



Penguatan Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Timur dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Freelance

Agus Kurniawan¹, Ali Yusran Gea², Tamaulina Br. Sembiring³

^{1,2,3} Magister Hukum, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

Article Info	ABSTRACT
Keywords: Tenaga Kerja Freelance, Perlindungan Hukum, Pemerintah Daerah, Jaminan Sosial, Kabupaten Aceh Timur.	Perkembangan gig economy telah mendorong meningkatnya jumlah tenaga kerja lepas (freelance) di Indonesia, termasuk di Kabupaten Aceh Timur. Namun, sistem hukum ketenagakerjaan nasional belum memberikan pengakuan yang tegas terhadap kedudukan freelance sebagai subjek hubungan kerja, sehingga perlindungan hukumnya masih bersifat parsial. Penelitian ini bertujuan menganalisis kedudukan hukum tenaga kerja freelance serta peran Dinas Perindustrian, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Timur dalam membangun kerangka perlindungan hukum bagi pekerja freelance. Penelitian menggunakan metode hukum empiris dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, konseptual, dan studi lapangan melalui pengumpulan data primer serta data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja freelance masih berada dalam ambiguitas hukum karena tidak diklasifikasikan secara tegas sebagai pekerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, meskipun diakui sebagai Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) dalam sistem jaminan sosial. Kondisi tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum terhadap pemenuhan hak-hak pekerja freelance. Penelitian ini merekomendasikan pembentukan Peraturan Bupati sebagai instrumen administratif untuk memperkuat pendataan, pembinaan, fasilitasi penyelesaian sengketa, dan perluasan perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja freelance di Kabupaten Aceh Timur.
This is an open access article under the CC BY-NC license 	Corresponding Author: Agus Kurniawan Universitas Pembangunan Panca Budi Email

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara kesejahteraan (welfare state) menempatkan perlindungan terhadap tenaga kerja sebagai salah satu tanggung jawab konstitusional negara. Amanat tersebut tercermin dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan tujuan negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, serta mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Prinsip tersebut dipertegas dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta Pasal 28D ayat (2) yang menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.(Gea, 2024b). Konstitusi tersebut mengandung konsekuensi bahwa negara berkewajiban membentuk sistem ketenagakerjaan yang mampu memberikan kepastian

hukum dan perlindungan terhadap seluruh tenaga kerja tanpa membedakan bentuk hubungan kerja yang dijalankan. Perkembangan globalisasi dan transformasi ekonomi digital telah membawa perubahan mendasar terhadap struktur ketenagakerjaan di Indonesia. Hubungan kerja yang sebelumnya didominasi oleh pola kerja tetap secara bertahap bergeser menuju sistem kerja yang lebih fleksibel melalui kontrak berbasis proyek, pekerjaan jarak jauh, dan penyediaan jasa secara mandiri. Perubahan tersebut melahirkan kelompok tenaga kerja lepas (freelance) yang menjalankan pekerjaan berdasarkan keahlian tertentu tanpa terikat dalam hubungan kerja permanen dengan satu pemberi kerja.(Adnanti et al., 2025) Model kerja demikian berkembang pesat pada berbagai sektor, mulai dari teknologi informasi, industri kreatif, jasa profesional, perdagangan digital, hingga pekerjaan berbasis aplikasi. Fleksibilitas tersebut memberikan ruang bagi masyarakat untuk memperoleh penghasilan dari berbagai sumber, namun pada saat yang sama memunculkan tantangan baru terhadap sistem hukum ketenagakerjaan yang masih berorientasi pada hubungan kerja konvensional. Permasalahan hukum muncul karena sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia belum memberikan pengakuan yang tegas terhadap kedudukan tenaga kerja lepas sebagai subjek hukum hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tetap mendasarkan hubungan kerja pada unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pengaturan teknis melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 hanya mengenal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), serta pekerja harian lepas sebagai bagian dari hubungan kerja tertentu. Istilah freelance tidak memperoleh pengaturan secara eksplisit sehingga keberadaannya masih berada dalam ruang interpretasi yang berbeda-beda.Ketiadaan pengaturan tersebut melahirkan konstruksi hukum yang tidak seragam terhadap tenaga kerja lepas. Dalam praktik hubungan kerja, freelancer kerap diposisikan sebagai mitra independen sehingga hubungan hukumnya tunduk pada hukum perdata. Pada kondisi tertentu, keberadaan freelancer disamakan dengan pekerja harian lepas meskipun karakteristik hubungan kerjanya berbeda dengan konsep yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Berbeda halnya dalam sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, tenaga kerja lepas justru memperoleh pengakuan sebagai Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) yang berhak menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan. Perbedaan konstruksi tersebut menunjukkan bahwa satu subjek hukum memperoleh pengakuan yang berbeda dalam berbagai rezim hukum. Negara mengakui freelancer sebagai peserta jaminan sosial, namun belum memberikan kepastian mengenai kedudukannya dalam hubungan industrial. Ambiguitas tersebut pada akhirnya menimbulkan ketidakpastian hukum terhadap hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.(Endah Pertiwi et al., 2025) Dampak dari ketidakpastian berimplikasi langsung terhadap perlindungan hukum tenaga kerja lepas. Sengketa mengenai pembayaran upah, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, pemberian jaminan sosial, keselamatan kerja, maupun mekanisme penyelesaian perselisihan sering kali tidak memperoleh penyelesaian melalui mekanisme hubungan industrial karena status hubungan kerjanya belum memperoleh legitimasi yang jelas. Akibatnya, tenaga kerja lepas lebih banyak bergantung pada kesepakatan kontraktual dengan pemberi kerja tanpa memperoleh perlindungan normatif sebagaimana pekerja yang berada dalam hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara perkembangan praktik ketenagakerjaan dengan kemampuan regulasi

dalam memberikan kepastian hukum. Persoalan tersebut semakin relevan apabila dikaitkan dengan kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Aceh Timur. Data ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah penduduk bekerja di Kabupaten Aceh Timur mencapai sekitar 177,8 ribu orang. Struktur ketenagakerjaan tersebut masih didominasi oleh sektor informal yang mencapai sekitar 64,15% hingga 67% dari keseluruhan angkatan kerja.(BPS Aceh 2025) Besarnya proporsi pekerja informal memperlihatkan bahwa sebagian besar masyarakat menggantungkan penghidupannya pada pekerjaan mandiri, pekerjaan berbasis proyek, pekerjaan serabutan, maupun tenaga kerja lepas (freelance). Dari sisi kesejahteraan, rata-rata pendapatan bersih pekerja informal di Kabupaten Aceh Timur masih berada pada kisaran Rp1.680.000 hingga Rp2.520.000 per bulan, bergantung pada sektor pekerjaan yang dijalankan. (Katabooks, 2026). Kondisi tersebut menggambarkan bahwa sebagian pekerja masih berada dalam posisi ekonomi yang rentan sehingga membutuhkan jaminan perlindungan hukum yang mampu memberikan kepastian terhadap hak-haknya. Dalam perspektif penyelenggaraan pemerintahan daerah, perlindungan tenaga kerja merupakan bagian dari urusan pemerintahan konkuren sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Khusus bagi Provinsi Aceh, kewenangan tersebut diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh yang memberikan ruang bagi daerah untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan masyarakat. Pengaturan tersebut kemudian diimplementasikan melalui Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan yang menempatkan penyelenggaraan ketenagakerjaan berdasarkan asas keislaman, keterpaduan, keseimbangan, perlindungan, kesejahteraan, dan kearifan lokal. Asas-asas tersebut menunjukkan bahwa perlindungan tenaga kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari penyelenggaraan pemerintahan daerah di Aceh. Dalam kerangka tersebut, Dinas Perindustrian, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Timur memiliki kedudukan strategis sebagai perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Fungsi pembinaan, pelayanan, mediasi hubungan industrial, perluasan kesempatan kerja, hingga fasilitasi perlindungan tenaga kerja menempatkan dinas tersebut sebagai institusi yang berhadapan langsung dengan dinamika hubungan kerja di masyarakat. Meskipun hukum ketenagakerjaan nasional belum memberikan pengaturan yang tegas mengenai status hukum tenaga kerja lepas, pemerintah daerah tetap memiliki kewajiban administratif untuk memastikan bahwa setiap tenaga kerja memperoleh perlindungan sesuai dengan prinsip negara kesejahteraan dan amanat Qanun Aceh tentang Ketenagakerjaan. Kondisi tersebut menuntut adanya langkah-langkah kebijakan yang adaptif sehingga kekosongan pengaturan pada tingkat nasional tidak berakibat pada hilangnya perlindungan hukum bagi tenaga kerja lepas di daerah. Kajian yang menempatkan pemerintah daerah sebagai aktor utama dalam menghadirkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja lepas masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan di Aceh yang memiliki kekhususan dalam bidang ketenagakerjaan. Berangkat dari kondisi tersebut, penelitian ini mengkaji Peran Dinas Perindustrian, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Timur dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Lepas (Freelance), guna menganalisis pelaksanaan kewenangan pemerintah daerah dalam memberikan perlindungan hukum di tengah ambiguitas pengaturan status hukum freelance dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia serta

merumuskan penguatan kebijakan daerah yang mampu memberikan kepastian hukum bagi tenaga kerja lepas.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan peraturan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). (Sembiring et al., 2024). Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier serta didukung oleh data lapangan melalui observasi lapangan pada Dinas Perindustrian, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Timur. Seluruh data dianalisis secara kualitatif menggunakan metode deskriptif-analitis untuk mengkaji peran pemerintah daerah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja lepas (freelance) di Kabupaten Aceh Timur. (Sembiring et al., 2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ambiguitas Pengaturan Hukum Tenaga Kerja Lepas (Freelance) dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.

Perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan yang cukup signifikan setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pembentukan regulasi tersebut diarahkan untuk meningkatkan daya saing investasi melalui penyederhanaan berbagai ketentuan yang sebelumnya tersebar dalam sejumlah peraturan perundang-undangan, termasuk klaster ketenagakerjaan. Pemerintah memandang bahwa fleksibilitas hubungan kerja menjadi salah satu instrumen penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional, memperluas kesempatan kerja, serta menyesuaikan sistem ketenagakerjaan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis. (Imansyah, 2023)

Meskipun demikian, perubahan regulasi tersebut masih menyisakan berbagai persoalan normatif dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan. Hal tersebut tercermin melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang kembali melakukan pengujian terhadap sejumlah norma dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Mahkamah menilai bahwa beberapa ketentuan dalam klaster ketenagakerjaan belum sepenuhnya mencerminkan prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagaimana dijamin oleh konstitusi. Dalam pertimbangannya, Mahkamah menegaskan bahwa karakteristik pengaturan ketenagakerjaan memiliki kompleksitas tersendiri sehingga memerlukan pengaturan yang lebih komprehensif dan tidak semata-mata ditempatkan sebagai bagian dari kebijakan penyederhanaan regulasi melalui pendekatan omnibus law. Putusan tersebut menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia masih berada dalam proses penyesuaian terhadap dinamika hubungan kerja yang terus berkembang.

Perkembangan tersebut tidak dapat dilepaskan dari transformasi ekonomi global yang ditandai dengan meningkatnya penggunaan teknologi digital dalam aktivitas ekonomi. Digitalisasi telah melahirkan bentuk hubungan kerja baru yang dikenal sebagai gig economy, yaitu sistem kerja berbasis proyek atau kontrak jangka pendek yang memberikan fleksibilitas kepada pekerja maupun pengguna jasa. Dalam sistem ini, seseorang dapat menawarkan keahlian atau jasanya kepada beberapa pemberi kerja secara bersamaan tanpa harus terikat dalam hubungan kerja permanen. (Kurniawan & Rojabi, 2026) Kehadiran berbagai platform

digital mempercepat perkembangan pola kerja tersebut sehingga melahirkan kelompok tenaga kerja lepas (freelance) yang bergerak dalam berbagai bidang, seperti transportasi daring, logistik, desain grafis, pengembangan perangkat lunak, fotografi, videografi, penerjemahan, penulisan konten, hingga kreator konten digital.

Perkembangan gig economy dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemajuan teknologi informasi, meningkatnya penggunaan platform digital, perubahan preferensi generasi muda terhadap pola kerja yang lebih fleksibel, efisiensi biaya operasional perusahaan, serta perubahan struktur pasar tenaga kerja pascapandemi COVID-19. Bagi pekerja, sistem tersebut memberikan keleluasaan untuk menentukan waktu kerja, lokasi kerja, serta memilih pekerjaan sesuai kompetensi yang dimiliki. Dari perspektif pelaku usaha, penggunaan tenaga kerja freelance memberikan efisiensi karena hubungan kerja tidak selalu menimbulkan kewajiban ketenagakerjaan sebagaimana hubungan kerja konvensional. Kondisi tersebut menyebabkan gig economy berkembang menjadi salah satu komponen penting dalam struktur ketenagakerjaan modern.

Fenomena tersebut juga mulai terlihat dalam struktur ketenagakerjaan di Kabupaten Aceh Timur. Jumlah penduduk bekerja mencapai sekitar 177,8 ribu orang, dengan dominasi sektor informal sebesar 64,15% hingga 67% dari keseluruhan angkatan kerja. Besarnya proporsi pekerja informal menunjukkan bahwa sebagian masyarakat memperoleh penghasilan melalui pekerjaan yang bersifat fleksibel, baik sebagai pekerja mandiri, pekerja berbasis proyek, pekerja serabutan, maupun tenaga kerja lepas (freelance). Dari sisi kesejahteraan, rata-rata pendapatan pekerja informal berada pada kisaran Rp1.680.000 hingga Rp2.520.000 per bulan. Struktur ketenagakerjaan tersebut memperlihatkan bahwa keberadaan tenaga kerja freelance telah menjadi bagian dari dinamika ketenagakerjaan daerah yang memerlukan kepastian hukum dalam pelaksanaannya.

Perkembangan hubungan kerja tersebut pada kenyataannya belum diikuti oleh perkembangan regulasi ketenagakerjaan nasional. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tetap membangun hubungan kerja berdasarkan tiga unsur utama, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Ketiga unsur tersebut menjadi dasar untuk menentukan apakah seseorang dapat dikategorikan sebagai pekerja yang memperoleh perlindungan hukum berdasarkan rezim hukum ketenagakerjaan. Konsep demikian dibangun berdasarkan hubungan kerja yang bersifat subordinatif, yaitu hubungan hukum yang menempatkan pekerja berada di bawah pengawasan dan perintah pemberi kerja.

Pengaturan yang lebih teknis melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga belum memberikan pengakuan terhadap tenaga kerja freelance sebagai bentuk hubungan kerja tersendiri. Peraturan tersebut hanya mengenal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), serta pekerja harian lepas sebagai bagian dari hubungan kerja berdasarkan PKWT. Dalam praktiknya, tenaga kerja freelance sering dipersamakan dengan pekerja harian lepas, meskipun karakteristik keduanya memiliki perbedaan yang cukup mendasar. Pekerja harian lepas tetap berada dalam hubungan kerja yang memiliki pemberi kerja tertentu serta dibatasi oleh ketentuan jumlah hari kerja, sedangkan tenaga kerja freelance dapat bekerja berdasarkan penyelesaian proyek, melayani beberapa pengguna jasa secara bersamaan, menentukan waktu kerja sendiri, bahkan bekerja tanpa batasan wilayah. (Ratna Indayatun, 2025). Perbedaan karakteristik tersebut menunjukkan bahwa pengaturan mengenai pekerja harian lepas belum sepenuhnya mampu mengakomodasi perkembangan hubungan kerja modern.

Di sisi lain, pengakuan terhadap tenaga kerja freelance justru ditemukan dalam rezim jaminan sosial ketenagakerjaan. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian serta Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua memperkenalkan kategori Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU). Kategori tersebut mencakup setiap orang yang melakukan kegiatan ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan, termasuk tenaga kerja freelance, pelaku usaha kecil, maupun mitra platform digital. Melalui status tersebut, tenaga kerja freelance memperoleh akses terhadap program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua dengan membayar iuran secara mandiri.

Kondisi tersebut memperlihatkan adanya perbedaan konstruksi hukum terhadap subjek yang sama. Dalam rezim hukum ketenagakerjaan, tenaga kerja freelance tidak memperoleh pengakuan secara eksplisit sebagai pekerja yang berada dalam hubungan industrial. Sebaliknya, dalam rezim jaminan sosial, tenaga kerja freelance diakui sebagai subjek hukum yang berhak memperoleh perlindungan sosial melalui kategori Pekerja Bukan Penerima Upah. Perbedaan konstruksi tersebut menunjukkan adanya fragmentasi pengaturan hukum yang menyebabkan kedudukan tenaga kerja freelance berada dalam ruang hukum yang tidak sepenuhnya jelas.

Tabel 1. Perbandingan kedudukan Hukum Pekerja lepas (freelance) dengan Pekerja Konvensional

Aspek	Hubungan Kerja Konvensional	Tenaga Kerja <i>Freelance</i>	Akibat Hukum
Status Hukum	Pekerja/Buruh	Tidak memiliki klasifikasi yang tegas	Terjadi kekosongan norma (<i>rechtsvacuum</i>)
Bentuk Hubungan	PKWT atau PKWTT	Kemitraan, proyek, atau kontrak jasa	Tidak terdapat standar hubungan

			kerja yang seragam
Perlindungan Upah	Dijamin hukum ketenagakerjaan	Bergantung pada perjanjian	Tidak ada jaminan standar minimum
Jaminan Sosial	Wajib didaftarkan oleh pemberi kerja	BPU dengan iuran mandiri	Beban perlindungan dialihkan kepada pekerja
Penyelesaian Sengketa	Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)	Umumnya Pengadilan Negeri	Akses terhadap keadilan menjadi lebih kompleks
Posisi dalam Sistem Hukum	Diakui sebagai subjek hubungan industrial	Diakui sebagai peserta jaminan sosial, tetapi belum diakui secara tegas sebagai subjek hubungan industrial	Terjadi disharmonisasi antarrezim hukum

Fragmentasi pengaturan tersebut kemudian melahirkan konsekuensi yuridis yang cukup luas. Hubungan hukum antara tenaga kerja freelance dengan pengguna jasa lebih banyak dibangun berdasarkan asas kebebasan berkontrak dalam hukum perdata. Akibatnya, perlindungan terhadap hak-hak pekerja sangat bergantung pada isi perjanjian yang disepakati para pihak. Ketika terjadi keterlambatan pembayaran, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, atau wanprestasi lainnya, tenaga kerja freelance tidak selalu dapat menggunakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana pekerja dalam hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. (Marheni et al., 2026). Sengketa tersebut pada umumnya diselesaikan melalui mekanisme gugatan perdata biasa yang memiliki karakter, prosedur, dan pembuktian yang berbeda dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perkembangan hubungan kerja modern belum sepenuhnya diikuti oleh perkembangan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Munculnya jutaan pekerja dalam sektor gig economy telah menghadirkan bentuk hubungan kerja yang berada di luar konstruksi hubungan kerja konvensional. Di satu sisi, negara mengakui keberadaan tenaga kerja freelance sebagai subjek perlindungan sosial melalui kategori Pekerja Bukan Penerima Upah, namun pada sisi lain belum memberikan legitimasi yang tegas terhadap kedudukannya dalam sistem hubungan industrial. Ambiguitas pengaturan tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai status, hak, kewajiban, serta mekanisme perlindungan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja freelance, termasuk bagi pekerja lepas yang berkembang dalam struktur ketenagakerjaan Kabupaten Aceh Timur.

Optimalisasi Peran Dinas Perindustrian, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Timur dalam Mewujudkan Kepastian Hukum bagi Tenaga Kerja Lepas (Freelance)

Perkembangan hubungan kerja berbasis *gig economy* menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tidak lagi dapat dipandang hanya dalam perspektif hubungan kerja konvensional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Meskipun tenaga kerja *freelance* belum memperoleh pengakuan secara tegas sebagai subjek hubungan industrial, negara tetap memiliki kewajiban konstitusional untuk memberikan perlindungan terhadap setiap warga negara yang bekerja. Amanat tersebut bersumber dari ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan, penghidupan yang layak, serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Dengan demikian, kekosongan pengaturan pada tingkat nasional tidak dapat dijadikan alasan untuk mengabaikan perlindungan terhadap tenaga kerja *freelance* yang jumlahnya terus meningkat.

Dalam sistem pemerintahan daerah, urusan ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan konkuren yang sebagian kewenangannya diselenggarakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.(Gea, 2024a). Bagi Provinsi Aceh, pelaksanaan urusan tersebut juga memperoleh landasan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh yang memberikan ruang bagi pemerintah daerah untuk mengatur penyelenggaraan pemerintahan sesuai karakteristik daerah sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Dalam konteks tersebut, Pemerintah Kabupaten Aceh Timur memiliki kewajiban untuk menghadirkan pelayanan ketenagakerjaan yang adaptif terhadap perkembangan hubungan kerja modern.

Pelaksanaan urusan ketenagakerjaan di Kabupaten Aceh Timur berada di bawah tanggung jawab Dinas Perindustrian, Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Aceh Timur Nomor 63 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Perindustrian, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Timur. Berdasarkan ketentuan tersebut, dinas memiliki fungsi dalam penyusunan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan, pembinaan hubungan industrial, pelayanan penempatan tenaga kerja, peningkatan kompetensi tenaga kerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta pembinaan dan pengawasan pelaksanaan norma ketenagakerjaan. Ruang lingkup kewenangan tersebut pada dasarnya menunjukkan bahwa pemerintah daerah memiliki instrumen administratif yang cukup untuk membangun sistem perlindungan tenaga kerja sesuai kebutuhan masyarakat.

Namun demikian, pelaksanaan fungsi tersebut masih berorientasi pada pekerja yang berada dalam hubungan kerja sebagaimana dikenal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja *freelance* yang secara yuridis belum memiliki kedudukan yang tegas belum menjadi bagian dari objek pelayanan ketenagakerjaan secara khusus. Akibatnya, belum tersedia mekanisme pendataan tenaga kerja *freelance*, standar administrasi hubungan kerja, fasilitasi penyelesaian sengketa, maupun pola pembinaan yang secara spesifik ditujukan kepada pekerja lepas. Kondisi tersebut menyebabkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *freelance* masih bergantung pada kesadaran para pihak dalam menyusun hubungan kontraktual serta keikutsertaan secara sukarela dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Meskipun demikian, praktik penyelenggaraan pemerintahan daerah menunjukkan bahwa ruang perlindungan terhadap pekerja sektor informal sebenarnya telah mulai dikembangkan oleh beberapa pemerintah daerah. Salah satu contohnya adalah Peraturan Bupati Bogor Nomor 42 Tahun 2024 tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan Pasal 10 ditegaskan bahwa Pemerintah Daerah wajib berperan dalam memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan kepada seluruh pekerja, baik Penerima Upah, Bukan Penerima Upah, Pekerja Jasa Konstruksi, maupun Pekerja Migran Indonesia. Pengaturan tersebut memperlihatkan adanya perluasan orientasi perlindungan pemerintah daerah menjangkau kelompok pekerja yang memperoleh penghasilan secara mandiri.

Meskipun Peraturan Bupati Bogor tersebut tidak secara eksplisit menggunakan terminologi tenaga kerja freelance, substansi pengaturannya memberikan pengakuan administratif terhadap kelompok Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU). Dalam praktiknya, kategori tersebut mencakup pekerja mandiri, pelaku usaha mikro, pekerja berbasis platform digital, serta tenaga kerja freelance yang memperoleh penghasilan tanpa hubungan kerja tetap. Kebijakan tersebut menunjukkan bahwa pemerintah daerah memiliki ruang untuk menghadirkan perlindungan administratif melalui optimalisasi program jaminan sosial, meskipun hukum ketenagakerjaan nasional belum memberikan pengakuan secara tegas terhadap kedudukan tenaga kerja freelance.(Maulidina, 2023)

Apabila dibandingkan dengan Kabupaten Bogor, Pemerintah Kabupaten Aceh Timur hingga saat ini belum memiliki kebijakan daerah yang secara khusus mengintegrasikan perlindungan terhadap tenaga kerja freelance ataupun Pekerja Bukan Penerima Upah ke dalam penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan. Padahal, struktur ketenagakerjaan Kabupaten Aceh Timur menunjukkan dominasi pekerja sektor informal yang mencapai lebih dari 60% (enam puluh persen) dari keseluruhan angkatan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan terhadap perlindungan hukum bagi pekerja di luar hubungan kerja konvensional justru memiliki tingkat urgensi yang lebih tinggi. Tanpa adanya instrumen administratif yang memadai, fungsi pembinaan, pengawasan, dan pelayanan ketenagakerjaan belum mampu menjangkau kelompok pekerja yang jumlahnya semakin berkembang.

Penguatan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja freelance juga dapat dilihat melalui perkembangan regulasi di Malaysia yang telah selangkah lebih maju dibandingkan Indonesia. Melalui Gig Workers Act 2025, Pemerintah Malaysia memberikan pengakuan hukum secara khusus terhadap pekerja gig sebagai subjek yang memiliki karakteristik berbeda dengan pekerja dalam hubungan kerja konvensional. Regulasi tersebut mengatur definisi pekerja gig, kewajiban contracting entity atau penyedia platform, standar service agreement, mekanisme penyelesaian sengketa melalui Tribunal Pekerja Gig, serta pembentukan Dewan Konsultatif Pekerja Gig sebagai lembaga yang bertugas mengembangkan kebijakan perlindungan bagi pekerja sektor tersebut. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja gig mencakup kepastian hubungan hukum, keseimbangan hak dan kewajiban para pihak, serta penyediaan mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih sederhana dan mudah diakses.(Altaira et al., 2026). Apabila dibandingkan dengan Indonesia, termasuk Kabupaten Aceh Timur, pengaturan mengenai tenaga kerja freelance masih berada pada tahap perlindungan yang bersifat parsial karena hanya bertumpu pada skema Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) dalam

sistem jaminan sosial, tanpa disertai pengaturan mengenai kedudukan hukum, standar hubungan kerja, maupun mekanisme penyelesaian perselisihan. Perbedaan tersebut memperlihatkan bahwa pembentukan kebijakan daerah di Kabupaten Aceh Timur menjadi langkah strategis untuk mengisi kekosongan pengaturan pada tingkat implementasi, sekaligus menjadi bentuk adaptasi terhadap perkembangan hubungan kerja modern sambil menunggu lahirnya regulasi nasional yang secara komprehensif mengatur pekerja gig atau tenaga kerja freelance.

Analisis tersebut menunjukkan bahwa persoalan utama terletak pada belum adanya kebijakan yang mengoptimalkan kewenangan tersebut dalam menjawab perkembangan hubungan kerja modern. Pemerintah Kabupaten Aceh Timur pada dasarnya memiliki ruang untuk membangun sistem perlindungan administratif terhadap tenaga kerja freelance tanpa harus mengubah status hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kewenangan tersebut merupakan bagian dari fungsi pelayanan publik yang bertujuan memberikan kepastian hukum, meningkatkan akses terhadap jaminan sosial, serta memperkuat pembinaan hubungan kerja yang berkembang di masyarakat.

Berdasarkan analisis tersebut, penelitian ini berpendapat bahwa Pemerintah Kabupaten Aceh Timur perlu menginisiasi pembentukan Peraturan Bupati tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lepas (Freelance) sebagai instrumen administratif dalam penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan. Pembentukan regulasi tersebut tidak dimaksudkan untuk menciptakan klasifikasi hubungan kerja baru yang menjadi kewenangan pembentuk undang-undang.

Penelitian dalam hal ini memberikan pedoman operasional bagi Dinas Perindustrian, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan fungsi pembinaan dan pelayanan terhadap tenaga kerja freelance yang selama ini berada dalam wilayah abu-abu hukum ketenagakerjaan. Secara substansial, Peraturan Bupati dimaksud dapat mengatur beberapa hal pokok, yaitu: (Ismaidar et al., 2024)

- Pendataan tenaga kerja freelance sebagai bagian dari basis data ketenagakerjaan daerah;
- Penyusunan standar minimal perjanjian kerja atau perjanjian jasa;
- Fasilitasi penyelesaian sengketa antara tenaga kerja freelance dengan pengguna jasa melalui mediasi pada Dinas Perindustrian, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, optimalisasi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bagi Pekerja Bukan Penerima Upah;
- Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja freelance, serta
- Penyediaan layanan konsultasi dan pengaduan ketenagakerjaan.

Pengaturan tersebut secara konseptual tidak bertentangan dengan ketentuan hukum nasional karena tidak mengubah status hukum tenaga kerja freelance. Sehingga gagasan yang diusulkan dapat mengoptimalkan fungsi pelayanan publik yang menjadi kewenangan pemerintah daerah. Dengan demikian, peran Dinas Perindustrian, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Timur tidak cukup dipahami sebatas pelaksana administrasi pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Perkembangan hubungan kerja berbasis gig economy menuntut pemerintah daerah untuk bertransformasi menjadi institusi yang mampu menghadirkan kepastian hukum melalui kebijakan yang adaptif terhadap dinamika masyarakat. Pengalaman Kabupaten Bogor memperlihatkan bahwa perlindungan terhadap pekerja di luar hubungan kerja konvensional dapat dimulai melalui instrumen administratif di tingkat daerah. Pendekatan tersebut menjadi dasar bagi Pemerintah Kabupaten Aceh Timur

untuk membangun kebijakan yang lebih komprehensif sehingga perlindungan hukum terhadap tenaga kerja freelance memperoleh kepastian melalui penyelenggaraan pemerintahan daerah yang responsif terhadap perkembangan dunia kerja.

KESIMPULAN

Kedudukan tenaga kerja lepas (freelance) dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia masih berada dalam kondisi ambiguitas karena belum memperoleh pengakuan yang tegas sebagai subjek hubungan kerja, meskipun secara administratif telah diakomodasi sebagai Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) dalam sistem jaminan sosial ketenagakerjaan. Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya perlindungan hukum terhadap pekerja freelance, termasuk di Kabupaten Aceh Timur yang memiliki dominasi pekerja sektor informal. Dalam kerangka otonomi daerah, Dinas Perindustrian, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Timur memiliki ruang kewenangan untuk memperkuat perlindungan hukum melalui kebijakan administratif yang adaptif terhadap perkembangan gig economy. Pengalaman Kabupaten Bogor dalam mengoptimalkan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja BPU serta pengaturan yang lebih komprehensif melalui Gig Workers Act 2025 di Malaysia menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja freelance dapat diwujudkan tanpa harus

menunggu perubahan regulasi nasional. Atas dasar itu, pembentukan Peraturan Bupati tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lepas (Freelance) menjadi langkah yang relevan untuk memberikan kepastian hukum, memperluas akses jaminan sosial, serta memperkuat fungsi pembinaan dan pelayanan ketenagakerjaan bagi pekerja freelance di Kabupaten Aceh Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnanti, W. A., Judijanto, L., Iwo, L. T., & Hutajulu, H. (2025). *Perekonomian Indonesia: Perkembangan & Transformasi Perekonomian Indonesia Abad 21 Terkini*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Altaira, A., Rafi, A. I., & Putra, F. A. A. (2026). Rekonstruksi Hubungan Pekerja Gig sebagai Hubungan Sui Generis di Era Digital. *Recht Studiosum Law Review*, 5(1), 66–80.
- Endah Pertiwi, S. H., Kn, M., Jaman, U. B., SH, M. H., Malik, M. R. A., SH, M. H., Zaenal Abidin, S. H., & Kn, M. (2025). *Hukum dalam Bayangan Platform: Merekonstruksi Status dan Perlindungan Pekerja Ekonomi Gig di Indonesia*. PT Arunika Aksa Karya.
- Gea, A. Y. (2024a). Politik Penyelenggaraan Otonomi Daerah Pasca Amandemen Keempat Undang-Undang Dasar Tahun 1945. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(5), 1751–1762.
- Gea, A. Y. (2024b). Urgensi Landasan Filosofis, Sosiologis dan Yuridis dalam Pembentukan Undang-Undang di Indonesia. *Unes Law Review*, 6(4), 10976–10988.
- Imansyah, F. A. (2023). Implikasi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang terhadap Keberlangsungan Otonomi Daerah dalam Perizinan Industri. Universitas Islam Indonesia.
- Ismaidar, I., Sembiring, T. B., & Saragih, E. (2024). Pengaruh politik hukum dalam pembentukan dan penegakan hukum di Indonesia. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4).

- Kurniawan, D., & Rojabi, M. A. (2026). *Upwork: Revolusi Ekonomi Gig dan Standar Baru Manajemen Talenta Global*. Afdan Rojabi Publisher.
- Marheni, L., Widiadnyani, I. G. A., Bagiastra, I. N., & Mahardika, M. P. (2026). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Digital Freelance Di Era Transformasi Digital. *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 5(1), 225–236.
- Maulidina, S. H. (2023). PENGUPAHAN PEKERJA LEPAS PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU DI KOTA MAKASSAR= Remuneration for freelance workers on unspecified time work agreements in Makassar City. Universitas Hasanuddin.
- Ratna Indayatun, S. H. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berbasis Online. Berkah Aksara Cipta Karya.
- Sembiring, T. B., Irmawati, S. S., Sabir, M., & Indra Tjahyadi, S. S. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori Dan Praktik)*. Saba Jaya Publisher.
- Tambunan, Z., Sembiring, T. B., & Gea, A. Y. (2025). Contribution of Local Governments in Preventing Corruption, Collusion, and Nepotism (Pematangsiantar City Study). *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies*