



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 13119-13126

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Perlindungan Hukum Hak Atas Upah Pekerja Freelance di Indonesia

Rizky Amantha Putra Santoso¹, Wiwik Afifah²

Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

rizkyanantha1307@gmail.com, wiwikafifah@untag-sby.ac.id

Abstrak

Perkembangan teknologi digital telah melahirkan berbagai bentuk hubungan kerja baru, termasuk pekerjaan freelance yang menawarkan fleksibilitas bagi pekerja maupun perusahaan. Di balik fleksibilitas tersebut, masih terdapat berbagai persoalan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hak atas upah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja freelance dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam pemenuhannya. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji berbagai peraturan perundang-undangan, buku, dan artikel ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Data dianalisis secara kualitatif melalui pendekatan deskriptif untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi perlindungan hukum yang berlaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah merupakan hak dasar pekerja yang harus memperoleh perlindungan hukum. Meskipun ketentuan mengenai upah bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah diatur secara jelas dalam peraturan ketenagakerjaan, pekerja freelance masih menghadapi ketidakpastian hukum akibat belum adanya pengaturan khusus yang komprehensif. Kondisi tersebut menyebabkan pekerja freelance rentan mengalami keterlambatan pembayaran upah, pemotongan upah secara sepihak, maupun tidak dibayarkannya hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Penelitian ini juga menemukan bahwa apabila hubungan kerja freelance memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah, maka hubungan tersebut dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja yang berhak memperoleh perlindungan hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang lebih adaptif, jelas, dan responsif terhadap perkembangan dunia kerja modern guna menjamin kepastian hukum serta perlindungan hak atas upah bagi pekerja freelance di Indonesia. Selain itu, diperlukan pengawasan yang lebih efektif dari pemerintah serta peningkatan kesadaran hukum para pihak dalam hubungan kerja agar hak pekerja dapat terlindungi secara optimal dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Upah, Pekerja Freelance, Hubungan Kerja, Ketenagakerjaan

1. Latar Belakang

Kemajuan komunikasi berkat teknologi informasi belakangan ini telah memberikan perubahan besar pada berbagai aspek kehidupan masyarakat termasuk di bidang pekerjaan. Kemajuan teknologi digital tidak hanya mengubah cara perusahaan menjalankan kegiatan usahanya, tetapi juga mengeluarkan berbagai bentuk bagian kerja baru yang sebelumnya tidak dikenal dalam sistem ketenagakerjaan konvensional. Salah satu fenomena yang berkembang pesat adalah munculnya pekerjaan berbasis platform digital atau yang sering dikenal sebagai gig economy. Dalam sistem ini, pekerja dapat menawarkan keterampilan dan jasanya secara fleksibel melalui berbagai platform digital tanpa harus terikat dalam hubungan kerja permanen dengan perusahaan tertentu. Bentuk pekerjaan tersebut kemudian melahirkan kelompok pekerja yang dikenal sebagai pekerja freelance atau pekerja lepas. (Sumaryo & Listiana, 2018)

Keberadaan pekerja freelance pada dasarnya memberikan manfaat yang cukup besar bagi perkembangan ekonomi digital. Sistem kerja yang fleksibel memungkinkan seseorang untuk bekerja dari berbagai lokasi menentukan sendiri waktu kerja serta memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Kondisi tersebut membuka peluang kerja yang lebih luas terutama bagi generasi muda yang memiliki kemampuan di bidang teknologi, desain, penulisan, pemasaran digital, dan berbagai sektor kreatif lainnya. Selain perusahaan juga memperoleh keuntungan karena dapat menggunakan jasa tenaga kerja sesuai kebutuhan tanpa harus menanggung biaya ketenagakerjaan sebagaimana berlaku pada pekerja tetap. Akan di balik berbagai keuntungan muncul sejumlah persoalan hukum yang hingga saat ini belum memperoleh penyelesaian yang memadai terutama yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja freelance.

Salah satu persoalan mendasar yang dihadapi pekerja freelance adalah belum adanya kepastian mengenai status hukum mereka dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Secara langsung banyak perusahaan maupun platform digital menempatkan pekerja freelance sebagai mitra usaha, penyedia jasa independen, atau pihak ketiga yang

dianggap tidak memiliki hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam peraturan ketenagakerjaan. Akibat dari pengelompokan pekerja freelance sering kali berada di luar jangkauan berbagai bentuk perlindungan hukum yang selama ini diberikan kepada pekerja formal. Mereka tidak memperoleh jaminan yang memadai terkait hak atas upah, BPJS ketenagakerjaan, yang melindungi terhadap risiko kerja maupun akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial.(Setiawan, 2023)

Kondisi yang terjadi di luar memperlihatkan banyak pekerja sampingan sesungguhnya memiliki karakteristik yang tidak jauh berbeda dengan pekerja formal. Mereka bekerja secara berkelanjutan menerima instruksi dari pihak pemberi kerja tunduk pada aturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau platform digital bahkan menggantungkan sebagian besar penghasilannya kepada satu pihak tertentu. Fakta tersebut menunjukkan adanya unsur ketergantungan ekonomi dan hubungan subordinasi yang selama ini dikenal sebagai indikator utama adanya hubungan kerja. Demikian karena hukum positif belum memberikan pengaturan yang jelas mengenai posisi pekerja freelance mereka kerap kali ditempatkan dalam posisi yang tidak pasti dan rentan terhadap berbagai bentuk pelanggaran hak.(Muhdar, 2015)

Kerentanan tersebut paling sering terlihat dalam persoalan pengupahan. Tidak sedikit pekerja freelance yang menghadapi keterlambatan pembayaran, pemotongan honor secara sepihak perubahan tarif kerja tanpa persetujuan bahkan tidak dibayarkannya hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Dalam situasi pekerja sering kali mengalami kesulitan untuk memperoleh perlindungan hukum yang efektif. Metode perselisihan mempunyai penyelesaian hubungan industrial yang dibuat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pada prinsipnya hanya dapat digunakan oleh pihak-pihak yang memiliki hubungan kerja formal. Di sisi lain, penyelesaian melalui gugatan perdata di pengadilan umum memerlukan waktu, tenaga, dan biaya yang tidak kecil. Bagi sebagian besar pekerja freelance, jalur tersebut dianggap tidak sebanding dengan nilai upah yang menjadi objek sengketa. Banyak pelanggaran hak pengupahan yang pada akhirnya tidak pernah diselesaikan melalui mekanisme hukum.(Sukendro et al., 2024)

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kekosongan hukum dalam perlindungan hak atas upah bagi pekerja freelance. Regulasi ketenagakerjaan yang berlaku saat ini masih berorientasi pada model hubungan kerja tradisional yang menempatkan pekerja dan pemberi kerja dalam struktur hubungan yang jelas. Justri perkembangan teknologi sudah mengeluarkan bagian-bagian hubungan kerja baru yang tidak sepenuhnya sesuai dengan konsep ketenagakerjaan konvensional. Ketidaksesuaian antara perkembangan praktik ketenagakerjaan dan pengaturan hukum yang ada menyebabkan pekerja freelance berada dalam wilayah abu-abu yang tidak memperoleh kepastian perlindungan hukum.

Perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia selalu berjalan seiring dengan perubahan struktur ekonomi masyarakat. Masa masyarakat agraris hubungan kerja lebih banyak dibangun atas dasar hubungan keluarga dan komunitas. Memasuki era kolonial dan industrialisasi kebutuhan akan perlindungan terhadap tenaga kerja semakin meningkat karena munculnya berbagai praktik eksploitasi terhadap buruh. Perkembangan tersebut mendorong lahirnya berbagai regulasi yang bertujuan melindungi pekerja dari penyalahgunaan kekuasaan oleh pemberi kerja. Dalam memasuki era digital sistem ketenagakerjaan kembali menghadapi tantangan baru karena pola hubungan kerja menjadi lebih fleksibel tidak terikat ruang dan waktu serta sangat bergantung pada teknologi digital.(Setiawan, 2023)

Penerapan pekerja freelance saat ini banyak menjalankan pekerjaan melalui platform digital yang menggunakan sistem algoritma untuk mengatur distribusi pekerjaan menentukan prioritas pekerja bahkan menghitung besaran kompensasi yang diterima. Meskipun sistem tersebut menawarkan kemudahan dan fleksibilitas, di sisi lain muncul ketidakpastian yang cukup tinggi terkait pendapatan pekerja. Tidak adanya standar pengupahan yang jelas menyebabkan pekerja sering kali harus menerima tarif yang ditentukan secara sepihak oleh platform. Posisi tawar pekerja yang relatif lemah membuat mereka sulit melakukan negosiasi mengenai besaran imbalan yang layak. Keadaan ini berpotensi menciptakan ketimpangan hubungan kerja yang pada akhirnya merugikan pekerja.(Indriana, 2021)

Hak untuk memperoleh upah yang layak hak dasar salah satu merupakan yang harus mendapatkan perlindungan dari negara. Upah tidak hanya dipahami sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawannya tetapi juga menjadi sumber utama untuk mencukupi kehidupan karyawannya. Karena pemenuhan hak atas upah memiliki peran penting dalam menciptakan kesejahteraan dan keadilan sosial di masyarakat. Dalam sistem hukum Indonesia, jaminan mengenai hak tersebut telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa semua warga negara harus memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang baik. Bahkan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 juga memberikan jaminan bahwa setiap orang berhak memperoleh pekerjaan serta mempunyai bagian hasil dan perilaku yang adil dan layak dalam hubungan pekerjaan.(Irsyad & Pitaloka, 2025)

Meskipun jaminan konstitusional tersebut berlaku bagi seluruh warga negara implementasinya masih lebih banyak ditujukan kepada pekerja yang berada dalam bagian pekerjaan formal. Akibat dari itu, pekerja freelance sering kali tidak mendapatkan bagian yang sama sebagaimana pekerja tetap, seperti perlindungan gaji minimal, tunjangan Idul Fitri hari raya, maupun jaminan sosial ketenagakerjaan. Ketimpangan ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum saat ini belum mampu melindungi kebutuhan pekerja dalam ekosistem kerja digital.

Sebaliknya beberapa regulasi seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memang telah mengatur mengenai hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Akan tetapi, pengaturan tersebut masih belum secara spesifik mengakomodasi karakteristik pekerjaan freelance yang berkembang melalui platform digital. Dampaknya masih terdapat ketidakjelasan mengenai kewajiban dan hak dalam bentuk perlindungan hukum yang dapat diperoleh pekerja freelance ketika menghadapi persoalan pengupahan. (Rahman et al., 2019)

Diperlukan upaya pembaruan hukum ketenagakerjaan yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan pola hubungan kerja modern. Negara perlu menghadirkan regulasi yang memberikan kepastian mengenai status hukum pekerja freelance, menjamin hak mereka atas upah yang layak, serta menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa yang sederhana, cepat, dan mudah diakses. Kehadiran regulasi yang adaptif sangat penting untuk melindungi karyawan, namun untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pelaku usaha dan kebutuhan perlindungan tenaga kerja dalam era digital. (Wijayanto & Olde, 2020)

Isu dalam perlindungan hukum terhadap hak atas upah pekerja freelance menjadi penting untuk dikaji secara mendalam. Kajian ini diperlukan untuk menilai sejauh mana hukum positif yang berlaku saat ini mampu memberikan perlindungan yang efektif bagi pekerja freelance sekaligus merumuskan konsep pengaturan yang lebih responsif terhadap perkembangan dunia kerja digital. Melalui kajian tersebut diharapkan dapat ditemukan formulasi kebijakan hukum yang mampu mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang adil, memberikan jaminan hukum, serta menjamin terpenuhinya bagian dasar karyawan di tengah pesatnya transformasi ekonomi digital.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menjadikan Hukum Normatif sebagai bentuk yang berfokus pada bagian yang mengenai perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja freelance beralasan ketentuan peraturanasas-asas, perundang-undangan, hukum, serta berbagai doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. Untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang diteliti, penelitian dilakukan melalui penelaahan berbagai sumber kepustakaan yang berkaitan dengan isu tersebut. Rencana penelitian ini menggunakan bagian terdiri atas pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai ketentuan hukum yang mengatur masalah ketenagakerjaan, hubungan kerja, dan pengupahan.

Konseptual untuk digunakan dalam memahami bagian konsep, teori, serta pendapat para ahli yang terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja freelance. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum utama meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, aturan-aturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta berbagai peraturan lainnya yang berkaitan. Bahan hukum sekunder didapatkan dari buku, artikel jurnal, skripsi, tesis, serta berbagai karya ilmiah yang membahas topik yang sama. Penelitian ini juga mengacu pada bahan hukum tersier seperti kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber referensi lainnya yang mendukung. Semua bahan hukum dikumpulkan dengan cara mencari referensi dari berbagai sumber, lalu dianalisis secara kualitatif. Analisis dilakukan dengan pola berpikir deduktif dan penafsiran yang sistematis terhadap ketentuan hukum yang ada sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai bentuk perlindungan hukum atas hak upah pekerja freelance di Indonesia.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Upah mempunyai bagian yang sangat penting karena hubungan kerja juga merupakan pergantian jasa yang diterima pekerja atas kontribusi berupa tenaga, kemampuan, waktu, maupun keahlian yang diberikan kepada pemberi kerja. Dalam kajian hukum ketenagakerjaan, upah tidak hanya dimaknai sebagai pembayaran atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai sarana untuk menjamin kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, penerapan sistem pengupahan yang adil menjadi bagian penting dari upaya negara dalam melindungi hak-hak pekerja, memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya, serta menciptakan hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha.

Makna upah diatur dalam Pasal 1 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Ketentuan tersebut menjelaskan bahwa Upah adalah hak yang dimiliki oleh pekerja atau buruh yang diberikan dalam bentuk uang sebagai kompensasi atas tugas yang telah dikerjakan, pembayaran didasarkan pada kontrak kerja, kesepakatan bersama antara kedua belah pihak, atau ketentuan dari peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengaturan tersebut menegaskan bahwa hak atas upah muncul sebagai akibat mempunyai hubungan kerja dalam pekerja dan memberi kerja. Demikian pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memenuhi pembayaran upah sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja. Selain berfungsi sebagai sumber penghasilan upah juga memiliki aspek hukum yang kuat karena keberadaannya dijamin dan dilindungi oleh banyak peraturan perundang-undangan di bagian ketenagakerjaan. (Aprianti, 2021)

Sebuah hubungan pekerjaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), upah merupakan salah satu elemen penting yang menandai adanya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia menyatakan bahwa hubungan kerja terbentuk jika terpenuhi tiga hal, yaitu adanya pekerjaan yang dilakukan adanya upah yang diberikan sebagai balas jasa, serta adanya perintah dari pihak yang mempekerjakan. Apabila ketiga unsur tersebut terpenuhi, maka hubungan hukum yang terbentuk termasuk dalam kategori hubungan kerja yang mendapatkan perlindungan berdasarkan ketentuan ketenagakerjaan. Karna itu meskipun pekerja PKWT bekerja dalam batas waktu tertentu atau hanya untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu, statusnya tetap diakui sebagai pekerja yang memiliki bagian yang wajib dilindungi oleh hukum.

Penerapan PKWT pada dasarnya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dunia usaha terhadap pekerjaan yang tidak tetap atau bersifat sementara dalam pekerjaan yang penyelesaiannya dapat diperkirakan dalam kurun waktu tertentu. Dalam karakteristik pekerjaan yang bersifat tidak tetap tersebut tidak bisa digunakan sebagai alasan untuk mengurangi hak-hak pekerja yang sudah dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Salah satu hak yang selalu harus diperhatikan adalah hak mendapatkan upah yang adil. Untuk menjamin kepastian hukum bagi para pihak peraturan ketenagakerjaan mensyaratkan agar PKWT dibuat secara tertulis dan memuat berbagai ketentuan penting antara lain identitas para pihak, jenis pekerjaan yang diperjanjikan, tempat kerja, besaran dan mekanisme pembayaran gaji, hak dan kewajiban setiap pihak, serta durasi berlakunya perjanjian. Ketentuan tersebut bertujuan melindungi pekerja dan mencegah pemilik usaha menyalahgunakan posisi mereka. (Lestari, 2022)

Perlindungan terhadap hak upah bagi pekerja PKWT juga tidak dapat dipisahkan dari kebijakan pengupahan yang berlaku secara nasional. Dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, disebutkan bahwa setiap pekerja berhak meraih upah yang cukup untuk memastikan hidup yang layak bagi dirinya sendiri dan keluarganya. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa upah dipandang bukan sekadar kompensasi atas pekerjaan, melainkan juga sebagai sarana untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Atas dasar itu, pekerja PKWT berhak memperoleh upah yang sesuai dengan kesepakatan upah minimal yang ditetapkan pemerintah. Selain itu, sistem pengupahan yang diterapkan harus memperhatikan keseimbangan antara upah pokok dan tunjangan dengan tetap berlandaskan pada prinsip keadilan dan kelayakan bagi pekerja. (Kumiasih & Milandry, 2022)

Perlindungan terhadap hak upah pekerja PKWT tidak hanya terbatas pada pembayaran upah pokok. Peraturan perundang-undangan juga mengatur hak pekerja atas upah lembur diberikan ketika seseorang bekerja lebih lama dari jam kerja biasa yang telah ditetapkan. Ketentuan tentang upah lembur adalah bentuk perlindungan hukum yang bertujuan mencegah penindasan terhadap pekerja dan memastikan hak-hak mereka terjaga bahwa setiap tambahan pekerjaan yang dilakukan pekerja memperoleh kompensasi yang layak. Dengan adanya pengaturan pekerja memiliki kepastian bahwa tenaga dan waktu tambahan yang diberikan kepada perusahaan tidak akan digunakan secara sepihak tanpa imbalan yang proporsional.

Selain hak atas upah selama hubungan pekerja PKWT juga memperoleh perlindungan dalam bentuk uang kompensasi ketika hubungan kerja berakhir. Ketentuan mengenai uang kompensasi Diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pekerja yang sudah bekerja dalam jangka waktu tertentu berhak mendapatkan kompensasi yang besarnya disesuaikan dengan lama masa kerja yang telah mereka jalani. Kehadiran uang kompensasi tersebut menunjukkan bahwa konsep pengupahan dalam PKWT tidak hanya berorientasi pada pembayaran atas pekerjaan yang telah dilakukan tetapi juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kontribusi pekerja selama masa kontrak berlangsung. (N. P. N. E. Sari et al., 2020)

Pengaturan mengenai upah dalam hubungan kerja PKWT dapat dianalisis menggunakan teori keadilan proporsional Aristoteles dan teori keadilan sebagai fairness yang dikemukakan oleh John Rawls. Aristoteles berpendapat bahwa keadilan tercapai apabila setiap orang memperoleh sesuatu sesuai dengan kontribusi yang diberikannya. Dalam konteks hubungan kerja pekerja yang memberikan tenaga, keterampilan, dan tanggung jawab tertentu berhak memperoleh imbalan yang sebanding dengan kontribusinya. Karna itu pekerja PKWT yang

memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang sama dengan pekerja tetap seharusnya memperoleh perlakuan yang adil dalam aspek pengupahan.

John Rawls menekankan pentingnya perlindungan terhadap kelompok yang berada pada posisi lebih lemah dalam suatu hubungan sosial. Dalam hubungan industrial, pekerja PKWT biasanya berada dalam situasi yang lebih berisiko karena tidak memiliki ketetapan dalam pekerjaan seperti pekerja tetap. Oleh karena itu, negara wajib memberikan perlindungan yang cukup kepada hak-hak dasar pekerja PKWT seperti hak mendapatkan upah yang layak, jaminan sosial, serta kondisi kerja yang manusiawi. Pada sistem upah tidak hanya menjadi sarana ekonomi tetapi juga berfungsi sebagai alat untuk menciptakan keadilan sosial.(T. Sari et al., 2026)

Pekerja PKWT perkembangan dunia kerja modern juga melahirkan bentuk hubungan kerja yang semakin fleksibel salah satunya melalui sistem kerja freelance atau pekerja lepas. Dalam praktiknya, pekerja freelance sering diposisikan sebagai mitra kerja independen yang tidak terikat hubungan kerja permanen dengan perusahaan. Akan tetapi, secara hukum status tersebut tidak selalu menghilangkan perlindungan ketenagakerjaan. Jika dalam hubungan kerja freelance terdapat elemen pekerjaan, upah, dan perintah, maka hubungan tersebut secara esensial bisa dikategorikan sebagai hubungan kerja yang dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan.

Karakteristik utama sistem kerja freelance terletak pada fleksibilitas pelaksanaan pekerjaan dan mekanisme pengupahannya. Berbeda dengan pekerja tetap yang umumnya menerima upah bulanan, pekerja freelance biasanya dibayar berdasarkan hasil pekerjaan target tertentu, proyek yang diselesaikan jumlah jam kerja, atau sistem harian. Besaran upah ditentukan berdasarkan kesepakatan para pihak dengan mempertimbangkan tingkat kesulitan pekerjaan, kompetensi pekerja, serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan. Sistem tersebut memberikan keleluasaan bagi pekerja dan pemberi kerja untuk menentukan nilai ekonomis suatu pekerjaan sesuai kebutuhan masing-masing.(Raharjo et al., 2025)

Walaupun fleksibilitas tersebut juga menimbulkan berbagai permasalahan hukum. DI dalam pekerja freelance sering kali tidak memperoleh fasilitas dan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap. Mereka biasanya tidak mendapatkan tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, atau tunjangan lebaran, maupun berbagai fasilitas kesejahteraan lainnya. Selain itu, tidak sedikit pekerja freelance yang mengalami keterlambatan pembayaran, pemotongan upah secara sepihak, bahkan tidak dibayarkannya upah setelah pekerjaan selesai dilaksanakan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pekerja freelance merupakan kelompok pekerja yang rentan terhadap pelanggaran hak-hak normatifnya.

Perlindungan terhadap hak upah bagi pekerja freelance memiliki arti yang sangat penting dalam menjamin terpenuhinya kewajiban dasar pekerja. Sebuah jaminan tersebut didasarkan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang yang tinggal di Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan dan hidup yang baik sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan. Sementara itu, Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja dan memperoleh balasan yang adil serta perlakuan yang semestinya dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hak memperoleh upah bukan hanya sekadar hak ekonomi tetapi juga merupakan hak yang dijamin dalam konstitusi dan wajib dipenuhi oleh negara melalui berbagai bentuk perlindungan hukum.

Jaminan terhadap hak upah tidak hanya bersumber dari konstitusi yang diperkuat melalui berbagai regulasi di bidang ketenagakerjaan. Salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mengatur bahwa hak atas upah muncul sejak terjalannya hubungan kerja dengan pekerja dan pemberi kerja. Regulasi tersebut juga memberikan pengakuan terhadap mekanisme pengupahan yang didasarkan pada satuan waktu maupun satuan hasil pekerjaan. Ketentuan ini memiliki relevansi yang besar bagi pekerja freelance karena pada praktiknya mereka umumnya menerima pembayaran berdasarkan pekerjaan, tugas, atau proyek yang telah berhasil diselesaikan, bukan berdasarkan jam kerja sebagaimana pekerja pada umumnya.(Nopliardy & Justiceka, 2022)

Sebuah hubungan kerja freelance perjanjian kerja punya kedudukan yang sangat penting sebagai dasar perlindungan hukum. Perjanjian kerja berfungsi sebagai instrumen yang mengatur hak pada kewajiban para pihak termasuk mengenai besaran gaji, sistem pembayaran, waktu penyelesaian pekerjaan, serta mekanisme penyelesaian sengketa. Semakin jelas isi perjanjian kerja yang dibuat semakin besar pula kepastian hukum yang dimiliki pekerja apabila terjadi pelanggaran oleh pemberi kerja. Meskipun hubungan kerja freelance sering kali dianggap lebih sederhana dibandingkan hubungan kerja formal keberadaan kontrak yang jelas tetap menjadi kebutuhan yang sangat penting.(T. Sari et al., 2026)

Pelanggaran terhadap hak upah baik pada pekerja PKWT maupun pekerja freelance hukum Indonesia telah menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa melalui hubungan industrial. Tahapan pertama yang harus ditempuh adalah perundingan bipartit pemberi kerja dengan pekerja. Perundingan tersebut dengan mencari penyelesaian secara musyawarah dan dijalankan dalam waktu yang lama 30 hari kerja. Tidak tercapai kesepakatan perselisihan dapat dilanjutkan ke tahap mediasi melalui Dinas Ketenagakerjaan. Apabila diproses mediasi tidak mendapat kesepakatan bersama pekerja memiliki hak untuk menempuh jalur hukum dengan mengajukan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial. Melalui Prosedur tersebut pekerja dapat memperjuangkan pemenuhan hak-haknya serta memperoleh kepastian dan perlindungan hukum atas permasalahan yang dihadapi.

Langkah perlindungan hukum terhadap hak upah tidak selalu bergantung pada keberadaan kontrak kerja tertulis. Dalam hubungan kerja dapat dibuktikan melalui berbagai alat bukti lain seperti percakapan elektronik, surat elektronik, invoice, bukti transfer pembayaran, maupun keterangan saksi yang mengetahui adanya hubungan kerja antara para pihak. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya melihat formalitas hubungan kerja, tetapi juga memperhatikan substansi dan fakta yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan uraian dapat dipahami bahwa upah merupakan hak fundamental yang memiliki fungsi lebih luas daripada sekadar imbalan atas pekerjaan. Upah merupakan instrumen perlindungan hukum, sarana mewujudkan kesejahteraan pekerja, serta manifestasi dari prinsip keadilan dalam hubungan kerja. Baik pekerja PKWT maupun pekerja freelance pada dasarnya mempunyai bagian yang sama untuk memperoleh upah yang layak, kepastian pembayaran, dan perlindungan hukum apabila hak tersebut dilanggar. Oleh karena itu, pengaturan pengupahan harus selalu berorientasi pada prinsip keadilan, kepastian hukum, keseimbangan hak dan kewajiban, serta penghormatan terhadap martabat manusia sebagai pekerja. Dengan demikian, hubungan industrial yang baik, produktif, dan terwujudnya keadilan bersama seiring dengan perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis. (Nopliardy & Justiceka, 2022)

Diskusi

Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan terhadap hak upah telah diatur secara relatif komprehensif, khususnya bagi pekerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hubungan kerja PKWT tetap memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana yang menjadi dasar lahirnya hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan. Dengan terpenuhinya ketiga unsur tersebut, pekerja PKWT memiliki kedudukan hukum yang sama sebagai pekerja yang berhak memperoleh perlindungan atas hak-hak normatifnya. Oleh karena itu, meskipun sifat pekerjaannya sementara atau dibatasi jangka waktu tertentu, pekerja PKWT tetap berhak memperoleh upah yang layak, perlindungan terhadap keterlambatan pembayaran upah, upah lembur, serta kompensasi ketika hubungan kerja berakhir. Perlindungan tersebut menunjukkan bahwa status kontrak tidak dapat dijadikan alasan untuk mengurangi hak dasar pekerja yang telah dijamin oleh hukum.

Hak atas upah yang layak juga memperoleh landasan yang kuat dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini menunjukkan bahwa negara tidak hanya memandang upah sebagai instrumen ekonomi, tetapi juga sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan sosial dan meningkatkan kualitas hidup pekerja. Dalam konteks ini, sistem pengupahan harus memperhatikan prinsip kelayakan, keadilan, dan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pemberi kerja. Dengan demikian, pekerja memiliki kepastian bahwa hasil kerja yang diberikan akan memperoleh imbalan yang proporsional sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan.

Perkembangan teknologi digital dan ekonomi berbasis platform kemudian melahirkan bentuk hubungan kerja baru yang lebih fleksibel, salah satunya adalah pekerjaan freelance. Sistem kerja freelance menawarkan kebebasan dalam menentukan waktu kerja, lokasi kerja, dan jenis pekerjaan yang akan dilakukan. Model kerja ini semakin diminati karena mampu memberikan fleksibilitas yang tidak selalu ditemukan dalam hubungan kerja konvensional. Namun demikian, fleksibilitas tersebut juga menghadirkan tantangan baru dalam aspek perlindungan hukum, khususnya terkait kepastian pembayaran upah. Berbeda dengan pekerja PKWT yang telah memiliki landasan hukum yang relatif jelas, pekerja freelance sering kali berada dalam posisi yang belum memperoleh perlindungan hukum secara optimal akibat belum adanya pengaturan khusus yang mengatur status dan hak-haknya secara komprehensif.

Hasil kajian menunjukkan bahwa pekerja freelance merupakan kelompok yang rentan mengalami pelanggaran hak atas upah. Permasalahan yang sering terjadi antara lain keterlambatan pembayaran, pemotongan upah secara sepihak, hingga tidak dibayarkannya hasil pekerjaan yang telah selesai dikerjakan. Kondisi tersebut muncul karena hubungan kerja freelance sering kali dibangun berdasarkan kesepakatan sederhana tanpa kontrak yang rinci dan tanpa mekanisme perlindungan yang memadai. Di sisi lain, posisi tawar pekerja freelance umumnya lebih lemah

dibandingkan pemberi kerja sehingga mereka kesulitan menuntut haknya ketika terjadi pelanggaran. Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan perlindungan hukum antara pekerja formal dan pekerja freelance yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut dari pembentuk kebijakan.

Meskipun demikian, secara yuridis pekerja freelance tidak selalu berada di luar ruang lingkup hukum ketenagakerjaan. Apabila dalam hubungan kerja freelance ditemukan unsur pekerjaan, upah, dan perintah, maka hubungan tersebut pada hakikatnya dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja. Konsekuensinya, pekerja freelance berhak memperoleh perlindungan sebagaimana pekerja lainnya. Pendekatan ini penting untuk mencegah praktik penyalahgunaan status freelance oleh perusahaan yang sebenarnya mempekerjakan pekerja secara tetap tetapi menghindari kewajiban ketenagakerjaan dengan menggunakan istilah kemitraan atau pekerja lepas. Oleh karena itu, penilaian terhadap suatu hubungan kerja seharusnya tidak hanya didasarkan pada nama atau bentuk kontraknya, tetapi juga pada substansi hubungan hukum yang terjadi di lapangan.

Dari perspektif teori hukum, perlindungan terhadap hak upah dapat dianalisis menggunakan teori keadilan proporsional Aristoteles. Teori ini menyatakan bahwa setiap individu berhak memperoleh sesuatu sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Dalam hubungan kerja, pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi tanggung jawabnya berhak memperoleh upah yang sebanding dengan hasil kerjanya. Dengan demikian, keterlambatan pembayaran, pemotongan upah tanpa dasar yang jelas, maupun penolakan pembayaran atas pekerjaan yang telah diselesaikan merupakan bentuk ketidakadilan karena menghilangkan hak pekerja atas hasil kontribusinya. Prinsip ini berlaku baik bagi pekerja PKWT maupun pekerja freelance karena keduanya sama-sama memberikan jasa dan tenaga kepada pemberi kerja.

Selain itu, teori keadilan sebagai fairness yang dikemukakan oleh John Rawls juga relevan dalam menganalisis perlindungan hak upah pekerja freelance. Rawls menekankan pentingnya perlindungan terhadap kelompok yang memiliki posisi lebih lemah dalam suatu hubungan sosial. Dalam konteks hubungan industrial, pekerja freelance sering kali berada pada posisi yang lebih rentan karena tidak memiliki jaminan kerja, jaminan sosial, maupun perlindungan ketenagakerjaan yang memadai. Oleh karena itu, negara memiliki kewajiban untuk menghadirkan regulasi yang mampu memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar mereka, termasuk hak atas upah yang adil dan tepat waktu. Melalui pendekatan ini, hukum tidak hanya berfungsi sebagai alat pengatur, tetapi juga sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh pekerja tanpa membedakan bentuk hubungan kerjanya.

Perlindungan hak upah bagi pekerja freelance juga memiliki dasar konstitusional yang kuat. Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hak atas upah merupakan hak konstitusional yang harus dihormati, dilindungi, dan dipenuhi oleh negara. Oleh sebab itu, meskipun pekerja freelance bekerja dalam pola hubungan kerja yang berbeda dengan pekerja formal, hak atas upah tetap harus memperoleh perlindungan yang setara sebagai bagian dari hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa upah merupakan hak fundamental yang harus dilindungi dalam setiap bentuk hubungan kerja, termasuk pada pekerja freelance. Perkembangan dunia kerja digital memang memberikan fleksibilitas yang lebih besar, tetapi juga menghadirkan tantangan berupa ketidakpastian perlindungan hukum terhadap hak atas upah. Oleh karena itu, diperlukan pembentukan regulasi yang lebih adaptif dan responsif terhadap perkembangan pola kerja modern. Pengaturan tersebut perlu memberikan kepastian mengenai status hukum pekerja freelance, mekanisme pembayaran upah, penyelesaian sengketa, serta sanksi bagi pihak yang melanggar hak pekerja. Dengan adanya kepastian hukum yang lebih kuat, diharapkan tercipta hubungan kerja yang adil, seimbang, dan mampu menjamin perlindungan hak atas upah bagi seluruh pekerja di era digital.

4. Kesimpulan

Perkembangan teknologi digital telah mengubah pola hubungan kerja yang selama ini dikenal dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Kehadiran pekerja freelance menjadi salah satu bentuk adaptasi terhadap kebutuhan dunia kerja yang semakin fleksibel. Meskipun memberikan manfaat bagi pekerja maupun pemberi kerja posisi hukum pekerja freelance hingga saat ini masih belum memperoleh pengaturan yang jelas dan komprehensif. Dalam pekerja freelance sering berada dalam kondisi yang rentan terutama dalam pemenuhan hak atas upah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah merupakan hak dasar yang harus dilindungi oleh hukum karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan dan penghidupan pekerja. Berbeda dengan pekerja PKWT yang telah memiliki dasar perlindungan hukum yang relatif jelas pekerja freelance masih menghadapi berbagai persoalan seperti keterlambatan pembayaran, pemotongan upah secara sepihak, hingga tidak dibayarkannya hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Kondisi ini terjadi karena regulasi ketenagakerjaan yang ada masih berfokus pada hubungan

kerja konvensional dan belum sepenuhnya mengakomodasi karakteristik pekerjaan freelance yang berkembang di era digital. Meskipun pekerja freelance pada dasarnya tetap dapat memperoleh perlindungan hukum apabila dalam hubungan kerjanya terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pembaruan regulasi diperlukan oleh karna itu ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap perkembangan dunia kerja modern agar status hukum pekerja freelance menjadi lebih jelas, hak atas upah mereka terlindungi, serta tersedia mekanisme penyelesaian sengketa yang mudah diakses. Adanya kepastian hukum diinginkan hubungan pekerjaan yang seimbang, dan mampu memberikan perlindungan yang setara bagi seluruh pekerja termasuk pekerja freelance.

Referensi

1. Aprianti, D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*, 3(1).
2. Indriana, A. (2021). Kebijakan pemerintah terhadap perlindungan hak pekerja freelance (harian lepas) di Indonesia. *Investama: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 120–134.
3. Irsyad, A. D., & Pitaloka, H. A. (2025). Implementasi Hukum Ketenagakerjaan Dalam Pemenuhan Kesetaraan Upah Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Perempuan. *Journal of Islamic Business Law*, 9(3), 12–27.
4. Kurniasih, E., & Milandry, A. D. (2022). Implikasi Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas. *Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 1(2), 176–193.
5. Lestari, D. P. (2022). Analisis yuridis normatif pemberian kompensasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 339–349.
6. Muhdar, H. M. (2015). Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, Dankemiskinan di Indonesia: Masalah Dan Solusi. *Al-Buhuts*, 11(1), 42–66.
7. Nopliardy, R., & Justiceka, I. (2022). Kajian terhadap perlindungan hukum bagi pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(2), 10–21.
8. Raharjo, M. S. P., Borman, S., Sidarta, D. D., & Soerodjo, I. (2025). Kebijakan Pemerintah dalam Perlindungan Hukum Upah Minimum di Indonesia. *Media Bina Ilmiah*, 19(11), 6337–6348.
9. Rahman, I., Wahyuni, N., Bramantyo, R. Y., & Murty, H. (2019). Perlindungan Hukum Serikat Pekerja Freelance Bagi Wartawan Dalam Persepektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Transparansi Hukum*, 2(2).
10. Sari, N. P. N. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(1), 124–128.
11. Sari, T., Indah, N., & Sintia, P. (2026). Perlindungan Hukum Pekerja Digital Freelance di Era Platform Economy: Analisis Gap Regulasi Ketenagakerjaan dan Rekomendasi Reformasi Normatif. *Legal Note*, 1(3), 73–82.
12. Setiawan, S. A. (2023). Perlindungan Hukum Negara Terhadap Hak Warga Bekerja Di Era Digital. *Jurnal Rechtsens*, 12(1).
13. Sukendro, B., Budiman, A., & Bhakti, T. S. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dengan Status Pkwt Ke Pkwt Pada Pekerjaan Outsourcing/Alih Daya. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(1), 423–434.
14. Sumaryo, S., & Listiana, I. (2018). *Dinamika Penyuluhan Pertanian: dari Era Kolonial sampai dengan Era Digital*. Cv. Anugrah Utama Raharja.
15. Wijayanto, H., & Olde, S. (2020). *Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia*. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 85–94.