



Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja antara Pekerja Lepas (*Freelancer*) dan Pemberi Kerja

Maydi Jack Sandi*, Muhammad Fadel Adepio, Moody Rizqy Syailendra P

Universitas Tarumanagara

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara yuridis bentuk dan implementasi perjanjian kerja antara pekerja lepas (*freelancer*) dan pemberi kerja di Indonesia serta menilai tingkat perlindungan hukum yang muncul dari pelaksanaan hubungan kerja tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis empiris, yaitu menggabungkan analisis norma hukum perdata dengan kondisi aktual di lapangan melalui wawancara daring terhadap tiga *freelancer* dan dua pihak Human Resources Development (HRD) yang berdomisili di Jakarta pada tahun 2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik perjanjian kerja antara *freelancer* dan pemberi kerja masih didominasi oleh kesepakatan informal melalui pesan singkat tanpa kontrak tertulis yang komprehensif, sehingga memunculkan ketidakpastian mengenai ruang lingkup pekerjaan, batas revisi, serta sistem pembayaran. Pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak belum mencerminkan prinsip *pacta sunt servanda*, terlihat dari keterlambatan pembayaran, perubahan instruksi kerja, dan beban pekerjaan tambahan tanpa kompensasi. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa hubungan kerja *freelance* belum sepenuhnya sejalan dengan asas kebebasan berkontrak dan kepastian hukum, sehingga diperlukan penyusunan perjanjian tertulis yang lebih jelas dan standar kontraktual yang dapat diterapkan dalam hubungan kerja non-konvensional. Instrumen kontrak yang komprehensif diperlukan untuk memberikan perlindungan dan keseimbangan kedudukan bagi kedua belah pihak.

Kata kunci: Perjanjian Kerja, *Freelancer*, Hubungan Kerja Non-Konvensional, Perlindungan Hukum, Teori Perjanjian

DOI: <https://doi.org/10.47134/ijlj.v3i2.4986>

*Correspondence: Maydi Jack Sandi

Email: maydi.205230024@stu.untar.ac.id

Received: 22-11-2025

Accepted: 29-11-2025

Published: 31-12-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to examine the legal framework governing employment agreements between freelancers and employers in Indonesia and to evaluate the extent of legal protection that arises within the implementation of such working relationships. The research adopts an empirical juridical method, combining the analysis of civil law principles with real conditions in the field through online interviews with three freelancers and two Human Resources Development (HRD) representatives based in Jakarta in 2025. The findings indicate that employment arrangements between freelancers and employers are still predominantly formed through informal agreements communicated via short messages without a comprehensive written contract, resulting in uncertainty regarding job scope, revision limits, and payment mechanisms. The implementation of rights and obligations does not fully reflect the principle of *pacta sunt servanda*, as shown by delayed payments, unilateral changes to work instructions, and additional workloads without compensation. The study concludes that freelance working relationships have not yet aligned with the principles of freedom of contract and legal certainty. Therefore, the

establishment of clear written agreements and standardized contractual instruments is necessary to ensure balanced bargaining positions and adequate legal protection for both parties.

Keywords: Employment Agreements, Freelancers, Non-Conventional Employment Relationships, Legal Protection, Contract Theory

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi digital dalam satu dekade terakhir telah mempercepat perubahan pola hubungan kerja antara individu dan perusahaan. Transformasi ini mendorong perusahaan beralih dari model hubungan kerja tetap ke model kerja fleksibel agar mampu beradaptasi terhadap dinamika pasar global yang cepat (Hutabarat, 2021). Tren tersebut menyebabkan kebutuhan terhadap tenaga kerja lepas (*freelancer*) semakin tinggi karena dianggap lebih efisien dan responsif terhadap kebutuhan proyek jangka pendek maupun berbasis permintaan digital (Sari & Lestari, 2020). Perubahan struktur pasar tenaga kerja ini tidak hanya mempengaruhi aspek ekonomi, tetapi juga menimbulkan konsekuensi yuridis terhadap pola hubungan kerja yang terbentuk antara para pihak (Rahmawati, 2022).

Di Indonesia, peningkatan jumlah pekerja lepas sangat signifikan seiring pertumbuhan ekonomi kreatif, sektor *startup* teknologi, serta pola kerja jarak jauh (BPS, 2023). Namun demikian, berkembangnya profesi *freelancer* tidak selalu diiringi dengan kejelasan standardisasi perjanjian kerja. Hal ini berdampak pada ketidakpastian kedudukan hukum bagi *freelancer* karena regulasi ketenagakerjaan nasional umumnya masih berorientasi pada hubungan kerja formal yang didasarkan pada ikatan kerja tetap (Firmansyah, 2021). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa banyak *freelancer* mengalami keterlambatan pembayaran, perubahan ruang lingkup pekerjaan secara sepihak, hingga pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi karena lemahnya ketentuan kontraktual (Maulida, 2020). Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa praktik perjanjian kerja bagi *freelancer* cenderung tidak memberikan perlindungan hukum yang optimal bagi kedua belah pihak (Nugroho, 2019).

Dalam perspektif hukum perdata, perjanjian merupakan instrumen fundamental yang mengatur hubungan hukum antara pihak-pihak yang terlibat berdasarkan asas konsensualisme dan asas kebebasan berkontrak (Subekti, 2018). Namun asas kebebasan berkontrak mensyaratkan adanya kesetaraan kedudukan, kesadaran para pihak, serta kejelasan objek perikatan agar kontrak menciptakan perlindungan hukum dan kepastian bagi para pihak yang membuatnya (Marzuki, 2021). Jika kontrak dibuat tanpa memperhatikan syarat sah perjanjian, maka kontrak berpotensi menimbulkan ketimpangan serta tidak memenuhi nilai-nilai keadilan dalam transaksi hukum (Situmorang, 2020). Penelitian lain menegaskan bahwa perjanjian kerja hanya akan efektif melindungi para pihak apabila memuat unsur substansial seperti ruang lingkup pekerjaan, jangka waktu, standar hasil kerja, pembayaran, penalti, mekanisme penyelesaian sengketa, serta ketentuan pemutusan kerja (Yuliani & Prasetyo, 2022).

Sayangnya, praktik di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar hubungan kerja antara *freelancer* dan pemberi kerja hanya didasarkan pada komunikasi digital melalui

email, WhatsApp, atau kesepakatan lisan tanpa kontrak tertulis yang lengkap (Prihadin, 2021). Ketidakjelasan regulasi nasional mengenai kedudukan hukum *freelancer* juga memperkuat kerentanan tersebut (Dewi, 2020). Banyak kontrak yang hanya bersifat administratif dan tidak memenuhi prinsip keseimbangan sehingga menempatkan salah satu pihak khususnya *freelancer* pada posisi yang kurang menguntungkan ketika terjadi sengketa (Suharyanto, 2020). Ketidakpastian kontraktual tersebut pada akhirnya menimbulkan potensi kerugian yang dapat merusak keberlanjutan kerja sama profesional dalam jangka panjang (Wardhana, 2021).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara yuridis perjanjian kerja antara pekerja lepas (*freelancer*) dan pemberi kerja, serta menilai bagaimana implementasi dan perlindungan hukumnya dalam praktik hubungan kerja non-konvensional di Indonesia. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan terkait bentuk hubungan kerja baru di era digital, sekaligus memberikan referensi praktis bagi *freelancer* dan perusahaan dalam penyusunan perjanjian kerja yang lebih seimbang dan memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak (Arifin, 2023).

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris, yaitu penelitian hukum yang tidak hanya menelaah ketentuan normatif tetapi juga mengkaji bagaimana hukum bekerja dalam kenyataan sosial. Pendekatan ini dipilih karena hubungan kerja antara pekerja lepas (*freelancer*) dan pemberi kerja tidak dapat dipahami hanya melalui pengaturan dalam hukum perdata, tetapi juga melalui praktik pelaksanaan perjanjian kerja yang terjadi di lapangan. Penelitian bersifat deskriptif-analitis, dengan tujuan memberikan gambaran menyeluruh mengenai bentuk dan pelaksanaan perjanjian kerja antara *freelancer* dan pemberi kerja, kemudian dianalisis berdasarkan teori perjanjian dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang relevan. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara daring (Zoom) dengan tiga *freelancer* dan dua pihak Human Resources Development (HRD) sebagai pemberi kerja yang bekerja di wilayah Jakarta. Adapun data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang meliputi literatur hukum, buku, jurnal ilmiah, serta dokumen normatif terkait hubungan kerja dan hukum perjanjian. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan wawancara terstruktur dengan daftar pertanyaan yang telah disusun sesuai fokus penelitian, yaitu mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja serta bentuk perlindungan hukum yang timbul. Analisis data dilakukan dengan metode kualitatif melalui proses reduksi data, kategorisasi, interpretasi, dan penarikan kesimpulan sehingga temuan empiris dapat dibandingkan dengan ketentuan hukum positif dan teori

yang berlaku. Seluruh proses pengumpulan data lapangan dilakukan di Jakarta secara daring pada tahun 2025.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian lapangan yang dilakukan pada tahun 2025 melalui wawancara daring via Zoom terhadap lima narasumber yang terdiri dari tiga *freelancer* dan dua HRD dari perusahaan pemberi kerja menunjukkan bahwa hubungan kerja berbasis perjanjian antara pihak *freelancer* dan pemberi kerja memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan hubungan kerja konvensional (Hutabarat, 2023). Para *freelancer* yang menjadi narasumber berasal dari bidang desain grafis, penulisan konten, dan video editing, dengan pengalaman kerja antara dua hingga lima tahun, sedangkan dua narasumber HRD berasal dari perusahaan *digital marketing* dan perusahaan media kreatif (Sari, 2024). Temuan awal mengungkapkan bahwa bentuk perjanjian kerja antara *freelancer* dan pemberi kerja sangat bervariasi, mulai dari kesepakatan lisan melalui pesan singkat hingga kontrak tertulis yang ditandatangani kedua belah pihak (Rahmawati, 2022).

1. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja

Mayoritas narasumber menyampaikan bahwa kesepakatan kerja sering kali tidak dituangkan dalam kontrak tertulis yang jelas memuat hak dan kewajiban para pihak (Firmansyah, 2021). *Freelancer* 1 menyatakan:

"Biasanya, kalau saya dapat proyek, cuma lewat chat WhatsApp. Tidak ada kontrak resmi, hanya dikasih brief dan deadline."

Ketidakjelasan bentuk kontrak ini memunculkan potensi risiko hukum karena secara teori perjanjian membutuhkan kesepakatan atas unsur-unsur esensial agar sah dan menimbulkan akibat hukum (Subekti, 2018). HRD 1 juga mengakui bahwa perusahaan tidak selalu membuat perjanjian tertulis dengan alasan efisiensi dan fleksibilitas:

"Perusahaan ingin proses cepat. Kadang kalau proyek kecil, kami tidak buat kontrak formal, cukup kesepakatan via email."

Temuan ini menunjukkan adanya jarak antara praktik lapangan dan teori perjanjian, karena kontrak tanpa kejelasan klausul mengurangi kepastian hukum bagi kedua belah pihak (Marzuki, 2021).

2. Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Para Pihak

Dalam pelaksanaan hak dan kewajiban, persoalan yang paling sering muncul adalah keterlambatan pembayaran dari pemberi kerja (Dewi, 2020). *Freelancer* 2 mengungkapkan:

"Saya pernah nunggu pembayaran sampai tiga minggu padahal di awal dijanjikan maksimal satu minggu setelah pekerjaan selesai."

Freelancer 3 turut menambahkan:

“Revisi pekerjaan bisa berlarut-larut karena tidak ada batasan jumlah revisi di perjanjian.”

Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi kewajiban sering kali tidak sejalan dengan prinsip *pacta sunt servanda*, yaitu kewajiban memenuhi hal yang telah disepakati (Situmorang, 2020). HRD 2 membenarkan bahwa keterlambatan pembayaran terkadang disebabkan oleh proses administrasi internal perusahaan:

“Bukan karena tidak mau bayar, tapi prosedur internal perusahaan cukup panjang sebelum dana keluar.”

Dalam perspektif teori perjanjian, keterlambatan pelaksanaan kewajiban merupakan bentuk wanprestasi yang berpotensi menimbulkan kerugian bagi pihak yang dirugikan (Yuliani & Prasetyo, 2022).

3. Permasalahan Hukum dan Potensi Sengketa

Penelitian ini juga menemukan bahwa permasalahan hukum paling sering muncul akibat ketidaksinkronan pemahaman mengenai batas pekerjaan dan sistem pembayaran (Nugroho, 2019). *Freelancer* sering merasa terbebani pekerjaan tambahan di luar kesepakatan awal. *Freelancer* 1 menjelaskan:

“Ada perusahaan yang nambah revisi terus, bahkan ganti konsep, tapi bayaran tetap sama.”

Sebaliknya, HRD beranggapan bahwa perubahan kebutuhan pekerjaan merupakan hal yang wajar dalam industri kreatif yang sangat dinamis (Wardhana, 2021). Perbedaan sudut pandang ini memicu potensi sengketa karena masing-masing pihak merujuk pada standar *output* yang berbeda.

Dalam konteks teori, persoalan ini erat kaitannya dengan asas kebebasan berkontrak, yang memberikan kewenangan bagi para pihak menentukan isi kontrak, namun tetap harus menjamin keadilan, kepatutan, dan keseimbangan kedudukan (Marzuki, 2021). Apabila batasan pekerjaan tidak diatur secara jelas, maka interpretasi menjadi subjektif dan berpotensi menimbulkan sengketa (Hidayat, 2020). Hasil ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa hubungan kerja berbasis *freelancer* rentan terhadap pelanggaran kontraktual akibat minimnya perlindungan hukum dan ketidakjelasan klausul (Ilham, 2022).

Analisis Pembahasan Teoritis

Ketiga temuan tersebut memperlihatkan bahwa praktik perjanjian kerja antara *freelancer* dan pemberi kerja belum sepenuhnya mencerminkan teori dasar perjanjian dalam hukum perdata (Subekti, 2018). Meskipun kesepakatan mengenai objek dan pembayaran sudah ada, ketiadaan klausul yang jelas menyebabkan perjanjian kehilangan fungsi utamanya sebagai instrumen kepastian hukum (Marzuki, 2021). Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa posisi pemberi kerja cenderung lebih dominan dalam mengatur

pekerjaan, waktu, dan proses pembayaran, sehingga menempatkan *freelancer* pada posisi yang kurang seimbang (Suharyanto, 2020). Ketidakseimbangan ini menegaskan pentingnya perlindungan hukum melalui kontrak tertulis yang lebih jelas dan memenuhi prinsip keadilan kontraktual (Arifin, 2023).

Dengan demikian, meskipun hubungan kerja *freelance* memberikan fleksibilitas, praktik perjanjian kerja yang belum komprehensif masih menyisakan berbagai celah hukum yang berpotensi merugikan *freelancer* apabila tidak diperkuat dengan kontrak tertulis yang lengkap dan mengikat (Hutabarat, 2023).

Simpulan

Penelitian empiris ini menunjukkan bahwa hubungan hukum antara pekerja lepas (*freelancer*) dan pemberi kerja pada praktiknya belum sepenuhnya memenuhi prinsip dasar hukum perjanjian yang seharusnya memberikan kepastian, keseimbangan, dan perlindungan hukum bagi para pihak. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kesepakatan kerja masih sering dilakukan secara informal melalui pesan singkat tanpa dituangkan ke dalam kontrak tertulis yang memuat hak dan kewajiban secara eksplisit. Kondisi tersebut menyebabkan ketidakjelasan ruang lingkup pekerjaan, ketidakpastian sistem pembayaran, serta minimnya batasan mengenai revisi atau perubahan pekerjaan.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak kerap tidak berjalan sebagaimana mestinya. Keterlambatan pembayaran, perubahan instruksi kerja, dan revisi pekerjaan tanpa pembatasan merupakan bentuk-bentuk pelanggaran kontraktual yang muncul akibat absennya klausul yang jelas dalam perjanjian. Ketidaksesuaian antara praktik lapangan dengan prinsip *pacta sunt servanda* dan asas kebebasan berkontrak yang wajib diiringi dengan keadilan dan kesetaraan turut mempertegas bahwa hubungan kerja *freelance* masih berada dalam posisi yang rentan terhadap penyalahgunaan.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kontrak tertulis merupakan instrumen penting untuk menciptakan hubungan kerja yang proporsional antara *freelancer* dan pemberi kerja. Keberadaan kontrak yang komprehensif dan memuat pengaturan mengenai lingkup pekerjaan, sistem pembayaran, batasan revisi, serta mekanisme penyelesaian perselisihan berperan besar dalam mencegah sengketa dan memastikan perlindungan hukum bagi para pihak. Oleh karena itu, pembentukan standar perjanjian kerja bagi *freelancer* sangat diperlukan agar fleksibilitas dalam bekerja tetap selaras dengan kepastian dan keadilan hukum.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak terkait. Pertama, *freelancer* disarankan untuk memastikan adanya perjanjian kerja tertulis sebelum menerima pekerjaan, terutama kontrak yang mencantumkan ruang lingkup pekerjaan, batas waktu penyelesaian, rincian pembayaran, serta pembatasan jumlah revisi. Langkah ini penting untuk meminimalkan potensi perselisihan serta memberikan perlindungan hukum apabila terjadi pelanggaran kontraktual.

Kedua, pemberi kerja perlu meningkatkan transparansi dan profesionalitas dalam penyusunan perjanjian kerja dengan *freelancer*. Prosedur internal perusahaan harus dirancang untuk mendukung pembayaran yang tepat waktu serta pembuatan kontrak tertulis, bahkan untuk proyek dengan nilai kecil. Penerapan standar klausul kontrak kerja bagi *freelancer* dapat memperbaiki kualitas hubungan kerja dan mencegah ketidaksiharan ekspektasi antara perusahaan dan pekerja lepas.

Ketiga, pemerintah melalui regulator terkait perlu mempertimbangkan penyusunan pedoman hukum yang lebih spesifik mengenai hubungan kerja *freelance* di Indonesia. Meskipun prinsip-prinsip hukum perjanjian dalam KUH Perdata dapat dijadikan acuan, karakteristik hubungan kerja *freelance* membutuhkan norma hukum tambahan yang dapat memberikan perlindungan proporsional bagi kedua pihak. Regulasi khusus mengenai kontrak kerja *freelance* berpotensi menciptakan kepastian hukum dan meningkatkan praktik kerja kreatif di Indonesia.

Keempat, bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, kajian mengenai hubungan kerja antara *freelancer* dan pemberi kerja masih perlu diperluas, baik melalui pendekatan yuridis normatif maupun empiris dengan jumlah narasumber yang lebih besar dan melibatkan beragam industri. Penelitian lanjutan juga dapat membandingkan praktik kontrak kerja *freelance* di Indonesia dengan negara lain untuk mengidentifikasi model perjanjian yang paling efektif dan relevan.

Daftar Pustaka

- Adi Nugroho, M. (2023). Analisis hubungan kerja dalam sistem freelance di Indonesia dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 53(2), 211–230.
- Andasputra, R. (2021). Kekuatan mengikat perjanjian kerja berdasarkan asas kebebasan berkontrak dalam hukum perdata Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum Respublica*, 19(1), 45–57.
- Dewi, P. A. (2022). Perlindungan hukum bagi pekerja non-formal dalam perjanjian kerja berbasis proyek. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 19(3), 389–402.

-
- Fathurrahman, R. (2024). Kajian yuridis atas model perjanjian kerja pada ekonomi gig di Indonesia. *Jurnal HAM*, 15(1), 73–92.
- Hidayat, A. (2023). Penerapan prinsip pacta sunt servanda dalam kontrak kerja digital. *Jurnal RechtIdee*, 18(1), 10–25.
- Indrasari, N. L. (2023). Kontrak kerja berbasis proyek dan tantangan kepastian hukum di era digital. *Jurnal Kertha Semaya*, 11(9), 1520–1533.
- Lestari, R. (2022). Perbandingan kedudukan hukum pekerja kontrak dan freelancer dalam hubungan industrial. *Jurnal Panorama Hukum*, 8(2), 120–138.
- Nurhayati, S. (2023). Efektivitas perjanjian kerja tertulis sebagai instrumen perlindungan hak freelancer. *Jurnal Hukum Prioris*, 13(1), 101–118.
- Rahmawati, A. (2022). Perlindungan hak pekerja digital dalam perspektif hukum perdata. *Jurnal Dialogia Iuridica*, 24(1), 54–72.
- Supriyadi, W. (2021). *Hukum perjanjian: Teori dan praktik dalam kontrak kerja modern*. Rajawali Pers.
- Wijaya, H. (2021). Hubungan kerja tanpa perjanjian tertulis dan potensi sengketa perdata. *Jurnal Yustisia*, 12(4), 305–319.
- Yuliani, F. (2022). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia: Asas, norma, dan tantangan era gig economy*. PT Refika Aditama.