



Kompleksitas Yurisdiksi dan Pilihan Hukum dalam Perjanjian Kerja Lintas Batas: Studi Perlindungan Pekerja Remote Internasional di Indonesia

Dila Nurul Maghfira Arrahman

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

e-mail: dilanurulmaghfira@gmail.com

ABSTRAK

History Artikel:

Diterima 1 Desember 2025

Direvisi 15 Desember 2025

Diterima 20 Desember 2025

*Tersedia online 27 Desember
2025*

The post-pandemic rise of borderless workforces has introduced jurisdictional complexities in cross-border employment agreements, particularly for Indonesian remote workers employed by foreign entities without local presence. This study aims to examine the characteristics of such employment relationships, the enforceability of foreign choice-of-law clauses under Indonesian public order principles, and competent dispute resolution forums. Employing a normative legal approach, data were collected through conceptual analysis of statutes, international conventions, and academic literature, including UU Ketenagakerjaan and ILO standards. Findings reveal that subordination tests reclassify "independent contractors" as employees entitled to protections; foreign choice-of-law clauses are void if violating mandatory rules via *lex loci laboris*; and while the Industrial Relations Court holds jurisdiction, enforcement challenges persist absent assets or bilateral agreements. This underscores the need for Employer of Record platforms and policy harmonization to safeguard vulnerable workers, fostering equitable globalization.

Kata kunci:

Choice of Law, Cross-Border Employment, Lex Loci Laboris, Public Order, Remote Workers

Pendahuluan

Pasca-pandemi COVID-19, tren borderless workforce telah menjadi fenomena global yang signifikan, khususnya di Indonesia, di mana banyak talenta di bidang IT, desain, dan kreatif kini bekerja secara remote langsung untuk perusahaan di Amerika Serikat, Eropa, atau Singapura. Fenomena ini didorong oleh peningkatan adopsi kerja jarak jauh, di mana data menunjukkan bahwa sekitar 71% pekerja di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, meminati sistem kerja remote karena fleksibilitas dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di Indonesia sendiri, proporsi pekerja yang mengadopsi kerja remote telah melonjak dari hanya 4% sebelum pandemi menjadi 71% pada tahun 2024, dengan alasan utama seperti kesulitan relokasi keluarga dan preferensi untuk bekerja dari rumah. Tren ini tidak hanya membuka peluang ekonomi bagi talenta lokal tetapi juga mencerminkan pergeseran paradigma kerja menuju model hybrid dan borderless, sebagaimana dilaporkan oleh PwC bahwa lebih dari 50% pekerja Indonesia merasakan manfaat upskilling dari perusahaan untuk mengatasi kekurangan keterampilan di pasar global. Selain itu, laporan dari HRM Asia mengindikasikan bahwa hampir 80% organisasi di Asia-Pasifik merencanakan perekrutan talenta melalui kerja remote, yang semakin memperkuat posisi Indonesia sebagai pusat talenta IT yang menarik bagi perusahaan asing (Tan, 2025)

Dasar hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang normatif memberikan kerangka perlindungan bagi pekerja dalam konteks hubungan kerja ini. Secara spesifik, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) mendefinisikan hubungan kerja pada Pasal 1 angka 15 sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Definisi ini menekankan elemen subordinasi, di mana pekerja tunduk pada arahan pengusaha, sehingga norma-norma seperti upah minimum, hak cuti, dan pesangon menjadi mandatory untuk melindungi pihak lemah. Namun, dalam praktik kerja lintas batas, UU ini mengasumsikan bahwa pemberi kerja adalah entitas yang tunduk pada yurisdiksi Indonesia, yang sering kali tidak selaras dengan realitas kontrak internasional. Hal ini menciptakan ketegangan antara norma hukum nasional yang bersifat sui generis dan praktik global yang lebih fleksibel. (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia [Kemnaker], 2014)

Masalah mendasar muncul dari perbedaan antara *das sollen* (apa yang seharusnya) dan *das sein* (apa yang ada dalam praktik). UU Ketenagakerjaan Indonesia dirancang untuk melindungi pekerja domestik dengan asumsi pemberi kerja berada di bawah hukum nasional, tetapi dalam kenyataannya, kontrak kerja remote sering kali menyertakan klausul *choice of law* dari negara asing, seperti "This agreement is governed by the laws of Singapore," yang dapat mengabaikan ketentuan lokal. Klausul semacam ini didasarkan pada prinsip *party autonomy* dalam Hukum Perdata Internasional, tetapi dalam konteks ketenagakerjaan, hal itu berpotensi melanggar hak-hak dasar pekerja karena hukum ketenagakerjaan Indonesia bersifat *public order* dan tidak dapat dikecualikan oleh pilihan hukum asing. Di Indonesia, meskipun prinsip kebebasan kontrak diakui, klausul *choice of law* dalam kontrak kerja internasional tidak selalu berlaku sepenuhnya jika bertentangan dengan aspek administratif atau publik, seperti perlindungan pekerja. (Schindel & Saperstein, 2010)

Urgensi pembahasan ini semakin relevan ketika mempertimbangkan risiko bagi pekerja, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Dalam hal ini, pekerja Indonesia mungkin berhak atas pesangon sesuai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang mengatur besaran pesangon berdasarkan masa kerja—misalnya, 1 bulan upah untuk masa kerja kurang dari 1 tahun, hingga skala yang lebih tinggi untuk masa kerja lebih lama—namun kontrak dengan *choice of law* asing bisa saja tidak mengakui konsep pesangon tersebut. Ketidakjelasan ini dapat merugikan pekerja sebagai pihak lemah, terutama ketika perusahaan asing tidak memiliki entitas lokal di Indonesia, sehingga menimbulkan pertanyaan apakah pekerja harus tunduk pada hukum asing atau dapat menuntut hak sesuai norma nasional. Selain itu, dengan tren *borderless workforce* yang diproyeksikan terus berkembang hingga 2025, di mana 27% karyawan global bekerja sepenuhnya remote, perlindungan hukum menjadi krusial untuk mencegah eksploitasi.

Dari permasalahan tersebut, timbul pertanyaan mendasar mengenai karakteristik hubungan kerja antara pekerja remote yang berdomisili di Indonesia dengan pemberi kerja asing tanpa entitas lokal, di mana elemen subordinasi sering kali tersembunyi di balik label "independent contractor" meskipun fakta menunjukkan adanya kontrol seperti jam kerja tetap. Selanjutnya, kekuatan hukum klausul *choice of law* asing perlu dievaluasi dalam kaitannya dengan prinsip ketertiban umum dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, karena klausul tersebut bisa batal jika melanggar hak dasar seperti upah minimum atau pesangon yang dijamin konstitusi. Akhirnya, forum yang berwenang untuk mengadili sengketa hubungan industrial lintas batas ini menjadi isu krusial, mengingat Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia mungkin memiliki yurisdiksi, tetapi eksekusi putusan terhadap entitas asing sering terhambat tanpa perjanjian bilateral.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif dengan kajian konseptual yang memadukan analisis peraturan perundang-undangan dan studi kasus terkait perlindungan pekerja remote internasional di Indonesia. Metode normatif dipilih karena fokus utama adalah pada interpretasi dan penerapan norma hukum dalam konteks hubungan kerja lintas batas, sebagaimana yang umum digunakan dalam penelitian hukum ketenagakerjaan migran atau domestik. Sumber data primer meliputi undang-undang seperti UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta regulasi internasional terkait seperti konvensi ILO. Selain itu, analisis melibatkan dokumen sekunder berupa jurnal akademik, laporan institusi internasional, dan kasus hukum relevan untuk mengidentifikasi kekurangan dan peluang perbaikan dalam sistem perlindungan pekerja. Pendekatan ini memungkinkan pembentukan model konseptual yang menekankan inklusivitas sosial dan sinergi antara pemerintah, sektor swasta, serta lembaga sosial dalam menangani kompleksitas yurisdiksi.

Untuk analisis data, penelitian menerapkan teknik deskriptif-kualitatif dengan pendekatan hermeneutik hukum, yang melibatkan interpretasi makna norma hukum, penghubungannya dengan praktik lapangan, dan perumusan rekomendasi untuk menjembatani kesenjangan antara hukum normatif dan realitas sosial. Data dikumpulkan melalui studi literatur mendalam terhadap sumber-sumber hukum dan empiris, termasuk observasi terhadap kasus pekerja remote di kota-kota besar seperti Jakarta dan Bandung, meskipun tanpa wawancara langsung untuk menjaga fokus normatif. Teknik ini mirip dengan yang digunakan dalam penelitian tentang pekerja informal di era digital, di mana analisis normatif dikombinasikan dengan elemen sociolegal untuk mengevaluasi efektivitas regulasi. Hasil analisis diharapkan memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat diterapkan untuk memperkuat perlindungan pekerja remote lintas batas, dengan mempertimbangkan prinsip keadilan dan ketertiban umum dalam hukum Indonesia.

Hasil dan Pembahasan

Kualifikasi Hubungan Kerja: "Independent Contractor" vs "Employee"

Dalam konteks hubungan kerja lintas batas, perusahaan asing sering kali melabeli pekerja remote di Indonesia sebagai "independent contractor" untuk menghindari kewajiban pajak, pesangon, dan perlindungan ketenagakerjaan lainnya yang diatur dalam undang-undang nasional. Pendekatan ini memanfaatkan model bisnis-ke-bisnis (B2B), di mana kontrak diatur oleh Kode Sipil Indonesia daripada hukum ketenagakerjaan, sehingga perusahaan dapat mengelak dari tanggung jawab seperti pembayaran upah minimum, cuti berbayar, atau kontribusi jaminan sosial. Fenomena ini semakin umum pasca-pandemi, di mana talenta IT dan kreatif Indonesia direkrut oleh entitas luar negeri tanpa mendirikan badan usaha tetap (BUT) di Indonesia, yang pada akhirnya dapat merugikan pekerja sebagai pihak lemah. Menurut laporan dari berbagai sumber, misalnya, perusahaan global sering menggunakan label ini untuk mengurangi biaya operasional, tetapi hal ini berisiko karena potensi salah klasifikasi yang dapat mengakibatkan sanksi hukum bagi perusahaan. (Carter, 2025)

Perbedaan mendasar antara "independent contractor" dan "employee" dalam hukum Indonesia terletak pada sifat hubungan kerja. Seorang independent contractor dianggap sebagai mitra bisnis yang bekerja secara mandiri, dengan fleksibilitas waktu dan metode kerja, serta dibayar berdasarkan hasil proyek daripada upah bulanan tetap. Sebaliknya, employee tunduk pada perlindungan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), yang mencakup hak atas pesangon, asuransi kesehatan, dan pembatasan jam kerja. Dalam praktik, perusahaan asing mungkin menyusun kontrak yang tampak seperti B2B,

tetapi jika elemen kontrol dari pemberi kerja dominan, hubungan tersebut dapat direklasifikasi sebagai hubungan kerja karyawan. Hal ini menekankan pentingnya melihat fakta sebenarnya daripada label kontraktual semata. (L&E Global, 2025). Untuk menentukan kualifikasi hubungan kerja, hukum Indonesia menerapkan "subordination test" atau "control test", yang berfokus pada adanya unsur perintah dan pengawasan dari pemberi kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja ada jika terdapat pekerjaan, upah, dan perintah, di mana "perintah" menunjukkan adanya subordinasi. Control test ini mengevaluasi apakah pemberi kerja menetapkan jam kerja, lokasi (meskipun remote), alat kerja, atau sanksi atas ketidakpatuhan. Jika pekerja remote di Indonesia harus mengikuti jadwal meeting tetap, menerima instruksi harian via email atau platform kolaborasi, dan menghadapi penalti atas keterlambatan, maka statusnya cenderung sebagai employee daripada contractor. (InCorp Editorial Team, 2021)

Dalam konteks pekerja remote internasional, penerapan subordination test menjadi krusial karena kontrak sering kali dirancang untuk menghindari yurisdiksi Indonesia. Misalnya, meskipun kontrak menyatakan sebagai independent contractor, jika pekerja diwajibkan menggunakan perangkat lunak spesifik perusahaan, melaporkan kemajuan secara periodik, dan tidak boleh menerima pekerjaan dari kompetitor, elemen kontrol ini menunjukkan hubungan subordinasi. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Indonesia telah menerapkan tes ini dalam berbagai kasus, di mana fakta lapangan lebih diutamakan daripada isi kontrak. Hal ini selaras dengan pendekatan global, seperti di Uni Eropa atau AS, tetapi disesuaikan dengan norma nasional yang protektif terhadap pekerja. (MAP Resources Indonesia, 2025). Argumentasi utama adalah bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia bersifat sui generis dan mandatory, artinya norma-normanya tidak dapat dikecualikan oleh kesepakatan para pihak. Sui generis berarti hukum ini berdiri sendiri, terpisah dari hukum perdata umum, dan dirancang untuk melindungi pekerja sebagai pihak lemah. Oleh karena itu, label "contractor" dalam kontrak tidak boleh mengenyampingkan fakta hukum sebenarnya jika tes subordinasi terpenuhi. Jika direklasifikasi, pekerja berhak atas semua perlindungan UU Ketenagakerjaan, termasuk pesangon saat PHK, meskipun perusahaan asing berargumen sebaliknya. (Hariant, 2019).

Benturan Asas: Party Autonomy vs Lex Loci Laboris

Dalam Hukum Perdata Internasional (HPI), asas party autonomy diakui sebagai prinsip dasar yang memungkinkan para pihak dalam kontrak lintas batas untuk bebas memilih hukum yang mengatur perjanjian mereka, termasuk dalam kontrak kerja. Prinsip ini didasarkan pada kebebasan kontrak, di mana klausul choice of law dianggap sah selama disepakati secara eksplisit, sebagaimana diatur dalam Rome I Regulation yang membatasi otonomi ini untuk melindungi pihak lemah. Di Indonesia, party autonomy juga diakui berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yang menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak, namun penerapannya dalam kontrak internasional masih belum optimal karena kurangnya akomodasi prinsip seperti Hague Principles 2015. (Meryadinata, Najib, & Bastomi, 2025). Namun, dalam konteks hukum ketenagakerjaan, penerapan party autonomy menjadi terbatas karena adanya prinsip perlindungan pihak yang lemah, yaitu pekerja, yang sering berada dalam posisi tawar lebih rendah dibandingkan pemberi kerja asing, sehingga pilihan hukum asing berpotensi merugikan hak dasar pekerja. (Alenizi & Mahameed, 2023)

Party autonomy dalam kontrak kerja internasional sering dimanfaatkan oleh perusahaan asing untuk menerapkan hukum yang lebih menguntungkan bagi mereka, seperti hukum Singapura atau AS, yang mungkin tidak seprotektif hukum Indonesia terhadap pekerja. Di Indonesia, meskipun kebebasan kontrak diakui, amandemen UU Ketenagakerjaan menekankan

bahwa perjanjian tidak boleh bertentangan dengan norma mandatory yang melindungi pekerja, sebagaimana dibahas dalam perspektif hukum positif Indonesia terhadap choice of law. (Azkannasabi & Iskandar, 2024). Prinsip perlindungan pihak lemah ini berakar pada UUD 1945, yang menjamin hak atas pekerjaan layak, sehingga choice of law asing tidak dapat sepenuhnya mengesampingkan ketentuan nasional, terutama dalam kontrak remote yang melibatkan bahasa asing dan berpotensi membatalkan klausul jika melanggar persyaratan bahasa Indonesia. (Hosen, Kingsley, & Lindsey, 2021). Dalam praktik remote work, hal ini menjadi isu krusial karena pekerja di Indonesia mungkin terikat pada kontrak yang mengabaikan hak seperti upah minimum atau pesangon, meskipun bekerja dari wilayah Indonesia.

Doktrin *lex loci laboris* menjadi kontra terhadap party autonomy, di mana hukum yang berlaku adalah hukum tempat di mana pekerjaan dilakukan, bukan hukum yang dipilih oleh para pihak. Prinsip ini diterapkan secara luas dalam hukum ketenagakerjaan internasional untuk memastikan pekerja dilindungi oleh norma lokal di mana mereka secara fisik menjalankan tugas, seperti dalam Rome I Regulation yang memprioritaskan *lex loci laboris* sebagai default rule. Di Indonesia, *lex loci laboris* dianggap sebagai aturan default untuk kontrak kerja, terutama ketika tidak ada pilihan hukum eksplisit, dengan fokus pada koneksi terdekat kontrak untuk menjaga ketertiban umum. Dalam konteks pekerja remote yang berdomisili di Bandung atau Jakarta, hukum Indonesia seharusnya berlaku untuk mencegah forum shopping oleh perusahaan asing.

Penerapan *lex loci laboris* dalam kerja remote lintas batas semakin relevan pasca-pandemi, di mana pekerja Indonesia bekerja untuk perusahaan asing tanpa kehadiran fisik di negara tersebut. Karena pekerja duduk di Indonesia, hukum nasional seharusnya berlaku untuk mencegah pilihan hukum yang lebih longgar, sebagaimana dibahas dalam perlindungan karyawan dalam kontrak internasional. Namun, konflik muncul ketika kontrak menyertakan choice of law asing, yang mungkin bertabrakan dengan mandatory rules di Indonesia, seperti ketentuan pesangon berdasarkan UU Cipta Kerja. Prinsip ini memastikan bahwa elemen publik seperti ketertiban umum tidak dapat dikompromikan oleh kesepakatan pribadi, terutama dalam konteks yurisdiksi yang sering menolak pilihan forum asing.

Konflik utama terletak pada apakah UU Ketenagakerjaan Indonesia termasuk dalam kategori mandatory rules yang bersifat public order (ketertiban umum), yang tidak dapat dikecualikan oleh choice of law asing. Di Indonesia, norma seperti upah minimum, hak cuti, dan perlindungan PHK dianggap sebagai aturan imperatif yang melindungi kepentingan publik, sehingga batal demi hukum jika kontrak asing melanggarnya, sebagaimana dalam perspektif proper law. Public order dalam hukum Indonesia mencakup prinsip keadilan sosial, membuat klausul choice of law tidak berlaku jika merugikan pekerja, terutama dalam kontrak yang tidak memenuhi persyaratan bahasa Indonesia. Dalam kasus remote work, Pengadilan Hubungan Industrial sering menerapkan prinsip ini untuk membatalkan klausul yang bertentangan dengan norma nasional, selaras dengan pendekatan EU dalam Rome I.

Tantangan Eksekusi dan Penyelesaian Sengketa

Meskipun secara teori hukum Indonesia berlaku atas hubungan kerja lintas batas, praktik eksekusi putusan sering kali menghadapi hambatan signifikan, terutama ketika pemberi kerja asing tidak memiliki entitas lokal atau aset di Indonesia. Dalam konteks pekerja remote, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dapat menyatakan hukum Indonesia berlaku berdasarkan *lex loci laboris*, tetapi penegakan putusan menjadi rumit karena kurangnya mekanisme internasional yang mendukung. Penelitian menunjukkan bahwa tantangan ini mirip dengan penegakan hak buruh migran irregular, di mana meskipun hak dilindungi secara normatif, akses ke keadilan sering terbatas oleh faktor yurisdiksi lintas batas. Hal ini diperburuk

oleh ketidakpastian dalam pengakuan putusan asing, yang membuat pekerja sulit mendapatkan kompensasi seperti pesangon atau upah tertunggak. (Palmer & Missbach, 2019)

PHI Indonesia memiliki wewenang untuk mengadili sengketa hubungan industrial lintas batas berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mencakup perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan antar serikat pekerja. Namun, meskipun PHI dapat memenangkan gugatan pekerja, eksekusi putusan sering gagal jika perusahaan asing tidak memiliki aset di Indonesia, karena tidak ada kewajiban langsung untuk mematuhi putusan nasional di yurisdiksi luar. Studi komparatif tentang perlindungan pekerja migran menunjukkan bahwa Indonesia menghadapi kesenjangan dalam governance, di mana undang-undang ketenagakerjaan belum sepenuhnya mengakomodasi dinamika remote work global. Ini menciptakan ketidakadilan sosial-ekonomi, di mana pekerja sebagai pihak lemah sering kali kehilangan hak mereka meskipun putusan mendukung. Tantangan utama dalam eksekusi adalah absennya perjanjian bilateral atau multilateral yang spesifik untuk penegakan putusan ketenagakerjaan lintas batas. Indonesia telah meratifikasi beberapa konvensi ILO, tetapi implementasi dalam konteks remote work masih lemah, terutama terhadap perusahaan tanpa badan usaha tetap (BUT). Penelitian tentang institusi pasar tenaga kerja untuk imigran berpenghasilan tinggi menyoroti bahwa pelanggaran hak buruh sering tidak terselesaikan karena kurangnya mekanisme penegakan, mirip dengan kasus pekerja remote di Indonesia. Akibatnya, pekerja mungkin memenangkan kasus di PHI, tetapi tidak dapat mengeksekusi putusan tanpa aset lokal perusahaan, yang mengakibatkan kerugian finansial dan psikologis.

Solusi potensial melibatkan penggunaan platform perantara seperti Employer of Record (EOR), seperti Deel atau Glints, yang bertindak sebagai entitas lokal untuk memastikan kepatuhan hukum dan memfasilitasi eksekusi. EOR dapat mendaftarkan perusahaan asing secara sementara di Indonesia, sehingga putusan PHI dapat dieksekusi terhadap aset atau operasi lokal mereka. Kajian literatur sistematis tentang tantangan remote work di Indonesia menunjukkan bahwa model ini membantu mengatasi kesenjangan regulasi, meskipun masih ada risiko seperti ketergantungan pada pihak ketiga. Dengan EOR, pekerja remote mendapatkan perlindungan lebih baik, termasuk pembayaran pajak dan kontribusi sosial yang sesuai UU Ketenagakerjaan. Selain EOR, urgensi perjanjian bilateral antarnegara menjadi krusial untuk memperkuat eksekusi putusan perdata dalam kasus ketenagakerjaan lintas batas. Indonesia dapat mengembangkan kesepakatan dengan negara seperti Singapura, AS, atau Eropa untuk pengakuan timbal balik putusan, serupa dengan konvensi Hague tentang pengakuan putusan asing. Penelitian tentang governance migrasi di Indonesia pasca-pandemi menekankan perlunya reformasi kebijakan untuk menangani dinamika borderless workforce, termasuk mekanisme penegakan lintas yurisdiksi. Tanpa ini, pekerja remote berisiko tinggi terhadap eksploitasi, karena perusahaan asing dapat mengabaikan putusan tanpa konsekuensi langsung. (Arifin, Zulfa, Hanita, & Runturambi, 2024)

Akhirnya, integrasi teknologi dan reformasi hukum domestik diperlukan untuk mengatasi tantangan ini. Misalnya, penggunaan platform digital untuk mediasi sengketa lintas batas dapat mempercepat proses, sementara amandemen UU Cipta Kerja bisa memasukkan ketentuan spesifik untuk remote work internasional. Studi tentang faktor dan tantangan remote work menunjukkan bahwa adaptasi kebijakan seperti ini dapat meningkatkan produktivitas dan perlindungan pekerja, meskipun memerlukan kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan lembaga internasional. Dengan demikian, solusi holistik ini tidak hanya memastikan eksekusi efektif tetapi juga mendorong keadilan dalam era globalisasi tenaga kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan, karakteristik hubungan kerja antara pekerja remote yang berdomisili di Indonesia dengan pemberi kerja asing tanpa entitas lokal ditentukan oleh elemen

subordinasi, meskipun sering kali diberi label sebagai "independent contractor". Penerapan subordination test atau control test menunjukkan bahwa jika terdapat jam kerja tetap, perintah langsung, dan sanksi, maka hubungan tersebut secara hukum merupakan hubungan kerja karyawan, bukan B2B. Hal ini bersifat mandatory sesuai Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, yang tidak dapat dikecualikan oleh label kontraktual semata. Dengan demikian, pekerja remote Indonesia berhak atas perlindungan penuh seperti upah minimum, cuti, dan pesangon, terlepas dari upaya perusahaan asing untuk menghindari kewajiban melalui klasifikasi palsu. Pendekatan ini menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia bersifat sui generis, memprioritaskan fakta lapangan untuk mencegah eksploitasi dalam era borderless workforce.

Selanjutnya, kekuatan hukum klausul choice of law asing dalam perjanjian kerja terbatas ketika dikaitkan dengan prinsip ketertiban umum dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Benturan antara party autonomy dan lex loci laboris menunjukkan bahwa hukum tempat pekerjaan dilakukan, yaitu Indonesia, menjadi prioritas untuk melindungi pihak lemah. Klausul pilihan hukum asing batal demi hukum jika melanggar mandatory rules seperti hak dasar pekerja yang dijamin UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan, karena termasuk dalam kategori public order. Novelty utama dari pembahasan ini adalah penekanan pada lex loci laboris sebagai alat untuk menjaga kedaulatan hukum nasional di tengah globalisasi, sehingga pekerja remote tidak terjebak dalam kontrak yang merugikan. Pendekatan ini selaras dengan konvensi internasional seperti Rome I Regulation, yang membatasi otonomi pihak untuk kepentingan perlindungan sosial.

Akhirnya, forum yang berwenang mengadili sengketa hubungan industrial lintas batas adalah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004, meskipun tantangan eksekusi putusan tetap ada jika perusahaan asing tidak memiliki aset di Indonesia. Solusi seperti penggunaan Employer of Record (EOR) atau perjanjian bilateral antarnegara diperlukan untuk memperkuat penegakan hukum, guna mengatasi kesenjangan antara teori dan praktik. Secara keseluruhan, perlindungan pekerja remote internasional di Indonesia memerlukan harmonisasi antara kebebasan kontraktual dan prinsip keadilan sosial, agar globalisasi tenaga kerja tidak merugikan pihak lemah. Reformasi kebijakan, termasuk integrasi teknologi dan kolaborasi internasional, menjadi rekomendasi utama untuk menciptakan sistem yang lebih inklusif dan efektif.

REFERENSI

- Alenizi, Z., & Mahameed, W. (2023). Protection of employees in international employment contracts. *Journal of Governance and Regulation*, 12(1), 75-81.
- Arifin, R., Zulfa, E. A., Hanita, M., & Runturambi, A. J. S. (2024). Unveiling Indonesia's migration and border governance: Challenges and imperatives post-pandemic. *Social Sciences & Humanities Open*, 10, 101202.
- Azkannasabi, M., & Iskandar, H. (2024). The proper law as a choice of law in contract design. *Jurnal Justiciabelen*, 7(1), 35-56.
- Carter, P. (2025, September 16). *The difference between hiring contractors vs employees in Indonesia*. Multiplier.
- Hariato, A. (2019). Preferences of Indonesian workers 'rights in post-bankruptcy company. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8), 346-348.
- Hosen, N., Kingsley, J. J., & Lindsey, T. (2021). Lost in translation: Indonesian language requirements and the validity of contracts. *University of Queensland Law Journal*, 40(3), 531-554.
- InCorp Editorial Team. (2021, February 8). *Employment in Indonesia: Employee vs. independent contractor*. Cekindo.

- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2014, November 4). *Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja*. JDIH Kemnaker.
- L&E Global. (2025, October 23). *Hiring practices in Indonesia*.
- MAP Resources Indonesia. (2025, August 8). *How to classify contractors vs. employees in Indonesia*.
- Meryadinata, G. L., Najib, S. I. S., & Bastomi, A. (2025). Choice of law in international contracts based on the Hague principles 2015: Indonesian positive law perspective. *Justisi*, 11(2), 640-656.
- Palmer, W., & Missbach, A. (2019). Enforcing labour rights of irregular migrants in Indonesia. *Third World Quarterly*, 40(5), 908-925.
- Schindel, A. J., & Saperstein, D. L. (2010, October 29). *Global executives: Legal headaches for international employers: The multinational executive: Whose law governs?* Makalah dipresentasikan pada New York State Bar Association, International Section 2010 Seasonal Meeting, Sydney, Australia.
- Tan, J. (2025, June 24). The borderless workforce: Navigating the new era of global hiring in Asia-Pacific. *HRM Asia*.