

**PERJANJIAN KERJA FLEXIBLE WORK: STUDI KOMPARATIF
SISTEM HUKUM INDONESIA DAN INGGRIS**
*FLEXIBLE WORK AGREEMENT WORK: A COMPARATIVE STUDY
OF INDONESIA AND ENGLISH LEGAL SYSTEMS*

Khomarudin Gilang Ramadhan dan Arief Rachman Hakim

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Korespondensi Penulis : 21071010136@student.upnjatim.ac.id,

arief.rh.ih@upnjatim.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Ramadhan, Gilang Khomarudin, Arief Rachman Hakim. *Perjanjian Kerja Flexible Work: Studi Komparatif Sistem Hukum Indonesia dan Inggris*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.4 (2025).

ABSTRAK

Transformasi dunia kerja akibat digitalisasi mendorong munculnya *flexible work*, namun Indonesia belum memiliki regulasi yang memadai untuk melindungi hak-hak pekerja fleksibel. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk perjanjian kerja *flexible work* di Indonesia dan Inggris serta menilai perlindungan hukumnya. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perbandingan hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Indonesia belum memiliki kerangka hukum yang jelas, sedangkan Inggris telah menerapkan regulasi melalui *Employment Rights Act 1996* dan *Flexible Working Regulations 2023*. Penelitian menyimpulkan bahwa Indonesia perlu segera menyusun regulasi khusus untuk menjamin kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja fleksibel.

Kata Kunci: Kerja Fleksibel, Perjanjian Kerja Indonesia, Perjanjian Kerja Inggris

ABSTRACT

The transformation of the world of work due to digitalization encourages the emergence of flexible work, but Indonesia does not yet have adequate regulations to protect the rights of flexible workers. This research aims to examine the form of flexible work agreements in Indonesia and the UK and assess their legal protection. The method used is normative juridical with a comparative legal approach. The results show that Indonesia does not yet have a clear legal framework, while the UK has implemented regulations through the Employment Rights Act 1996 and Flexible Working Regulations 2023. The research concludes that Indonesia needs to immediately draft special regulations to ensure legal certainty and protection for flexible workers.

Keywords: Flexible Work, Indonesian Labor Agreement, UK Labor Agreement

A. PENDAHULUAN

Perubahan sosial dan teknologi dalam dua dekade terakhir telah mengubah lanskap dunia kerja secara signifikan. Salah satu perubahan paling mencolok adalah meningkatnya minat terhadap sistem kerja fleksibel (*flexible work*), yakni bentuk pengaturan kerja yang memungkinkan penyesuaian waktu, tempat, dan metode kerja.¹ Pola kerja ini tidak hanya digemari oleh generasi muda yang mengedepankan *work-life balance*, tetapi juga menjadi kebutuhan bagi kelompok pekerja tertentu seperti perempuan, orang tua, dan pekerja sektor informal yang menghadapi tantangan mobilitas dan beban ganda.²³

Di Indonesia, tren ini kian kuat. Hasil survei *MicroSave Consulting* dan Kementerian PPPA (2023) menunjukkan bahwa 66% perempuan usia produktif memilih pekerjaan informal karena fleksibilitasnya.⁴ Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa praktik kerja fleksibel sering berjalan tanpa dasar hukum yang jelas. Tidak jarang pekerja fleksibel menghadapi ketidakpastian hukum, mulai dari status hubungan kerja yang tidak diakui, pemotongan upah sepihak, hingga tidak adanya perlindungan jaminan sosial seperti BPJS. Hal ini menunjukkan adanya urgensi untuk menghadirkan pengaturan hukum yang mampu menjawab kebutuhan kerja modern tanpa mengabaikan prinsip keadilan dan kepastian hukum.⁵⁶

Kondisi ini kontras dengan situasi di Inggris, yang telah memiliki instrumen hukum yang komprehensif untuk mengatur kerja fleksibel, seperti *Employment Rights Act 1996* dan juga *Flexible Working Regulations 2023*.⁷

¹ Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Abadi, Jember, 2020, p.15.

² Noor Ritawaty, dkk. *Analisis Studi Literatur Tantangan Penerapan Flexible Working*, Jurnal Syntax Admiration, Vol.5, No.6 (Juni 2024), p.15.

³ Badan Pusat Statistik, *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin 2021-2023*, diakses dari <https://www.bps.go.id/Id/Statistics-Table/2/Mjiwmcmy/Tingkat-Partisipasi-Angkatan-Kerja-Menurut-Jenis-Kelamin.html>, diakses pada 26 September 2024.

⁴ Kemen PPPA, *Kemen PPPA dan Microsave Consulting (Msc) Luncurkan Hasil Studi Pekerja Informal Perempuan dalam Ekonomi Digital*, diakses dari https://www.kemenpppa.go.id/Page/View/Ntiyoa==_, diakses pada 29 September 2024.

⁵ Kemen PPPA, *Ibid.*

⁶ Dumairy, *Perekonomian Indonesia*, Cet. Ke-5. Erlangga, Jakarta, 2020.

⁷ S. H. J. Tambunan, S. Adiyanta dan M. Azhar, *Hubungan Kemitraan bagi Mitra Driver Online Antara Indonesia dan Inggris di Era Gig Economy: Studi Komparasi*, Jurnal Kewarganegaraan, Vol.8, No.1 (Juni 2024), p.845-853.

Negara tersebut bahkan memberikan hak kepada pekerja untuk mengajukan kerja fleksibel sejak hari pertama bekerja. Adanya perbedaan mencolok ini menjadi dasar penting untuk dilakukan analisis komparatif antara kedua sistem hukum. Penelitian ini menjadi relevan dan penting sebagai bentuk kontribusi terhadap upaya penyusunan regulasi ketenagakerjaan yang adaptif dan responsif terhadap perkembangan zaman. Tidak hanya untuk mengisi kekosongan hukum, tetapi juga sebagai pijakan reformasi hukum ketenagakerjaan yang lebih berpihak kepada pekerja dalam realitas baru dunia kerja..

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana bentuk perjanjian kerja yang mengatur tentang hubungan kerja *flexible work* di Indonesia?
2. Bagaimana bentuk perjanjian kerja yang mengatur tentang hubungan kerja *flexible work* di Inggris?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bentuk perjanjian kerja *flexible work* di Indonesia dan Inggris secara komparatif, serta mengidentifikasi kelemahan pengaturan hukum di Indonesia yang dapat diperbaiki melalui pembelajaran dari sistem hukum Inggris. Penelitian ini berbeda dengan kajian sebelumnya yang cenderung menekankan aspek manajerial atau produktivitas kerja. Fokus penelitian ini adalah pada analisis yuridis terhadap perjanjian kerja *flexible work*, baik dari sudut pandang hukum perdata maupun hukum ketenagakerjaan, sehingga dapat memberikan kontribusi normatif dan praktis terhadap perbaikan regulasi di Indonesia.

B. PEMBAHASAN

1. Bentuk Perjanjian Kerja Kerja *Flexible Work* di Indonesia

Adapun bentuk perjanjian kerja di Indonesia terdiri dari PKWT dan PKWTT, yang mana masing-masing memiliki ketentuan tersendiri sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Namun, dalam konteks perjanjian kerja *flexible work*, Indonesia belum memiliki regulasi yang secara spesifik mengatur perjanjian kerja untuk skema kerja fleksibel, seperti *remote work* dan *hybrid work*. Akan tetapi hingga saat ini, baik di dalam KUHPerdara maupun dalam UU Ketenagakerjaan,

tidak ditemukan pasal yang mengakomodasi sistem kerja tersebut secara eksplisit. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan baru yang dapat menyesuaikan regulasi ketenagakerjaan dengan perkembangan model kerja *modern* agar dapat memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pemberi kerja di Indonesia.⁸

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, perjanjian kerja dibagi menjadi dua bentuk utama, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.⁹ Namun, bentuk perjanjian tersebut dinilai belum cukup memadai untuk mengakomodasi pola kerja *flexible work*. PKWT, sebagai kontrak kerja yang memiliki batasan waktu dan syarat tertentu, tidak memberikan ruang bagi fleksibilitas waktu maupun tempat kerja.¹⁰

PKWT lebih banyak digunakan untuk pekerjaan musiman atau proyek dengan waktu terbatas. Sementara itu, PKWTT yang bersifat permanen dan penuh waktu, menuntut kehadiran dan jam kerja tetap sebagaimana diatur dalam Pasal 77 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu paling lama 40 jam dalam seminggu.¹¹ Konsep ini bertentangan dengan karakteristik *flexible work* yang menekankan fleksibilitas dan *output-based performance*. Hal ini menimbulkan kekosongan norma karena pekerja *flexible work* sulit untuk dimasukkan ke dalam kategori PKWT maupun PKWTT. Sebagai contoh, seorang pekerja desain grafis yang hanya bekerja 15 jam seminggu dari rumah untuk berbagai proyek tidak dapat diklasifikasikan sebagai pekerja tetap (PKWTT), namun juga tidak cocok dengan syarat PKWT karena tidak ada batas waktu kerja tertentu yang dapat diprediksi.¹²

⁸ P. W. Dari, K. Hasanah dan P. O. Sari, *Pengaruh Flexible Work Arrangement, Kepuasan Kerja, dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Pekerja Freelance di Kota Madiun (Studi Kasus pada Karyawan Wedding Organizer dan Event Organizer)*, In Simba: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, Vol.4 (Oktober 2022).

⁹ H. P. Djumadi, *Perjanjian Kerja*, Cet. Pertama, Rajawali Pers, Jakarta, 1992.

¹⁰ I. I. P. Hia, *Implikasi Hukum terhadap Kontrak Kerja Fleksibel, Antara Kesejahteraan Pekerja dan Kepentingan Bisnis*, Media Hukum Indonesia (MHI), Vol.2, No.2 (Mei 2024), p.321-326.

¹¹ N. Purnama, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Pakuan Justice Journal of Law (PAJOUL), Vol.2, No.1 (Januari-Juni2021), p.74-86.

¹² Devi Rahayu, *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2020.

Ketidakadaan bentuk hukum baru yang secara khusus mengatur kontrak kerja fleksibel menyebabkan banyak pekerja berada dalam status kerja abu-abu.¹³ Mereka sering disebut "*freelancer*", namun tetap tunduk pada instruksi dan evaluasi layaknya pekerja tetap. Dalam perspektif hukum perdata, hubungan kerja ini mengandung unsur subordinasi dan pemberian upah, sehingga seharusnya diakui sebagai hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Ayat (15) UU Ketenagakerjaan.¹⁴¹⁵

Indonesia hingga saat ini belum memiliki peraturan perundang-undangan yang secara eksplisit mengatur hubungan kerja dengan skema *flexible work*. Tidak adanya pengaturan ini berdampak pada tidak diaturnya hak dan kewajiban pekerja dalam skema kerja fleksibel secara jelas, yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kedua belah pihak. Salah satu contohnya adalah ketiadaan aturan mengenai hak jaminan sosial bagi pekerja *remote* atau *hybrid*.¹⁶ Banyak kontrak kerja *flexible work* tidak mencantumkan kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja ke BPJS Kesehatan atau Ketenagakerjaan, yang sejatinya merupakan hak normatif. Ketiadaan pengawasan juga membuat pekerja fleksibel rentan mengalami ekser kerja berlebihan (*overwork*) tanpa batasan waktu kerja yang jelas.

Tidak adanya aturan tentang fleksibilitas jam kerja juga menyulitkan dalam penegakan upah lembur. Dalam skema kerja fleksibel, penghitungan jam kerja sangat relatif, padahal berdasarkan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan, pekerja berhak atas kompensasi apabila bekerja di luar jam kerja normal. Ketiadaan standar hukum ini menyebabkan pekerja tidak memiliki dasar untuk menuntut haknya, dan pemberi kerja memiliki celah untuk menghindari kewajiban.¹⁷ Di sisi lain,

¹³ S.A. Nawangsari, *Legal Protection for Gig Economy Workers from the Perspective of Labor Law in Indonesia*, Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial, Vol.3, No.1 (Februari 2025), p.937-954.

¹⁴ K. Khairani, T. R. Gettari dan S. Arnetti, *Perlindungan Pekerja Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja*, Unes Journal Of Swara Justisia, Vol.7, No.2 (Juli 2023), p.709-721.

¹⁵ A. M. Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, CV Literasi Nusantara Abadi, Malang, 2020.

¹⁶ Centia Sabrina Nuriskia dan Andriyanto Adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum Pekerja dalam Penerapan Sistem Remote Working sebagai Pembaharuan Sistem Kerja*, Jurnal Usm Law Review, Vol.5, No.2 (November 2022).

¹⁷ A. M. Harahap, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Media Sains Indonesia, Bandung, 2023.

fleksibilitas ini juga berpotensi disalahgunakan oleh pemberi kerja, misalnya dengan membuat kontrak berbasis output yang tidak memperhitungkan beban kerja aktual. Akibatnya, beban kerja bertumpuk tetapi tidak diimbangi dengan kompensasi yang layak.¹⁸

Sudut pandang teori hukum, hubungan kerja dalam skema flexible work tetap harus tunduk pada prinsip dasar hukum perdata, yakni asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdata. Namun, hubungan kerja bukanlah semata hubungan antara dua pihak yang setara. Dalam praktik ketenagakerjaan, terdapat hubungan subordinasi yang melekat, di mana pekerja tunduk pada instruksi pemberi kerja dan menerima kompensasi sebagai imbal balik.¹⁹ Teori hubungan kerja menurut Prof. Subekti menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan hukum timbal balik antara pekerja dan pengusaha, di mana pekerja wajib menjalankan pekerjaan dan pengusaha wajib membayar upah.²⁰ Meskipun *flexible work* memberikan keleluasaan dalam pelaksanaan tugas, hubungan ini tetap mencerminkan adanya instruksi dan subordinasi. Oleh karena itu, hubungan kerja dalam *flexible work* tetap layak dimasukkan dalam perlindungan hukum ketenagakerjaan.²¹

Teori *welfare state* juga menjadi dasar penting dalam pembentukan hukum ketenagakerjaan. Negara bertanggung jawab untuk menjamin kesejahteraan warga negaranya, termasuk pekerja dalam skema fleksibel. Oleh sebab itu, hukum ketenagakerjaan seharusnya tidak hanya berorientasi pada kepastian kontraktual, melainkan juga keadilan sosial.²²

¹⁸ Endro dan Nugroho, *Hukum Kontrak dan Perkembangannya*, Pustaka Iltizam, Solo, 2021.

¹⁹ M. S. Alfarisi, dkk., *Penerapan Kontrak Perjanjian Kerja di Indonesia dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Kuhper)*, Legalitas: Jurnal Hukum, Vol.15, No.1 (2023).

²⁰ S. Hidayani dan A. H. Nasution, *Tanggung Jawab Perusahaan dengan Pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama (Penelitian di PDAM Tirtanadi di Sumatera Utara)*, Disertasi, Universitas Medan Area, 2019.

²¹ N. Dalimunthe dan F. Nurhaliza, *Analisis Perubahan Hukum Ketenagakerjaan pada UU Cipta Kerja Mengenai Perlindungan Hak Pekerja*, Jurnal Cahaya Mandalika, Vol.4, No.3 (Desember 2023), p.1548-1556.

²² M. L. Iswaningsih, I. N. P. Budiarta dan N. M. P. Ujjanti, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja*, Jurnal Preferensi Hukum, Vol.2, No.3 (Desember 2021), p.478-484.

Aspek	Pekerja Konvensional	Pekerja Fleksibel
Lokasi Kerja	Tetap (Kantor/Pabrik/dll)	Variatif (Rumah, Cafe)
Jam Kerja	40 Jam/Minggu	Fleksibel/ Per-Projek
Bentuk Kontrak	PKWT/PKWTT	Sering tidak tertulis
Perlindungan Hukum	Jelas di UU Ketenagakerjaan dan di UU Ciptakerja	Belum ada yang mengatur secara eksplisit
Jaminan Sosial	Umumnya diberikan BPJS Ketenagakerjaan	Tidak ada

Tabel 1. Perbandingan Pekerja Konvensional dan Pekerja Fleksibel
Sumber: Bahan Hukum Primer

Pengaturan undang-undang yang belum jelas mengenai perjanjian kerja *flexible work* di Indonesia berdampak pada bentuk dan isi perjanjian kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Sebagai contoh, Mazarzo WO (*Wedding Organizer*) memberikan kebebasan kepada pekerja untuk bekerja dalam berbagai posisi sesuai dengan acara yang diselenggarakan. Pekerja yang disebut sebagai *Calon Official Crew* atau *Official Crew* harus menjalani tugas yang beragam seperti *greeting*, *escort*, operator, atau pendamping MC, yang disesuaikan dengan kebutuhan acara. Lokasi kerja pun bersifat fleksibel, berlangsung di berbagai acara seperti pernikahan atau *gathering*, dengan pekerja yang diharuskan mengikuti jadwal yang telah ditentukan perusahaan, termasuk pertemuan *crew* baik secara *online* maupun *offline*. Contoh dari klausula perjanjian *flexible work*, antara lain:

No.	Klausul	Isi Pokok
1	Masa Percobaan	3 event, fee Rp150.000/event; evaluasi maksimal 2 bulan setelah probation; dilarang gabung WO/EO lain selama kontrak

2	Kewajiban Crew	Seragam ditanggung pekerja; wajib meeting online/offline; penalti keterlambatan Rp50.000; jaga & kembalikan properti dalam 2 hari; koordinasi via LINE
3	Hak Crew	Upah Rp100.000–Rp350.000 tergantung acara; lembur Rp25.000/jam (>3 jam); tambahan luar kota Rp50.000 & leader Rp100.000; upah dibayar 3 hari–1 minggu pasca-event
4	Sanksi	Potongan fee Rp100.000 jika absen meeting; ganti rugi properti rusak/hilang; kontrak diputus sepihak jika rugikan reputasi pemberi kerja

Tabel 2. Klausula Perjanjian Kerja Fleksibel di Perusahaan Mazarzo
Sumber: Penelusuran Penulis

2. Bentuk Perjanjian Kerja *Flexible* di Inggris

Inggris telah mengatur hubungan kerja *flexible work* melalui berbagai regulasi yang memberikan hak kepada pekerja untuk mengajukan permohonan fleksibilitas dalam jam kerja, lokasi kerja, serta pola kerja lainnya. Ketentuan mengenai *flexible work* pertama kali diperkenalkan melalui *Employment Act 2002*, yang kemudian diperkuat dengan *Flexible Working Regulations 2014* dan *Employment Relations (Flexible Working) Act 2023*.²³ Regulasi ini memungkinkan pekerja untuk meminta perubahan dalam kontrak kerja mereka, dan pengusaha memiliki kewajiban untuk mempertimbangkan permintaan tersebut secara adil. Selain itu, *Employment Rights Act 1996* juga mengatur hak-hak pekerja terkait fleksibilitas kerja, termasuk perlindungan terhadap diskriminasi bagi pekerja yang mengajukan permohonan *flexible work*.²⁴

²³ M. Pearson, *The Right to Request Flexible Working: Evidence from Employment Tribunal Judgments*, *Industrial Law Journal*, Vol.54, No.1 (Maret 2025), p.57-86.

²⁴ S. Suwardi, & Ida Kurnia. *Hukum Perjanjian Internasional*, Sinar Grafika, Jakarta, 2021.

Perjanjian kerja *flexible work* di Inggris diatur melalui *Employment Rights Act* 1996 yang diamendemen oleh *Employment Relations (Flexible Working) Act* 2023. Pasal 80F(1)(a) UU itu memberikan hak kepada pekerja untuk mengajukan permohonan perubahan kontrak kerja, termasuk pengaturan jam kerja, lokasi, atau pola kerja. Amendemen 2023 (Pasal 1(3)) memperluas hak ini dengan memperbolehkan dua permohonan per tahun, menghapus syarat masa kerja 26 minggu, dan mempersingkat batas waktu respons pengusaha menjadi dua bulan.

Menurut *Flexible Working Regulations* 2014 (Pasal 4-5), permohonan *flexible work* harus diajukan secara tertulis, mencantumkan riwayat permohonan sebelumnya, dan disampaikan melalui metode yang disepakati (elektronik atau fisik). Pengusaha wajib menanggapi secara tertulis dalam 2 bulan (Pasal 80G(1B)(a) *Employment Right Act* 1996) setelah konsultasi dengan pekerja, sebagaimana diatur dalam amendemen 2023. Kegagalan pengusaha mematuhi prosedur ini dapat menjadi dasar gugatan ke pengadilan perburuhan.²⁵

Pengusaha hanya boleh menolak permohonan berdasarkan alasan bisnis yang terdefinisi dalam *Employment Act* 2002 (Pasal 80G(1)(b)), seperti dampak finansial, ketidakmampuan merekrut staf pengganti, atau gangguan operasional. Amendemen 2023 (Pasal 1(5)) menambahkan kewajiban pengusaha untuk memberikan penjelasan rinci atas penolakan, termasuk alternatif solusi. Alasan penolakan harus spesifik dan terkait langsung dengan kebutuhan operasional perusahaan.

Pekerja yang merasa permohonannya ditolak secara tidak adil dapat mengajukan banding ke *Employment Tribunal* sesuai *Employment Rights Act* 1996 (Pasal 80H). Tribunal berwenang memerintahkan pengusaha merevisi keputusan atau memberikan kompensasi maksimal 8 minggu gaji (Pasal 6 *Flexible Working Regulations* 2014). Perlindungan ini diperkuat melalui amendemen 2023 yang melarang diskriminasi terhadap Pekerja *flexible work*.

²⁵ Isabel Jackson, *No Going Back: Trial Of Flexible Working For Frontline Staff Shows Boost To Job Satisfaction And Wellbeing*, diakses dari <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1880930/no-going-back-trial-flexible-working-frontline-staff-shows-boost-job-satisfaction-wellbeing>, diakses pada 10 November 2024.

Gilang Khomarudin Ramadhan, Arief Rachman Hakim
Perjanjian Kerja Flexible Work: Studi Komparatif Sistem Hukum Indonesia dan Inggris

Perusahaan Vodafone memberikan opsi bagi pekerjanya untuk bekerja dari rumah atau lokasi lain yang disepakati bersama, memungkinkan lebih banyak adaptasi terhadap kebutuhan pribadi. Meskipun pekerjaannya dilakukan secara *remote*, Vodafone tetap menetapkan jam kerja standar dari pukul 9:00 AM hingga 5:00 PM, Senin hingga Jumat. Selain itu, perusahaan ini juga memberikan kebijakan yang memungkinkan pekerja mengajukan permintaan untuk jam kerja fleksibel, memberikan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sesuai dengan kebutuhan operasional. Bentuk perjanjian kerja tersebut memuat ketentuan – ketentuan sebagai berikut ini:

NO	KLAUSUL	ISI POKOK
1	Para Pihak	Vodafone sebagai pemberi kerja dan Philip Gallagher sebagai pekerja
2	Latar Belakang	Pekerja direkrut untuk mendukung operasi bisnis melalui sistem kerja fleksibel
3	Jabatan dan Tupoksi	Senior <i>Digital Graphic Designer (UI/UX, Motion Graphic, Branding)</i>
4	Mulai Kerja dan Masa Probasi	Mulai 26 Sept 2024, masa probasi 3 bulan, pemberitahuan 1 minggu untuk PHK
5	Benefit untuk Pekerja	Cuti tahunan, sakit, pensiun + tunjangan tambahan (asuransi, insentif, pengembangan profesional)
6	Tempat Kerja	<i>Remote</i> dari rumah/lokasi disepakati bersama.
7	Jam Kerja	Senin–Jumat, 09:00–17:00 (48 jam/minggu), istirahat 1 jam; bisa ajukan jam fleksibel

8	Gaji & Kompensasi	£3.500/bulan, dibayar akhir bulan; pajak & potongan sesuai hukum, kenaikan & bonus diskresioner
9	Cuti Tahunan	28 hari per tahun termasuk libur nasional, dihitung rata, kompensasi cuti jika PHK
10	Absensi Sakit	Wajib lapor sakit, >6 hari harus pakai surat dokter, dapat <i>Statutory Sick Pay</i>
11	Pensiun	Otomatis didaftarkan, atau boleh memilih keluar sesuai prosedur
12	Masa Pemberitahuan Kerja	1 minggu (masa kerja <2 tahun), naik per tahun hingga 12 minggu maksimum
13	Penyelesaian Sengketa	Diatur dalam panduan pekerja yang dapat berubah sewaktu-waktu
14	Perlindungan Data yang bersifat Rahasia	Jaga kerahasiaan informasi selama & 5 tahun setelah kerja
15	Konflik Kepentingan	Dilarang terlibat bisnis pesaing tanpa izin tertulis
16	Non-Kompetisi	6 bulan pasca kerja tidak boleh bersaing atau akses klien/pelanggan lama
17	Anti Seruan & Gangguan	12 bulan pasca keluar pekerjaan, dilarang ganggu hubungan bisnis perusahaan
18	Modifikasi Perjanjian	Hanya sah jika tertulis & ditandatangani kedua pihak
19	Pemutusan Hubungan	PHK tanpa pemberitahuan jika kesalahan

	Kerja/PHK	berat, gaji & tunjangan terakhir tetap dibayar
20	Hukum yang Berlaku	Berlaku hukum Inggris & Wales
21	Penandatanganan	Ditandatangani pada 26 September 2024 oleh kedua pihak

Tabel 3. Klausula Perjanjian Kerja Fleksibel di Perusahaan Vodafone
Sumber: Penelusuran Penulis

C. PENUTUP

Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini belum memiliki perangkat normatif yang memadai untuk mengatur bentuk hubungan kerja *flexible work*. Ketentuan dalam PKWT maupun PKWTT tidak cukup adaptif untuk mengakomodasi fleksibilitas waktu dan tempat kerja yang menjadi ciri utama *flexible work*. Akibatnya, pekerja dalam sistem ini kerap berada dalam posisi hukum yang lemah, tidak memiliki kepastian status kerja, dan rentan kehilangan hak-hak dasar seperti jaminan sosial, cuti, dan upah lembur. Dalam praktiknya, hubungan kerja fleksibel sering kali terjebak dalam status “*freelance*” yang tidak terlindungi oleh hukum ketenagakerjaan secara formal.

Inggris telah menunjukkan kemajuan dalam memberikan kepastian hukum bagi pekerja fleksibel melalui regulasi seperti *Employment Rights Act 1996* dan *Flexible Working Regulations 2023*. Negara tersebut bahkan telah menetapkan mekanisme yang jelas untuk pengajuan permohonan kerja fleksibel sejak hari pertama bekerja, serta menetapkan sanksi atas pelanggaran prosedur tersebut. Perbandingan ini menegaskan pentingnya pembaruan hukum ketenagakerjaan di Indonesia agar mampu mengakomodasi realitas kerja modern tanpa mengabaikan prinsip keadilan dan perlindungan hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Djumadi, H. P.. 1992. *Perjanjian Kerja*. Cet. Pertama. (Jakarta: Rajawali Pers).
- Dumairy. 2020. *Perekonomian Indonesia*. Cet. Ke-5. (Jakarta: Erlangga).
- Endro & Nugroho. 2021. *Hukum Kontrak dan Perkembangannya*. (Solo: Pustaka Iltizam).
- Harahap, A. M.. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Malang: CV Literasi Nusantara Abadi).
- Harahap, A. M.. 2023. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. (Bandung: Media Sains Indonesia).
- Rahayu, Devi. 2020. *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*. (Surabaya: Scopindo Media Pustaka).
- Susiani, Dina. 2020. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jember: Pustaka Abadi).
- Suwardi, S.. 2021. *Hukum Perjanjian Internasional*. (Jakarta: Sinar Grafika).

Publikasi

- Ritawaty, Noor, dkk.. *Analisis Studi Literatur Tantangan Penerapan Flexible Working*. Jurnal Syntax Admiration. Vol.5. No.6 (Juni 2024).
- Tambunan, S. H. J., S. Adiyanta dan M. Azhar. *Hubungan Kemitraan bagi Mitra Driver Online Antara Indonesia dan Inggris di Era Gig Economy: Studi Komparasi*. Jurnal Kewarganegaraan. Vol.8. No.1 (Juni 2024).
- Dari, P. W., K. Hasanah dan P. O. Sari. *Pengaruh Flexible Work Arrangement, Kepuasan Kerja, dan Kreativitas terhadap Produktivitas Pekerja Freelance di Kota Madiun (Studi Kasus pada Karyawan Wedding Organizer dan Event Organizer)*. In Simba: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi. Vol.4 (Oktober 2022).
- Purnama, N.. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Pakuan Justice Journal of Law (PAJOU). Vol.2. No.1 (Januari-Juni 2021).
- Nawang Sari, S.A.. *Legal Protection for Gig Economy Workers from the Perspective of Labor Law in Indonesia*. Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial. Vol.3. No.1 (Februari 2025).
- Hidayani, S., dan A. H. Nasution. 2019. *Tanggung Jawab Perusahaan dengan Pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama (Penelitian di PDAM Tirtanadi di Sumatera Utara)*. Disertasi. Medan: Universitas Medan Area.
- Iswaningsih, M. L., I. N. P. Budiarta, & N. M. P. Ujianti. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja*. Jurnal Preferensi Hukum. Vol.2. No.3 (Desember 2021).
- Pearson, M.. *The Right to Request Flexible Working: Evidence from Employment Tribunal Judgments*. Industrial Law Journal. Vol.54. No.1 (Maret 2025).
- Nuriskia, Centia Sabrina dan Andriyanto Adhi Nugroho. *Perlindungan Hukum Pekerja dalam Penerapan Sistem Remote Working sebagai Pembaharuan Sistem Kerja*. Jurnal Usm Law Review. Vol.5. No.2 (November 2022).

- Dalimunthe, N., dan F. Nurhaliza. *Analisis Perubahan Hukum Ketenagakerjaan Pada UU Cipta Kerja Mengenai Perlindungan Hak Pekerja*. Jurnal Cahaya Mandalika. Vol.4. No.3 (Desember 2023).
- Hia, I. I. P.. *Implikasi Hukum terhadap Kontrak Kerja Fleksibel, Antara Kesejahteraan Pekerja dan Kepentingan Bisnis*. Media Hukum Indonesia (MHI). Vol.2. No.2 (Mei 2024).
- Khairani, K., T. R. Gettari dan S. Arnetti. *Perlindungan Pekerja Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja*. Unes Journal Of Swara Justisia. Vol.7. No.2 (Juli 2023).
- Alfarisi, M. S., dkk.. *Penerapan Kontrak Perjanjian Kerja di Indonesia dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Kuhper)*. Legalitas: Jurnal Hukum. Vol.15. No.1 (2023).

Website

- Badan Pusat Statistik. *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin, 2021-2023*. diakses dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/mjiwmcmy/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>. diakses pada 26 September 2024.
- Isabel Jackson. *No Going Back: Trial Of Flexible Working For Frontline Staff Shows Boost To Job Satisfaction And Wellbeing*. diakses dari <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1880930/no-going-back-trial-flexible-working-frontline-staff-shows-boost-job-satisfaction-wellbeing>. diakses pada 10 November 2024.
- Kemen PPPA. *Kemen PPPA dan Microsave Consulting (Msc) Luncurkan Hasil Studi Pekerja Informal Perempuan dalam Ekonomi Digital*. diakses dari <https://www.kemennppa.go.id/page/view/ntiyoa==.> diakses pada 29 September 2024.

Sumber Hukum

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara RI Tahun 2023 Nomor 41.
- Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 50.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2021.
- Employment Act 1996.
- The Flexible working (Procedural Requirements) Regulations 2002.
- The ACAS (Flexible Working) Arbitration Scheme (Great Britain) Order 2004.
- The Flexible working (Amendment) Regulations 2023.
- Employment Relations Flexible Working Act 2023.
- The Code of Practice (Requests for flexible working) Order 2024.
- The Flexible working Regulations.