

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong lahirnya berbagai bentuk hubungan kerja baru, salah satunya adalah pekerjaan berbasis digital yang melibatkan pekerja *freelance*. Model kerja ini berkembang pesat seiring dengan hadirnya berbagai platform digital yang mempertemukan pemberi kerja dengan pekerja tanpa batasan ruang dan waktu. Fleksibilitas yang ditawarkan menjadikan pekerjaan *freelance* semakin diminati, khususnya oleh generasi muda yang menginginkan kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat kerja.¹

Namun demikian, di balik fleksibilitas tersebut, terdapat berbagai permasalahan hukum yang belum sepenuhnya terakomodasi dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu persoalan yang paling krusial adalah tidak adanya pengaturan yang jelas mengenai jam kerja bagi pekerja *freelance*. Berbeda dengan pekerja formal yang diatur secara tegas mengenai waktu kerja, waktu istirahat, serta lembur dalam peraturan perundang-undangan, pekerja *freelance* sering kali bekerja tanpa batasan waktu yang jelas. Hal ini berpotensi menimbulkan eksploitasi terselubung, di mana pekerja dituntut untuk

¹ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 13.

menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat tanpa mempertimbangkan beban kerja yang proporsional.²

Dalam praktiknya, hubungan kerja antara pekerja *freelance* dan pemberi kerja umumnya dituangkan dalam perjanjian digital. Perjanjian ini sering kali berbentuk kontrak baku yang disusun sepihak oleh pemberi kerja atau platform digital, sehingga posisi tawar pekerja menjadi lemah. Klausula mengenai jam kerja pun sering kali tidak diatur secara rinci, bahkan cenderung diabaikan. Kondisi ini menyebabkan ketidakpastian hukum serta berpotensi merugikan pekerja *freelance*, baik dari segi kesehatan, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), maupun kepastian hak atas waktu istirahat.³

Pengaturan mengenai waktu kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara kepentingan produktivitas perusahaan dan perlindungan hak-hak pekerja. Dalam konteks hukum positif di Indonesia, ketentuan mengenai waktu kerja telah diatur secara tegas dalam Pasal 77, Pasal 78, dan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan aturan waktu kerja yang mencakup batas maksimal jam kerja harian dan mingguan, pengaturan kerja lembur, serta pemberian waktu istirahat dan cuti bagi pekerja/buruh.⁴

² Surya Tjandra, *Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2020, hlm. 43

³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 36.

⁴ Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm. 120.

Pasal 77 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yakni:⁵

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yakni:⁶

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja

⁵ Pasal 77 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

⁶ Pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur.

- a. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- b. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan Upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yakni:⁷

(1) Pengusaha wajib memberi:

- a. waktu istirahat; dan
- b. cuti.

(2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:

- a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam

⁷ Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

kerja; dan

- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c. Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- d. Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Secara normatif, perlindungan terhadap tenaga kerja telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya. Namun, regulasi tersebut pada umumnya masih berorientasi pada hubungan kerja konvensional yang bersifat tetap dan memiliki hubungan subordinasi yang jelas. Sementara itu, pekerja *freelance* dalam ekosistem digital sering kali berada dalam posisi yang tidak sepenuhnya diakui sebagai pekerja dalam arti hukum ketenagakerjaan, sehingga perlindungan yang diberikan menjadi terbatas.⁸

Secara normatif, Pasal 77 mengatur batasan waktu kerja yang jelas, yaitu 7 jam per hari untuk 6 hari kerja atau 8 jam per hari untuk 5 hari kerja, dengan total 40 jam

⁸ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 27. Agus

dalam satu minggu. Ketentuan ini menunjukkan adanya upaya negara dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja agar tidak mengalami beban kerja yang berlebihan. Selanjutnya, Pasal 78 mengatur mengenai kerja lembur yang hanya dapat dilakukan dengan persetujuan pekerja dan dibatasi maksimal 4 jam dalam satu hari serta 18 jam dalam satu minggu, disertai kewajiban pengusaha untuk membayar upah lembur. Sementara itu, Pasal 79 menegaskan hak pekerja atas waktu istirahat dan cuti, yang merupakan bagian dari perlindungan terhadap kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja.⁹

Meskipun ketentuan tersebut telah memberikan kerangka hukum yang jelas bagi pekerja dalam hubungan kerja formal, perkembangan dunia kerja digital menghadirkan tantangan baru, khususnya bagi pekerja *freelance*. Dalam praktiknya, pekerja *freelance* yang bekerja berdasarkan perjanjian digital sering kali tidak terikat oleh ketentuan waktu kerja sebagaimana diatur dalam undang-undang tersebut. Hal ini disebabkan karena hubungan kerja *freelance* kerap dianggap sebagai hubungan kemitraan atau hubungan perdata biasa, sehingga tidak sepenuhnya tunduk pada rezim hukum ketenagakerjaan.¹⁰

Dalam praktiknya, pekerja *freelance* dan informal di Indonesia masih berada dalam posisi yang rentan terhadap pelanggaran hak ketenagakerjaan. Berdasarkan

⁹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 37.

¹⁰ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2019, hlm. 32.

temuan Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif (Sindikasi) serta LBH Pers, banyak pekerja freelance mengalami keterlambatan pembayaran upah, tidak memperoleh upah lembur, tidak mendapatkan jaminan sosial, hingga tidak memperoleh perlindungan keselamatan kerja. Selain itu, hubungan kerja freelance seringkali tidak dibuat dalam bentuk perjanjian tertulis sehingga hak dan kewajiban para pihak menjadi tidak jelas. Kondisi tersebut bertentangan dengan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mewajibkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat secara tertulis. Bahkan, dalam beberapa kasus perusahaan memutus hubungan kerja secara sepihak dengan alasan hubungan kerja hanya sebatas “jual-beli jasa”, padahal pekerja telah bekerja selama bertahun-tahun secara terus-menerus.¹¹

Lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja freelance dan informal juga terlihat dari belum optimalnya akses terhadap jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2018, jumlah pekerja informal di Indonesia mencapai sekitar 131 juta orang, namun sebagian besar belum memperoleh perlindungan sosial yang memadai, termasuk jaminan pensiun melalui BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, lemahnya pengawasan dan penegakan hukum menyebabkan banyak perusahaan memanfaatkan ketidakjelasan regulasi untuk menghindari kewajiban terhadap pekerja. Ketentuan mengenai pekerja freelance yang hanya diatur melalui Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 dinilai belum cukup memberikan kepastian hukum, sehingga diperlukan penguatan regulasi dan revisi

¹¹ Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mewajibkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Undang-Undang Ketenagakerjaan guna menjamin perlindungan hak pekerja freelance dan informal secara lebih efektif.¹²

Permasalahan tersebut menjadi semakin urgent setelah muncul berbagai kasus pelanggaran hak pekerja freelance di Indonesia. Berdasarkan temuan Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif (Sindikasi) dan LBH Pers, banyak pekerja freelance mengalami keterlambatan pembayaran upah, tidak memperoleh upah lembur, tidak mendapatkan jaminan sosial, hingga bekerja melebihi jam kerja normal tanpa adanya kepastian waktu istirahat. Selain itu, hubungan kerja freelance sering kali tidak dibuat dalam perjanjian tertulis sehingga hak dan kewajiban para pihak menjadi tidak jelas. Dalam kasus perusahaan bahkan memutus hubungan kerja secara sepihak dengan alasan hubungan kerja hanya sebatas “jual-beli jasa”, padahal pekerja telah bekerja secara terus-menerus selama bertahun-tahun. Kondisi ini menunjukkan adanya kekosongan hukum (legal gap) dalam perlindungan jam kerja pekerja freelance, sebab ketentuan Pasal 77, Pasal 78, dan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada praktiknya masih lebih berorientasi pada pekerja formal. Akibatnya, pekerja freelance dalam perjanjian kerja digital belum memperoleh kepastian hukum terkait batas jam kerja, hak lembur, maupun hak atas waktu istirahat, sehingga diperlukan pengaturan dan perlindungan hukum yang lebih jelas guna menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang.

Kondisi ini menimbulkan permasalahan hukum yang cukup serius, terutama

¹² <https://www.hukumonline.com/berita/a/perindungan-hukum-pekerja-freelance-dan-informal-perlu-diperkuat-lt5ca85eb6195ed/?page=2>, Diakses pada 20 Mei 2026 Pukul 08.00 WIB.

terkait dengan tidak adanya batasan jam kerja yang jelas bagi pekerja *freelance*. Banyak pekerja *freelance* yang pada kenyataannya bekerja melebihi batas waktu kerja normal tanpa adanya perlindungan hukum yang memadai, termasuk tidak adanya pengaturan mengenai upah lembur maupun hak atas waktu istirahat. Selain itu, perjanjian digital yang digunakan dalam hubungan kerja *freelance* sering kali berbentuk klausula baku yang tidak memberikan ruang negosiasi yang seimbang bagi pekerja.

Ketiadaan pengaturan yang spesifik mengenai jam kerja bagi pekerja *freelance* dalam perjanjian digital menimbulkan kekosongan hukum (*legal gap*) yang perlu segera diatasi. Tanpa adanya perlindungan hukum yang memadai, pekerja *freelance* berisiko mengalami beban kerja berlebihan, ketidakjelasan waktu kerja, serta tidak terpenuhinya hak-hak dasar sebagai pekerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam mengenai urgensi perlindungan hukum terkait jam kerja bagi pekerja *freelance* dalam perjanjian digital, guna memberikan kepastian hukum serta menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Urgensi Perlindungan Hukum Terkait Jam Kerja Bagi Pekerja *Freelance* Dalam Perjanjian Kerja Digital”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apa urgensi perlindungan hukum terkait jam kerja bagi pekerja *freelance* dalam perjanjian kerja digital?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terkait jam kerja bagi pekerja *freelance* dalam perjanjian kerja digital?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang permasalahan di atas, maka tujuan penelitian dalam rangka penulisan proposal ini adalah:

1. Untuk menganalisis urgensi perlindungan hukum terkait jam kerja bagi pekerja *freelance* dalam perjanjian kerja digital.
2. Untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum terkait jam kerja bagi pekerja *freelance* dalam perjanjian kerja digital.



D. Orisinalitas Penelitian

Penulis melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang terdapat persamaan dan perbedaan sebagai berikut.:

Tabel 1: Orisinalitas penelitian

No	Penulis	Judul	Ruusan Masalah dan Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Aura Anisah dan Ratih Damayanti, <i>Skripsi</i> , 2024.	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Freelance: Analisis Regulasi, Tantangan, dan Akses Jaminan Sosial di Indonesia	Bagaimana pengaturan hukum terhadap pekerja freelance di Indonesia? Apa saja tantangan perlindungan hukum dan akses jaminan sosial bagi pekerja freelance? Hasil Penelitian: Perlindungan hukum pekerja freelance di Indonesia belum optimal karena belum adanya pengaturan khusus yang mengatur status hukum pekerja freelance secara jelas. Selain itu, akses terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan masih terbatas akibat hubungan kerja yang fleksibel dan tidak tetap.	Sama-sama meneliti pekerja freelance dalam hukum ketenagakerjaan dengan menggunakan metode penelitian normatif yang berfokus pada analisis peraturan perundang-undangan. Perbedaanya terletak pada fokus pembahasan dimana jurnal tersebut mengkaji perlindungan hukum pekerja freelance secara umum mencakup aspek status hukum, jaminan sosial, serta berbagai tantangan yang dihadapi

2.	Mutiara Safira Raudatul Hasanah dan Agus Suprajogi, <i>Skripsi</i> , 2025.	Status Hukum Pekerja Platform Digital Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan	Bagaimana status hukum pekerja platform digital dalam perspektif hukum ketenagakerjaan? Bagaimana hubungan kerja antara platform digital dan pekerja? Hasil Penelitian: Pekerja platform digital memiliki hubungan kerja yang belum sepenuhnya dapat dikategorikan secara jelas dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia karena adanya fleksibilitas kerja dan penggunaan sistem digital yang menimbulkan ketidakpastian status hukum pekerja.	Sama-sama dalam membahas pekerja freelance dalam perkembangan hubungan kerja modern yang dipengaruhi oleh digitalisasi. Perbedaannya terletak pada fokus dan pembahasan, di mana Jurnal tersebut cenderung mengkaji perlindungan hukum pekerja freelance secara umum atau aspek tertentu seperti status hukum dan hubungan kerja
----	--	--	---	--

3.	Budi Santoso, <i>Skripsi</i> , 2024.	Perlindungan Hukum Waktu Kerja Bagi Pekerja Terhadap Pelanggaran Jam Kerja Yang Melebihi Waktu Kerja Pada Suatu Perusahaan	Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja atas pelanggaran jam kerja? Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang mengalami pelanggaran waktu kerja? Hasil Penelitian: Perlindungan hukum terhadap jam kerja pekerja telah diatur dalam peraturan undang-undangan “pelanggaran” dalam ketenagakerjaan, namun dalam praktiknya masih sering terjadi pelanggaran jam kerja oleh perusahaan yang merugikan pekerja dan berpotensi menimbulkan eksploitasi tenaga kerja	Sama-sama menganalisis aspek perlindungan hukum terkait batasan waktu kerja agar pekerja terhindar dari eksploitasi beban kerja yang berlebihan. Perbedaan terletak dari kedua tulisan tersebut terletak pada subjek pekerja dan konteks hubungan hukumnya. Jurnal tersebut berfokus pada pekerja atau buruh formal di suatu "perusahaan" konvensional, di mana aturan jam kerjanya sudah diatur secara tegas oleh undang-undang namun terjadi pelanggaran dalam penerapannya Perbedaan terletak dari kedua tulisan tersebut terletak pada subjek pekerja dan konteks hubungan hukumnya. Jurnal tersebut berfokus pada pekerja atau buruh formal di suatu "perusahaan" konvensional, di mana aturan jam kerjanya sudah diatur secara tegas oleh undang-undang namun terjadi pelanggaran dalam penerapannya
4.	Mutiara Safira Raudatul Hasanah, <i>Skripsi</i> , 2024.	Status Hukum Pekerja Platform Digital Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan	Bagaimana kedudukan hukum pekerja platform digital menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia? Apakah hubungan kerja pada platform digital memenuhi unsur hubungan kerja menurut undang-undang? Hasil Penelitian: Hubungan kerja pada	undang-undang namun terjadi “pelanggaran” dalam penerapannya Sama-sama membahas fenomena hubungan kerja dalam ekonomi digital yang belum sepenuhnya diakomodasi oleh hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Perbedaan terletak pada fokus kajian yang lebih spesifik jurnal tersebut lebih membahas pada analisis status hukum pekerja platform digital secara umum Perbedaan terletak pada fokus kajian yang lebih spesifik jurnal

			platform digital belum sepenuhnya memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan karena adanya sistem kemitraan dan fleksibilitas kerja yang menyebabkan pekerja platform digital belum memperoleh perlindungan hukum secara maksimal.	tersebut lebih membahas pada analisis status hukum pekerja platform digital secara umum. Sama-sama membahas perlindungan hukum pekerja dalam sistem kerja freelance. Perbedaan skripsi tersebut membahas secara umum implikasi hukum kerja fleksibel, sedangkan saya meneliti jam kerjanya. Perbedaan jurnal tersebut membahas secara umum implikasi hukum kerja fleksibel, sedangkan yang saya teliti berfokus khusus pada perlindungan hukum jam kerja bagi pekerja freelance dalam perjanjian digital
5.	Imelda Indah Putri Hia, <i>Skripsi</i> , 2024.	Implikasi Hukum Terhadap Kontrak Kerja Fleksibel, Antara Kesejahteraan Pekerja dan Kepentingan Bisnis	Bagaimana implikasi hukum kontrak kerja fleksibel terhadap kesejahteraan pekerja? Bagaimana keseimbangan antara kepentingan bisnis dan perlindungan pekerja dalam kontrak kerja fleksibel? Hasil Penelitian: Sistem kerja fleksibel memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam efisiensi bisnis, namun di sisi lain menimbulkan ketidakpastian terhadap hak-hak pekerja, termasuk perlindungan jam kerja, upah, dan jaminan sosial sehingga diperlukan regulasi yang lebih adaptif terhadap perkembangan hubungan kerja	

			modern.	
--	--	--	---------	--

Berdasarkan hasil penelusuran terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang terdapat persamaan perbedaan dapat diketahui bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah orisinal.

E. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan salah satu konsep fundamental dalam ilmu hukum yang bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak subjek hukum serta memberikan rasa aman terhadap kemungkinan terjadinya pelanggaran. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah upaya untuk melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Konsep ini menekankan bahwa hukum tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendali sosial, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan keadilan dan perlindungan bagi masyarakat. Sementara itu, Philipus M. Hadjon membedakan perlindungan hukum menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah

terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang telah terjadi melalui lembaga peradilan atau mekanisme penyelesaian lainnya.¹²

Lebih lanjut, dalam perspektif negara hukum (*rechtstaat*), perlindungan hukum merupakan konsekuensi logis dari pengakuan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Hal ini sejalan dengan pemikiran Soerjono Soekanto yang menyatakan bahwa hukum berfungsi untuk menciptakan ketertiban, keadilan, dan kepastian hukum dalam masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan hukum tidak dapat dipisahkan dari keberadaan norma hukum yang mengatur hubungan antar subjek hukum, baik individu maupun badan hukum. Dalam praktiknya, perlindungan hukum juga berkaitan erat dengan penegakan hukum (*law enforcement*), di mana aparat penegak hukum memiliki peran penting dalam memastikan bahwa hak-hak masyarakat terlindungi secara efektif.¹³

Secara yuridis, dasar hukum perlindungan hukum di Indonesia dapat ditemukan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum yang berarti segala aspek kehidupan berbangsa dan bernegara harus berdasarkan hukum. Selain itu, Pasal 28D ayat (1) menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum

¹³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 12.

yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Ketentuan ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum merupakan hak konstitusional setiap warga negara yang wajib dijamin oleh negara.¹⁴

Tidak hanya dalam konstitusi, perlindungan hukum juga diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan lainnya, seperti Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menegaskan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah. Selain itu, dalam konteks perlindungan konsumen, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen memberikan jaminan perlindungan terhadap hak-hak konsumen dari tindakan yang merugikan. Dengan demikian, perlindungan hukum memiliki landasan yang kuat baik secara teoritis maupun yuridis dalam sistem hukum Indonesia.¹⁵

2. Pekerja *Freelance*

Pekerja *freelance* atau pekerja lepas merupakan individu yang bekerja secara mandiri tanpa terikat hubungan kerja tetap dengan pemberi kerja, melainkan berdasarkan perjanjian kerja tertentu yang bersifat fleksibel, baik dari segi waktu, tempat, maupun jenis pekerjaan. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, istilah pekerja *freelance* tidak secara eksplisit

¹⁴ Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. "Perlindungan hukum hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia." *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2017), hlm. 43.

¹⁵ Sinaulan, J.H. "Perlindungan hukum terhadap warga masyarakat." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya* 4.1 (2018), hlm. 56.

disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun secara substansial dapat dikategorikan ke dalam hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau bahkan perjanjian jasa tertentu di luar hubungan kerja formal. Hal ini bergantung pada terpenuhinya unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Jika ketiga unsur tersebut tidak terpenuhi secara kumulatif, maka hubungan antara *freelancer* dan pemberi kerja lebih tepat dikualifikasikan sebagai hubungan perdata biasa berdasarkan perjanjian jasa sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), khususnya Pasal 1601 tentang perjanjian untuk melakukan pekerjaan tertentu.¹⁶

Dalam praktiknya pekerja *freelance* seringkali diikat melalui kontrak kerja atau kontrak jasa yang tunduk pada prinsip kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdata, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak.¹⁷ Namun demikian, meskipun bersifat fleksibel, perlindungan hukum terhadap pekerja *freelance* tetap menjadi isu penting, terutama terkait jaminan sosial, upah, dan perlindungan kerja. Dalam hal ini, negara melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu

¹⁶ Firdasanti, Afifa Yustisia, et al. "Mahasiswa dan gig economy: Kerentanan pekerja lepas (freelancer) di kalangan tenaga kerja terdidik." *Jurnal PolGov Vol 3.1* (2021), hlm. 34.

¹⁷ Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Cipta Kerja menjadi Undang-Undang) berupaya memperluas cakupan perlindungan tenaga kerja, termasuk pekerja non-formal seperti *freelancer*, khususnya melalui pengaturan fleksibilitas hubungan kerja dan perluasan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.¹⁸

Pekerja *freelance* juga memiliki hak untuk memperoleh perlindungan jaminan sosial melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang memungkinkan pekerja bukan penerima upah (PBPU), termasuk *freelancer*, untuk mendaftarkan diri dalam program BPJS Ketenagakerjaan secara mandiri.¹⁹ Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak terikat hubungan kerja formal, *freelancer* tetap diakui sebagai subjek hukum yang berhak memperoleh perlindungan sosial dari negara. Dengan demikian, kedudukan hukum pekerja *freelance* di Indonesia berada pada irisan antara hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata, sehingga diperlukan kejelasan kontrak serta pemahaman terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak guna menjamin kepastian dan perlindungan hukum.²⁰

3. Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan salah satu elemen esensial dalam hubungan kerja yang memiliki keterkaitan erat dengan perlindungan tenaga kerja, produktivitas, serta pemenuhan hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan. Secara konseptual, waktu kerja dapat diartikan sebagai jangka waktu yang digunakan oleh

¹⁸ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

¹⁹ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

²⁰ Marheni, Lily, et al. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Digital Freelance Di Era Transformasi Digital." *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 5.1 (2026), hlm. 225.

pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Menurut doktrin hukum ketenagakerjaan, pengaturan waktu kerja bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dalam mencapai efisiensi dan produktivitas dengan hak pekerja untuk memperoleh kondisi kerja yang manusiawi, termasuk waktu istirahat yang memadai. Dalam konteks ini, waktu kerja tidak hanya dipandang sebagai aspek teknis operasional, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan hukum terhadap pekerja dari potensi eksploitasi.²¹

Dalam sistem hukum nasional, pengaturan waktu kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Ketentuan utama mengenai waktu kerja terdapat dalam Pasal 77 yang mengatur bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, yaitu paling lama 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk sistem 6 (enam) hari kerja, atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk sistem 5 (lima) hari kerja. Pengaturan ini mencerminkan prinsip pembatasan jam kerja sebagai bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja agar tidak mengalami kelelahan berlebihan yang dapat berdampak pada kesehatan dan keselamatan kerja.²²

²¹ Febriana, Nevi Viliyanti, Endah Rahayu Lestari, and Sakunda Anggraini., “Analisis pengukuran waktu kerja dengan metode pengukuran kerja secara tidak langsung pada bagian pengemasan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk” *Industria; Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri* 4.1 (2015), hlm.66.

²² Pasal 77 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Ketentuan mengenai kerja lembur diatur dalam Pasal 78 yang mensyaratkan adanya persetujuan pekerja/buruh serta kewajiban pengusaha untuk membayar upah lembur. Dalam perkembangan terbaru pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, batas maksimal kerja lembur menjadi 4 (empat) jam dalam sehari dan 18 (delapan belas) jam dalam seminggu.²³ Ketentuan ini kemudian diperinci lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur secara teknis mengenai waktu kerja, waktu istirahat, dan pengupahan lembur. Regulasi ini menegaskan bahwa setiap kelebihan jam kerja di luar ketentuan normal harus dikompensasi secara adil guna menjamin kesejahteraan pekerja.²⁴

Selain waktu kerja, hukum ketenagakerjaan juga memberikan perhatian besar terhadap waktu istirahat sebagai bagian integral dari perlindungan pekerja. Hal ini diatur dalam Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memberikan hak kepada pekerja untuk memperoleh istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam berturut-turut, istirahat mingguan, serta cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus. Pengaturan ini mencerminkan pengakuan bahwa pekerja bukan semata-mata faktor produksi, melainkan manusia yang memiliki kebutuhan fisik dan psikologis yang harus dilindungi oleh hukum.²⁵

Terdapat pula pengaturan khusus terkait waktu kerja pada jenis pekerjaan tertentu,

²³ Pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

²⁴ Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

²⁵ Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

seperti pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus (*shift*), pekerjaan di sektor tertentu yang memiliki karakteristik khusus, serta pengecualian bagi jabatan tertentu yang bersifat manajerial. Dalam praktiknya, fleksibilitas pengaturan waktu kerja seringkali diakomodasi melalui perjanjian kerja bersama, namun tetap tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang bersifat imperatif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat ruang fleksibilitas, perlindungan minimum terhadap pekerja tetap harus dijaga.²⁶

Dalam perspektif hukum internasional, pengaturan waktu kerja merujuk pada standar yang ditetapkan oleh *International Labour Organization* (ILO), khususnya ILO Convention No. 1 of 1919 yang menetapkan prinsip 8 jam kerja per hari dan 48 jam per minggu. Prinsip ini merupakan tonggak awal perlindungan tenaga kerja secara global dan menjadi acuan bagi negara-negara dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan. Selain itu, prinsip-prinsip tersebut juga berkaitan erat dengan standar kerja layak (*decent work*) yang menekankan pentingnya keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pekerja.²⁷

Dari perspektif teoritis, pengaturan waktu kerja dapat dianalisis menggunakan teori efektivitas hukum dari Soerjono Soekanto yang menekankan bahwa keberhasilan suatu atuasaran hukum ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu struktur hukum, substansi

²⁶ Nasution, Faizal Amir Parlindungan, Yeni Nuraeni, and Firdausi Nuzula. "Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis." *Jurnal Ketenagakerjaan* 17.2 (2022), hlm. 105.

²⁷ International Labour Organization's (ILO) first International Labour Standard – the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No.1).

hukum, dan budaya hukum. Dalam konteks waktu kerja, substansi hukum telah secara jelas mengatur batasan jam kerja dan hak istirahat, namun dalam praktiknya masih sering ditemukan pelanggaran seperti kerja lembur yang melebihi batas atau tidak dibayar sesuai ketentuan. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan pada aspek struktur (pengawasan ketenagakerjaan) dan budaya hukum (kesadaran hukum pengusaha dan pekerja). Dengan demikian, efektivitas pengaturan waktu kerja tidak hanya bergantung pada norma hukum yang ada, tetapi juga pada implementasi dan kepatuhan para pihak dalam hubungan industrial.²⁸

Pengaturan waktu kerja merupakan instrumen penting dalam hukum ketenagakerjaan yang berfungsi untuk melindungi pekerja dari eksploitasi, menjamin kesehatan dan keselamatan kerja, serta menciptakan hubungan industrial yang adil dan harmonis. Meskipun secara normatif pengaturannya telah cukup komprehensif, tantangan utama terletak pada implementasi di lapangan yang masih memerlukan penguatan dari sisi pengawasan dan kesadaran hukum para pihak.²⁹

4. Perjanjian Kerja Digital

Perjanjian kerja digital merupakan perkembangan dari konsep perjanjian konvensional yang lahir sebagai akibat dari kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Secara umum, perjanjian digital dapat diartikan sebagai kesepakatan antara dua pihak atau lebih yang dibuat, disampaikan, dan/atau disimpan melalui media

²⁸ Latief, Annisa, et al. "Pengukuran Waktu Kerja Karyawan pada Pengemasan Es Kristal Menggunakan Metode Time Study." *Jambura Industrial Review (JIREV)* 1.2 (2021), hlm. 57.

²⁹ Afrianti, Wulan. "Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020." *Maleo Law Journal* 5.2 (2021), hlm.32.

elektronik.³⁰ Dalam perspektif hukum perdata, perjanjian digital tetap berlandaskan pada konsep dasar perjanjian sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), khususnya Pasal 1313 yang mendefinisikan perjanjian sebagai suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dengan demikian, perjanjian digital pada dasarnya merupakan bentuk modern dari perikatan yang substansinya tidak berbeda, namun medianya menggunakan sarana elektronik.³¹

Keabsahan perjanjian digital tetap harus memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat perikatan, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal. Dalam konteks digital, unsur kesepakatan biasanya diwujudkan melalui mekanisme seperti “klik setuju” (*clickwrap agreement*), “*browsewrap agreement*”, maupun tanda tangan elektronik. Hal ini menunjukkan bahwa hukum perjanjian di Indonesia bersifat fleksibel dan mampu mengakomodasi perkembangan teknologi, selama tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar hukum perdata.³²

Secara khusus, pengaturan mengenai perjanjian digital di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang

³⁰ Susanty, Ade Pratiwi. "Keabsahan Perjanjian Kerja Secara Elektronik Di Era Digital Dalam Sistem Hukum Di Indonesia." *Jotika Research in Business Law* 4.2 (2025), hlm. 41.P

³¹ Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

³² Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Perubahan atas Undang-Undang ITE.³³ Dalam Pasal 1 angka 17 disebutkan bahwa kontrak elektronik adalah perjanjian para pihak yang dibuat melalui sistem elektronik. Selanjutnya, Pasal 18 ayat (1) menegaskan bahwa transaksi elektronik yang dituangkan dalam kontrak elektronik mengikat para pihak, sehingga memiliki kekuatan hukum yang sama dengan perjanjian konvensional. Hal ini memperkuat legitimasi hukum dari perjanjian digital sebagai alat bukti yang sah dalam hukum Indonesia.³⁴

Selain itu, keabsahan alat bukti dalam perjanjian digital juga diperkuat melalui Pasal 5 ayat (1) dan (2) UU ITE yang menyatakan bahwa informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik beserta hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah. Ketentuan ini menjadi penting dalam praktik, mengingat perjanjian digital tidak berbentuk fisik seperti perjanjian tertulis pada umumnya. Dengan demikian, hukum memberikan pengakuan terhadap dokumen elektronik sebagai bagian dari sistem pembuktian dalam hukum acara di Indonesia.³⁵

Pengaturan teknis terkait penyelenggaraan sistem elektronik diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik yang menggantikan PP Nomor 82 Tahun 2012. Dalam peraturan ini ditegaskan bahwa penyelenggara sistem elektronik wajib memastikan sistem yang digunakan dapat menjamin keandalan, keamanan, dan tanggung jawab terhadap

³³ Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik

³⁴ Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik

³⁵ Pasal 5 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik

berjalannya transaksi elektronik. Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum kepada para pihak dalam perjanjian digital, khususnya terkait keamanan data dan kepastian transaksi.³⁶ Dari sisi perlindungan para pihak, khususnya konsumen, perjanjian digital juga berkaitan erat dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen yang mengatur hak dan kewajiban konsumen serta pelaku usaha dalam transaksi, termasuk yang dilakukan secara elektronik. Dalam praktiknya, banyak perjanjian digital berbentuk klausula baku yang seringkali merugikan konsumen, sehingga hukum memberikan batasan agar tidak terjadi ketidakseimbangan posisi para pihak.³⁷

F. Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Soerjono Soekanto merupakan cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diteliti.³⁸ Metode penelitian juga dapat diartikan dengan cara penelitian. Penelitian merupakan sarana yang digunakan oleh seseorang untuk memperkuat, membina serta mengembangkan suatu ilmu pengetahuan.³⁹ Penelitian dilakukan dalam rangka suatu kegiatan ilmiah yaitu seseorang berusaha untuk mencari kebenaran dari temuan orang yang dianggap ahli dan dihormati.⁴⁰ Pada penelitian ini penulis menggunakan metode:

1. Jenis penelitian

³⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggara Sistem dan Transaksi Elektronik

³⁷ Pasal 4 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen

³⁸ Soerjono Soekanto, *Metode Penelitian*, Jakarta, 2007, hlm.32.

³⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia, UI Press, Jakarta, 2014, hlm. 3.

⁴⁰ *Ibid*, hlm.9.

Penelitian ini berjenis yuridis normatif yaitu penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.⁴¹ Penelitian hukum normatif adalah metode penelitian yang difokuskan pada analisis teks hukum, undang-undang, peraturan, putusan pengadilan, dan literatur hukum lainnya. Langkah-langkah umum dalam melakukan penelitian hukum normatif yaitu dengan penentuan topik, identifikasi sumber hukum, perumusan masalah, pencarian bahan hukum, analisis data, penyusunan kerangka konsep, penyusunan kesimpulan dan referensi.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, melalui perundang-undangan (*statute approach*) yakni suatu metode penelitian yang fokus pada analisis teks perundang-undangan dan peraturan hukum untuk memahami serta mengevaluasi peraturan hukum itu sendiri.⁴² Pendekatan ini sering digunakan untuk mengidentifikasi prinsip-prinsip hukum, tujuan dan norma-norma yang terkandung dalam undang-undang dan peraturan. Pendekatan yang kedua menggunakan konseptual (*conceptual approach*), yakni suatu metode penelitian yang menekankan pada analisis kritis terhadap teks hukum, dokumen hukum, dan literatur hukum untuk memahami, menafsirkan, serta mengevaluasi isu hukum yang diteliti.⁴³

⁴¹ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2003, hlm.1.

⁴² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2009, hlm.7.

⁴³ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung,

3. Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah menganalisis aspek hukum dari urgensi perlindungan hukum terkait jam kerja bagi pekerja *freelance* dalam perjanjian digital. *Pertama*, apa urgensi perlindungan hukum terkait jam kerja bagi pekerja *freelance* dalam perjanjian kerja digital. *Kedua*, bagaimana bentuk perlindungan hukum terkait jam kerja bagi pekerja *freelance* dalam perjanjian kerja digital. Penulis dalam menyusun penelitian ini mengambil data dengan cara kepustakaan, konseptual, dan perundang-undangan.

4. Sumber Data Penelitian

- a. Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui bahan-bahan hukum berupa primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer merupakan kekuatan mengikat secara yuridis seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan perjanjian. Bahan hukum sekunder merupakan bahan yang tidak mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis seperti: rancangan peraturan perundang-undangan, literatur, dan jurnal. Bahan hukum tersier merupakan

Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm. 134.
2004, hlm.134.

pelengkap data primer dan data sekunder, seperti kamus dan ensiklopedia.⁴⁴

b. Bahan hukum primer dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja

- 4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik jo. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik

- 5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 6) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

c. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini terdiri dari buku, jurnal hukum, tugas akhir, dan data elektronik.

d. Bahan hukum tersier sebagai pelengkap dalam penelitian ini berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia

5. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data sekunder berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, yang di antaranya adalah:⁴⁵

⁴⁴ Suteki, *Metodologi Penelitian Hukum: Filsafat, Teori, dan Praktik*, Rajagrafindo Persada, Bandung, 2018, hlm. 130

⁴⁵ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali, 2013. hlm. 11.

- a. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai hal-hal yang telah dikaji. Penulis mengambil buku-buku tentang urgensi perlindungan hukum terkait jam kerja bagi pekerja *freelance* dalam perjanjian digital.
- b. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yaitu: Kamus Besar Bahasa Indonesia.

6. Metode Pengumpulan Data

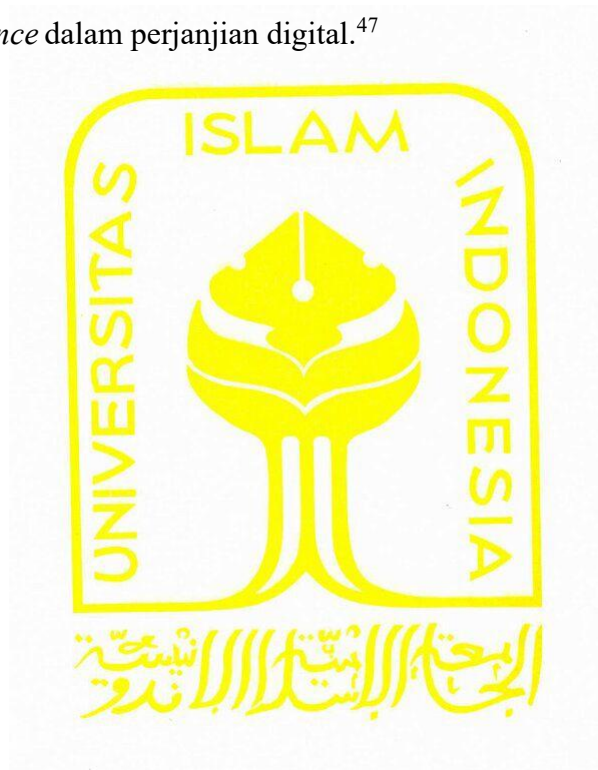
Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian yaitu dengan cara studi kepustakaan dengan menginventarisir peraturan Perundang-undangan, dokumen-dokumen resmi, hasil penelitian, makalah, dan buku-buku yang berkaitan dengan materi yang menjadi objek penelitian untuk selanjutnya dipelajari dan dikaji sebagai satu kesatuan yang utuh.⁴⁶

7. Metode Pengolahan dan Analisis Data

Metode pengolahan data yang berupa bahan-bahan hukum yang diperoleh kemudian akan disajikan dalam bentuk teks naratif, uraian-uraian yang disusun secara sistematis, logis dan rasional. Keseluruhan data yang diperoleh akan dihubungkan satu dengan yang lainnya disesuaikan dengan pokok permasalahan yang diteliti sehingga merupakan satu kesatuan yang utuh. Metode analisis data menggunakan data yang

⁴⁶ Gulo, W. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana. Indonesia, 2014, hlm. 14.

diperoleh dari hasil penelitian akan dianalisis menggunakan metode analisis normatif kualitatif, yaitu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtut logis, tidak tumpang tindih dan efektif, kemudian dilakukan pembahasan. Berdasarkan hasil pembahasan diambil kesimpulan secara induktif sebagai jawaban terhadap permasalahan yang diteliti. Metode analisis data ini terkait dengan urgensi perlindungan hukum terkait jam kerja bagi pekerja *freelance* dalam perjanjian digital.⁴⁷



⁴⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT.Grafindo Media Pratama, 2010, hlm. 98.