleksibel*. GreatDay HR, 2024.
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Unram Press, 2020.
- Tarumingi, Denny Adri. *Strategi SDM di Era Digital: Transformasi dan Adaptasi*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia, 2025.

### Makalah / Artikel / Prosiding / Hasil Penelitian

- Adiyanta, F.C. Susila. "Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris." *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 4 (November 2019): 697-709.
- Andersson, Annika, dan Karin Hedström. "How Education Professionals Manage Personal and Professional Boundaries When Using Social Technologies." *New Technology, Work and Employment* 39, no. 3 (2024): 383-391.
- Anisah, Aura, dan Ratih Damayanti. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Freelance: Analisis Regulasi, Tantangan, dan Akses Jaminan Sosial di Indonesia." *Media Hukum Indonesia* 2, no. 4 (2024).
- Anwar, Mohammad Amir, Susann Schäfer, dan Slobodan Golušin. "Work Futures: Globalization, Planetary Markets, and Uneven Developments in the Gig Economy." *Globalizations* 21, no. 4 (2024).
- Aprilia, Diana, Neti Susilawati, Karina Juniarti Utami, dan Herie Saksono. "Mengapa Digital Gagal Menyerap Tenaga Kerja? Paradoks Nusa Tenggara Barat dan Model Ketenagakerjaan Adaptif." *Aletheia: Jurnal Sosial & Humaniora, Inovasi, Ekonomi, dan Edukasi* 2, no. 1 (2025).
- Army, Dwi Elisa. "Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam

- Meningkatkan Peserta Jaminan Sosial dari Sektor Perusahaan di Kota Padang." Skripsi, Universitas Andalas, 2017. Aryani, Komang Ayu Tri. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Lepas Dalam Perkembangan Gig Economy di Indonesia." *Custodia: Journal of Legal, Political, and Humanistic Inquiry* 1, no. 3 (2026).
- Data hasil kuesioner penelitian (telah diolah oleh peneliti), 2026.
- Davidov, Guy, dan Pnina Alon-Shenker. "The ABC Test: A New Model for Employment Status Determination?" *Industrial Law Journal* 51, no. 2 (2022): 235–276.
- Dwiputrianti, Septiana, Alexander Kotchegura, dan Hye Kyoung Lee. "Gig Economy or Digital Inequality? Lessons for Indonesia's Labour Future." *Jurnal Ketenagakerjaan* 20, no. 3 (2025).
- Kazakova, M. V. "Proving the Actual Employment Relationship." *Rossijskoe Pravosudie*, no. 12 (2024): 34–40.
- Kullmann, Miriam. "'Platformisation' of Work: An EU Perspective on Introducing a Legal Presumption." *European Labour Law Journal* 13, no. 1 (2022): 66–80.
- Latri, Akhdan Adityo, dkk. "Hak Pekerja di Era Gig Economy: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas dan Kontrak." *Media Hukum Indonesia* 2, no. 2 (2024).
- Marheni, Lily, dkk. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Digital Freelance Di Era Transformasi Digital." *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan & Sosial Keagamaan* 5, no. 1 (2026): 232-233.
- Naibaho, Hastuti. "Kajian Literatur terhadap Kontrol Algoritma untuk Mengelola Gig Workers pada Perusahaan Platform Digital." *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)* 4, no. 3 (2025).
- Öborn, David Regin, dkk. "Bypassing the Limitations of Algorithmic Management via Out-of-App Activities and the Emergence of Opportunistic Agency in the Swedish Gig Economy." *New Technology, Work and Employment* 39, no. 3 (2024): 369-372.
- Radhakrishnan, Ananya, dan Namrata Singha Roy. "Gig Economy Workers' Livelihood: A Qualitative Study of Ride-Hailing Platforms in Bangalore City, India."
- Gokhale Institute of Politics and Economics, 2024. Ramayanti, Tika, dan Surya Tjandra. "Kemitraan Sebagai Alternatif Untuk Menghindari Hak-Hak Normatif Pada Hubungan Kerja di PT X." *Jurnal Hukum Atma Jaya* 14, no. 2 (2018).
- Shabu, K., dkk. "Shaping the Gig Economy: Insights into Management, Technology, and Workforce Dynamics." *International Journal of Accounting and Economics Studies* 12, no. 1 (2025). Soekanto, Soerjono. "Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 7, no. 6 (1977).
- Trajano, Julius Cesar. "A Rights-Based Approach to Governing Online Freelance Labour: Towards Decent Work in Digital Labour Platforms." *NTS Insight*, no. IN21-01 (Agustus 2021).
- Vadavi, Soumya, dan Jekka Chandrasekaran Sharmiladevi. "Analysing the Evolution and Patterns of the Gig Economy: A Bibliometric Examination of Growth and Trends." *Cogent Business & Management* 11, no. 1 (2024).
- Wibowo, Richard Jatimulya Alam. "Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan." *J-Naker: Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 2 (2023).
- Widiastiani, Nindry Sulistya. "Quo Vadis Perlindungan Hukum Pekerja Digital Lintas Batas Negara Sebagai Pekerja Migran." *Prosiding Seminar Hukum Aktual: Meneropong Masa Depan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*, 2025.
- Zhao, Jie, dan Tahir Abbas Syed. "Making Sense of Algorithms: Workers' Coping Strategies for Algorithmic Management on Digital Platforms." *Technological Forecasting and Social Change* 223 (2026).
- Zhu, Guowei, dkk. "Gig to the Left, Algorithms to the Right: A Case Study of the Dark Sides in the Gig Economy." *Technological Forecasting and Social Change* 199 (2024).

#### Internet

- BPJS Ketenagakerjaan. "Beda BPU dan PU, Baca Selengkapnya di Sini, Yuk!" Diakses 19 Februari 2026. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/17620/artikel-beda-bpu-dan-pu,-baca-selengkapnya-di-sini,-yuk!.bpjs>.
- DataOn. "Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Terbaru: Ringkasan dan Implikasinya bagi Perusahaan." Diakses 19 Februari 2026. <https://dataon.com/id-id/blog/peraturan-bpjs-ketenagakerjaan-terbaru/>.

Global Compliance News. "Spain: Royal Decree-law 32/2021 of 28 December 2021 on Urgent Measures for Labour Reform." Baker McKenzie. 7 Februari 2022. <https://www.globalcompliancenes.com/2022/02/07/spain-royal-decree-law-322021-of-28-december-2021-140122/>.

Kementerian Komunikasi dan Digital RI. "Ekonomi Digital." Transformasi Digital. Diakses 25 Februari 2026. <https://www.komdigi.go.id/transformasi-digital/ekonomi-digital>.

Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI. "Dukung Pengembangan Ekosistem Ekonomi Digital, Pemerintah Dorong Peningkatan Infrastruktur dan Sumber Daya Manusia." Publikasi. Diakses 25 Februari 2026. <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/6452/>.

Resnu, Aditya. "11 Aplikasi Freelance untuk Kamu yang Ingin Cari Cuan Tambahan." Glints Blog. Diakses 25 Februari 2026. <https://glints.com/id/lowongan/aplikasi-freelance/>.

Universitas Teknokrat. "Panduan Lengkap Cara Daftar BPJS Ketenagakerjaan Online dan Offline: Syarat & Biaya Terbaru." *Warta Teknokrat*. 20 Februari 2026. <https://daftarsekolah.spmb.teknokrat.ac.id/2026/02/panduan-lengkap-cara-daftar-bpjs-ketenagakerjaan-online-dan-offline-syarat-biaya-terbaru/>.

U.S. Department of Labor. "Misclassification of Employees as Independent Contractors." Wage and Hour Division. Diakses 26 Februari 2026. <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/misclassification>.

## Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek voor Indonesia).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua.

Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kerja Sama Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dengan Wadah.

Wage and Hour Division, Department of Labor. "Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act." Federal Register 89, no. 7 (10 Januari 2024).