

## **Quo Vadis Perlindungan Hukum Pekerja Digital Lintas Batas Negara Sebagai Pekerja Migran**

Nindry Sulistya Widiastiani<sup>1</sup>

### **Abstract**

*This article analyses the legal status and protection of cross-border digital workers as migrant workers. Technological developments allow someone to work across borders without moving to another country. This phenomenon has led to a new trend, namely digital cross-border work. The legal status and legal protection within the framework of labour law also need to be studied. The research method used is normative legal research, using a statutory and conceptual approach. The analysis results show that there is no formal recognition or clear legal status of cross-border digital workers as migrant workers within the framework of employment law. This is based on a narrow interpretation that the indicator of the migrant worker category is doing work outside the territory of their country or carrying out physical migration. For this reason, building an inclusive and equitable work protection system for cross-border digital workers is necessary.*

**Keywords:** *Cross Border, Digital workers, Migrant workers.*

### **Abstrak**

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis mengenai kedudukan hukum dan perlindungan hukum pekerja digital lintas batas negara sebagai pekerja migran. Perkembangan teknologi memungkinkan seseorang untuk bekerja lintas batas negara tanpa perlu berpindah secara fisik ke negara lain. Fenomena ini melahirkan tren baru, yaitu pekerjaan lintas batas secara digital. Hal yang demikian ini perlu pula dikaji mengenai kedudukan hukum dan perlindungan hukumnya dalam kerangka hukum ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan ialah penelitian hukum normatif, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil analisis menunjukkan belum ada pengakuan formal serta kedudukan hukum yang jelas terhadap status pekerja digital lintas batas negara sebagai pekerja migran dalam kerangka hukum ketenagakerjaan. Hal ini didasari atas interpretasi yang sempit bahwa indikator kategori pekerja migran ialah melakukan pekerjaan di luar wilayah negaranya, atau melakukan migrasi fisik. Untuk itu, diperlukan untuk membangun sistem perlindungan kerja yang inklusif dan berkeadilan kepada pekerja digital lintas batas negara.

**Kata kunci:** *Lintas Batas Negara, Pekerja Digital, Pekerja Migran*

### **Pendahuluan**

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dalam dua dekade terakhir telah mengubah secara signifikan cara manusia bekerja dan memperkenalkan berbagai jenis pekerjaan baru yang sebelumnya tidak dikenal. Salah satu dampak paling nyata dari revolusi digital ini adalah terciptanya fleksibilitas dalam sistem kerja, baik dari segi waktu maupun tempat. Seiring dengan berkembangnya teknologi seperti email, penyimpanan berbasis *cloud*, konferensi video, serta platform digital lainnya, pekerjaan kini tidak lagi dibatasi oleh ruang fisik atau batas wilayah geografis. Kemajuan ini memungkinkan seseorang untuk bekerja lintas negara tanpa perlu berpindah secara fisik ke negara lain. Fenomena ini melahirkan tren baru, yaitu pekerjaan lintas batas secara digital atau yang sering disebut sebagai *cross-border digital labor*. Dalam konteks ini, seseorang yang tinggal di satu negara dapat bekerja untuk perusahaan di negara lain hanya dengan bermodalkan koneksi internet dan perangkat digital, tanpa harus meninggalkan tempat tinggalnya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Nindry Sulistya Widiastiani, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, email: nindry.widiastiani@uajy.ac.id

<sup>2</sup> Z. F. Aditya dan S. Al-Fatih, "Indonesian Constitutional Rights: Expressing and Purposing Opinions on the Internet", *The International Journal of Human Rights*, Vol. 25 No. 9, 2021, hlm. 1395–1419, <https://doi.org/10.1080/13642987.2020.1826450>.

Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organization*/ILO) mencatat bahwa pekerjaan berbasis platform digital merupakan salah satu sektor dengan pertumbuhan tercepat di dunia.<sup>3</sup> Fenomena ini melibatkan jutaan pekerja dari negara-negara berkembang yang menyediakan jasa atau tenaga kerja kepada klien di negara-negara maju. Model kerja seperti ini menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak lagi terikat pada keberadaan fisik antara pekerja dan pemberi kerja di lokasi yang sama. Hal ini menciptakan dinamika baru dalam struktur ketenagakerjaan global yang menuntut adaptasi baik dari sisi hukum, kebijakan, maupun perlindungan sosial. Pekerjaan digital lintas batas ini memunculkan pertanyaan penting: apakah pekerja digital yang bekerja untuk klien di luar negeri, namun tetap berada di dalam negeri asalnya, dapat dikategorikan sebagai pekerja migran?

Secara konvensional, pekerja migran merujuk pada individu yang berpindah secara fisik dari negara asal ke negara tujuan untuk bekerja. Dalam konteks hukum Indonesia, hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-Undang ini memberikan jaminan perlindungan bagi warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri, termasuk perlindungan hak asasi manusia, jaminan sosial, serta perlindungan sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Pekerja migran dalam pengertian ini menjalani proses administratif seperti penempatan, pelatihan, hingga pembinaan yang dilakukan oleh pemerintah melalui lembaga-lembaga terkait. Namun, model ini belum mencakup bentuk kerja digital lintas batas yang tidak melibatkan mobilitas fisik.

Munculnya fenomena pekerja digital lintas negara memunculkan kebutuhan untuk memperluas atau bahkan meninjau ulang definisi pekerja migran itu sendiri. Jika migrasi sebelumnya dipahami secara fisik – yaitu perpindahan tempat tinggal dan tempat kerja ke negara lain – kini muncul gagasan bahwa migrasi juga dapat memiliki dimensi virtual. Dalam kerangka ini, migrasi tidak hanya dilihat sebagai pergerakan fisik, melainkan juga sebagai pergerakan ekonomi, sosial, dan hukum yang melintasi batas-batas negara melalui teknologi.<sup>4</sup> Konsep “migrasi virtual” atau “*virtual migration*” menunjukkan bahwa seseorang bisa menjadi bagian dari pasar tenaga kerja global tanpa harus meninggalkan negaranya. Namun demikian, belum terdapat konsensus global maupun nasional terkait pengakuan status dan perlindungan terhadap pekerja dalam kategori ini.

Pertanyaan mendasar yang kemudian muncul adalah apakah pekerja digital lintas batas ini juga berhak atas perlindungan sebagaimana layaknya pekerja migran konvensional. Di satu sisi, pekerja tersebut tidak berpindah tempat secara fisik dan karenanya tidak terkena risiko seperti penyiksaan, eksplorasi, atau kekerasan fisik yang sering dihadapi pekerja migran konvensional.<sup>5</sup> Namun di sisi lain, tetap menghadapi ketidakpastian status hukum, kesenjangan perlindungan sosial, upah yang tidak layak, dan keterbatasan akses ke

<sup>3</sup> Marta Aleksynska, “Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses”, *ILO Working Paper* No. 32, 2021, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_794913.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/documents/publication/wcms_794913.pdf).

<sup>4</sup> Mijke Houwerzijl, “The Working Conditions of Cross-Border Temporary Agency Workers on Paper and in Reality”, *European Labour Law Journal*, Vol. 15 No. 1, 2024, hlm. 45–62, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/20319525241227846>.

<sup>5</sup> S. Sumas, “Evaluasi Pembekalan Akhir Pemberangkatan bagi Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri”, *Jurnal Widya Iswara Indonesia*, Vol. 1 No. 3, 2020, hlm. 130–139, <https://journal.lifescifi.com/index.php/RH/article/view/540>.

mekanisme penyelesaian sengketa ketika terjadi pelanggaran kontrak atau eksplorasi digital.<sup>6</sup> Selain itu, perbedaan yurisdiksi hukum antara negara asal dan negara pemberi kerja dapat menyebabkan kebingungan terkait siapa yang bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan.

Singkatnya, transformasi teknologi telah mendobrak batas-batas tradisional dalam hubungan kerja, menciptakan peluang baru sekaligus tantangan dalam perlindungan ketenagakerjaan. Model kerja lintas negara secara digital membuka potensi besar bagi individu di negara berkembang untuk mengakses pasar kerja global, namun juga membawa risiko ketidaksetaraan dan ketidakjelasan perlindungan hukum.<sup>7</sup> Untuk itu, menjadi menarik untuk mengkaji kerangka regulasi apakah mampu menjawab tantangan era digital secara adil dan komprehensif.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan dikaji ialah bagaimana kedudukan dan perlindungan hukum terhadap pekerja digital lintas batas negara sebagai pekerja migran?

## Metode Penelitian

Artikel ini ditulis berdasarkan metode penelitian hukum yang bertujuan untuk menganalisis suatu gejala hukum dengan metode ilmiah, sistematika dan pemikiran dalam lingkup ilmu hukum.<sup>8</sup> Metode penelitian hukum yang digunakan ialah penelitian hukum normatif yang mana merupakan metode penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier.<sup>9</sup> Cara penelitian data sekunder dilakukan dengan cara studi pustaka yang menggunakan pendekatan konseptual dan pendekatan perundang-undangan. Metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan permasalahan hukum yang sedang diteliti.<sup>10</sup> Sementara itu, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) merupakan pendekatan yang memberikan sudut pandang analisis penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatarbelakanginya, atau juga ditinjau dari nilai-nilai yang terkandung dalam penormaan sebuah peraturan kaitannya dengan konsep-konsep yang digunakan.<sup>11</sup>

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

---

<sup>6</sup> International Organization for Migration, *Bridging the Digital Divide: Assessment of the Digital Skills of Migrant Workers and the Perspective of Employers in Thailand*, 2023, <https://publications.iom.int/books/bridging-digital-divide-assessment-digital-skills-migrant-workers-and-perspective-employers>.

<sup>7</sup> M. T. Bahri, “Understanding the Pattern of International Migration: Challenges in Human Rights Protection”, *Jurnal Hukum Unissula*, Vol. 38 No. 2, 2022, hlm. 81–98, <https://doi.org/10.26532/jh.v38i2.21337>.

<sup>8</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2018, hlm. 64.

<sup>9</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Maha Karya Pustaka, Yogyakarta, 2019, hlm. 51.

<sup>10</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2017, hlm. 33.

<sup>11</sup> *Ibid.*

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam struktur dan dinamika ketenagakerjaan global. Berbagai inovasi seperti email, penyimpanan berbasis cloud, konferensi video, serta platform kerja digital seperti Upwork, Toptal, dan GitHub memungkinkan seseorang untuk terlibat dalam kegiatan ekonomi lintas negara tanpa perlu melakukan perpindahan secara fisik ke luar negeri.<sup>12</sup> Fenomena ini melahirkan bentuk baru hubungan kerja yang dikenal sebagai pekerjaan lintas batas digital (*cross-border digital labor*), yaitu ketika seorang individu tinggal dan bekerja dari negaranya sendiri, namun menerima upah dari pemberi kerja atau klien yang berada di yurisdiksi negara lain. Konteks ini menimbulkan pertanyaan penting secara teoretis dan normatif, yaitu apakah pekerja digital lintas batas negara ini dapat dikategorikan sebagai pekerja migran sebagaimana dimaksud dalam peraturan nasional maupun internasional yang berlaku. Lebih lanjut, pertanyaan turunannya adalah apakah unsur perpindahan fisik atau *physical migration* merupakan indikator utama dalam mendefinisikan seseorang sebagai pekerja migran.

Dalam hukum internasional, khususnya *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (Konvensi PBB 1990), istilah pekerja migran (*migrant worker*) diartikan sebagai “*a person who is to be engaged, is engaged or has been engaged in a remunerated activity in a State of which he or she is not a national.*” Berdasarkan definisi ini, terdapat dua unsur pokok: pertama, individu tersebut bekerja dalam aktivitas yang menghasilkan upah (*remunerated activity*); kedua, aktivitas itu dilakukan di negara yang bukan negara kewarganegaraannya. Dengan demikian, pembacaan tekstual terhadap frasa “*in a State of which he or she is not a national*” menyiratkan bahwa keberadaan fisik pekerja di negara tujuan adalah hal yang melekat dalam konsep pekerja migran sebagaimana didefinisikan oleh konvensi tersebut.<sup>13</sup> Migrasi dalam konteks ini dipahami sebagai perpindahan secara nyata dari satu wilayah negara ke wilayah negara lain untuk menjalankan kegiatan kerja.

Senada dengan itu, hukum nasional Indonesia juga memberikan batasan yang mempertegas peran perpindahan fisik sebagai unsur utama dalam klasifikasi pekerja migran. Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pasal 1 angka 2 menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan Pekerja Migran Indonesia adalah “setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.” Kalimat “di luar wilayah Republik Indonesia” menunjukkan bahwa tempat berlangsungnya pekerjaan—secara geografis—menjadi elemen yang esensial. Secara sistemik, undang-undang ini juga didesain dengan mengasumsikan bahwa pekerja akan melalui proses penempatan ke luar negeri secara fisik, baik melalui jalur perseorangan maupun melalui badan resmi penempatan.

Dengan mengacu pada kedua definisi tersebut, baik internasional maupun nasional, tampak bahwa perpindahan fisik tetap menjadi ciri khas dari konsep pekerja migran. Konsep migrasi di sini masih dipahami secara konvensional, yaitu sebagai pergerakan manusia dari

<sup>12</sup> Paola Tubaro et al., “The Digital Labour of Artificial Intelligence in Latin America: A Comparison of Argentina, Brazil, and Venezuela”, *arXiv*, 10 Februari 2025, <https://arxiv.org/abs/2502.06317>.

<sup>13</sup> Niels van Doorn, Fabian Ferrari, dan Mark Graham, “Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention”, *Work, Employment and Society*, Vol. 37 No. 1, 2023, hlm. 3–16, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/09500170221096581>.

satu tempat ke tempat lain melintasi batas negara dengan tujuan melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, dalam kerangka hukum yang ada saat ini, pekerja yang tetap berada secara fisik di negaranya meskipun bekerja untuk entitas asing, secara literal belum memenuhi unsur migrasi yang dimaksud dalam pengertian pekerja migran.

Namun demikian, perkembangan sosial dan teknologi telah mendorong munculnya tafsir baru terhadap konsep migrasi, termasuk di dalamnya migrasi tenaga kerja. Dalam beberapa studi kontemporer di bidang hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial, mulai dikenalkan istilah "*digital migrant workers*" atau pekerja migran digital. Istilah ini berangkat dari gagasan bahwa migrasi tidak harus dimaknai secara fisik, tetapi juga dapat dimaknai secara fungsional, yakni keterlibatan dalam kegiatan ekonomi transnasional yang melampaui batas yurisdiksi negara asal. Dalam pendekatan ini, indikator utama tidak lagi pada mobilitas tubuh pekerja, melainkan pada mobilitas kerja dan kontribusi ekonomi yang berpindah dari satu wilayah hukum ke wilayah hukum lain melalui media digital. Seorang desainer grafis di Indonesia yang menerima dan menyelesaikan proyek dari perusahaan teknologi di Jerman, misalnya, dipandang telah mengalami bentuk "migrasi" nilai kerja, meskipun tubuhnya tidak berpindah dari Indonesia ke Jerman.

Meskipun pendekatan ini cukup progresif dan berupaya menyesuaikan konsep migrasi dengan realitas baru dunia kerja, ia belum menemukan landasan normatif yang kokoh dalam kerangka hukum positif. Baik dalam dokumen hukum internasional seperti konvensi PBB maupun dalam perundang-undangan nasional seperti Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, definisi pekerja migran masih sangat terikat pada konsep migrasi fisik sebagai syarat dasar. Sehingga, meskipun dalam praktiknya pekerja digital lintas batas dapat terlibat secara langsung dalam sistem produksi dan konsumsi global, secara hukum belum dapat digolongkan sebagai pekerja migran karena tidak memenuhi unsur perpindahan ke luar negeri dalam arti fisik dan teritorial.

Dari uraian tersebut, dapat dilihat bahwa inti persoalan klasifikasi pekerja migran terletak pada tafsir terhadap elemen "migrasi" itu sendiri. Selama pengertian migrasi masih bersifat geografis dan literal, maka pekerja digital lintas batas negara akan tetap berada di luar cakupan definisi pekerja migran. Sebaliknya, jika konsep migrasi mulai dipahami secara fungsional dan ekonomis – yakni sebagai keterlibatan dalam aktivitas lintas yurisdiksi yang menghasilkan nilai ekonomi – maka kategori pekerja migran dapat diperluas untuk mencakup model-model kerja baru yang difasilitasi oleh teknologi digital. Namun hal ini tentu memerlukan perubahan atau reinterpretasi terhadap norma-norma hukum yang telah mapan, dan sampai saat ini, perpindahan fisik tetap menjadi indikator utama dalam menentukan status seorang pekerja sebagai pekerja migran dalam praktik regulasi yang berlaku.

Tanpa adanya pengakuan formal terhadap keberadaan dan status, para pekerja digital lintas negara ini akan terus terperangkap dalam wilayah abu-abu hukum (*legal grey zone*) yang sangat rentan terhadap eksplorasi dan ketidakadilan struktural. Dalam kondisi ini, para pekerja tidak memperoleh kepastian hukum, tidak dilindungi oleh rezim ketenagakerjaan nasional maupun internasional secara memadai, dan dalam banyak kasus tidak diakui

sebagai subjek hukum yang layak mendapatkan perlindungan layaknya pekerja migran konvensional.<sup>14</sup>

Beberapa negara tujuan menolak memberikan perlindungan kepada pekerja digital lintas batas negara dengan dalih bahwa para pekerja ini tidak berada secara fisik dalam wilayah yurisdiksi negaranya. Perspektif ini mengasumsikan bahwa kehadiran fisik di negara tempat pemberi kerja menjadi syarat utama bagi pemberlakuan regulasi perlindungan ketenagakerjaan. Sementara itu, negara asal pekerja, seperti Indonesia, juga seringkali tidak memiliki perangkat hukum yang eksplisit dan memadai untuk menjangkau realitas kerja digital lintas batas yang tidak melalui mekanisme penempatan formal. Kekosongan hukum di kedua sisi ini menciptakan celah yang sangat mungkin dimanfaatkan oleh perusahaan-perusahaan digital untuk menghindari tanggung jawab hukum dan memaksimalkan keuntungan. Perusahaan platform dapat mengalihkan risiko kerja sepenuhnya kepada pekerja dengan dalih bahwa perusahaan hanyalah perantara (*intermediary*) teknologi atau hanya menyediakan jasa pencocokan antara penyedia dan pencari jasa.<sup>15</sup>

Padahal, eksklusi terhadap pekerja digital lintas negara dari rezim perlindungan pekerja migran semata-mata karena posisinya yang bekerja dari negara asalnya, bukanlah alasan yang dapat dibenarkan secara normatif. Hak atas perlindungan kerja adalah hak yang melekat pada aktivitas kerja itu sendiri, bukan pada lokasi geografis pekerja. Oleh karena itu, keberadaan kerja lintas negara melalui media digital seharusnya direspon dengan perluasan cakupan konseptual dan regulatif atas siapa yang dapat disebut sebagai pekerja migran atau pekerja lintas negara. Pembatasan secara fisik semata justru akan melemahkan peran negara dalam menjamin keadilan sosial dalam konteks ekonomi digital global yang semakin kompleks.

Di Indonesia, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia memang menekankan pentingnya perlindungan terhadap pekerja migran, terutama dari ancaman perdagangan manusia, perbudakan, kerja paksa, kekerasan, kesewenang-wenangan, dan bentuk pelanggaran hak asasi manusia lainnya. Namun, fokus perlindungan tersebut masih dominan diarahkan pada bentuk-bentuk risiko kerja yang bersifat fisik.<sup>16</sup> Dalam konteks pekerja digital lintas batas negara yang tidak berpindah secara fisik ke luar negeri, maka risiko-risiko yang bersifat fisik memang relatif kecil untuk dihadapi. Akan tetapi, mengabaikan keberadaan risiko non-fisik hanya karena tidak ada migrasi geografis merupakan bentuk penyempitan perspektif yang dapat berujung pada pengabaian terhadap dimensi baru dari kerentanan kerja di era digital.

Risiko-risiko kerja yang dihadapi oleh pekerja digital lintas batas negara sangat beragam dan kompleks. Pertama, pekerja digital lintas batas negara umumnya tidak dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan nasional karena statusnya secara formal

---

<sup>14</sup> Daron Acemoglu et al., “Artificial Intelligence and Jobs: Evidence from Online Vacancies”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 40 No. S1, 2022, hlm. S293–S340, <https://doi.org/10.1086/718327>.

<sup>15</sup> Christina Stringer, Ani Kartikasari, dan Snejina Michailova, “‘They Make a Business out of Desperate People’: The Role of Recruitment Agents in Cross-Border Labour Chains”, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 47 No. 3, 2021, hlm. 558–574, <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0312896220986895>.

<sup>16</sup> Hotlin Hutasoit, “Eksplorasi Pekerja Migran Indonesia dalam Operasi Judi Online di Kamboja: Studi Kasus Sekelompok Pekerja Migran Asal Tanjungpinang sebagai Korban”, *Syariah: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 2 No. 3, 2025, hlm. 57–63, <https://doi.org/10.62017/syariah.v2i3.4235>.

dikategorikan sebagai pekerja mandiri atau kontraktor independen.<sup>17</sup> Posisi ini menempatkan pekerja tersebut di luar hubungan kerja yang diakui oleh hukum nasional, sehingga tidak berhak atas jaminan sosial, upah minimum, cuti, atau bentuk perlindungan lainnya yang biasanya diberikan kepada pekerja tetap. Di banyak yurisdiksi, hubungan kerja formal ditentukan oleh adanya unsur subordinasi, perintah, dan keterikatan waktu, yang sering kali tidak terpenuhi dalam kerja platform digital. Dengan demikian, pekerja digital lintas negara menjadi tidak terlihat dalam sistem hukum nasional.

Kedua, ketergantungan pada platform digital sebagai satu-satunya jembatan antara pekerja dan pasar global membuat posisi tawar sangat lemah. Sistem algoritmik yang digunakan oleh platform digital bekerja secara sepihak dan tidak transparan. Pemblokiran akun, penurunan rating, pengurangan eksposur terhadap peluang kerja, atau bahkan penghapusan profil dapat dilakukan sewaktu-waktu tanpa ada mekanisme banding yang adil dan setara. Hal ini menjadikan pekerja digital sepenuhnya berada di bawah kontrol algoritmik yang tidak bisa dinegosiasikan, yang pada akhirnya menjadikan relasi kerja tersebut sangat timpang.<sup>18</sup>

Ketiga, persoalan yurisdiksi hukum menjadi tantangan besar dalam menjamin perlindungan hak-hak pekerja digital lintas batas negara. Ketika seorang pekerja digital di Indonesia menandatangani kontrak dengan perusahaan di Eropa atau Amerika, biasanya kontrak tersebut tunduk pada hukum negara tempat perusahaan berdomisili.<sup>19</sup> Namun, dalam praktiknya, pekerja sering kali tidak memiliki pemahaman yang memadai terhadap sistem hukum tersebut. Pekerja juga tidak memiliki akses untuk menuntut haknya secara efektif karena tidak berada dalam yurisdiksi hukum yang sama. Ketiadaan akses terhadap lembaga hukum atau pengadilan di negara tempat perusahaan berdomisili memperparah ketimpangan relasi antara pekerja dan pemberi kerja. Ini adalah bentuk ketimpangan struktural yang bersifat lintas yurisdiksi dan berlapis.

Keempat, dari segi hak kolektif, pekerja digital lintas negara hampir tidak memiliki ruang untuk membentuk serikat pekerja atau berpartisipasi dalam mekanisme dialog sosial. Hubungan kerja yang tidak terorganisasi secara fisik, tersebar secara geografis, dan dijalankan melalui perangkat digital menjadikan proses kolektivisasi sangat sulit dilakukan. Di sisi lain, platform digital umumnya tidak mengakui keberadaan serikat atau tidak menyediakan infrastruktur untuk representasi kolektif.<sup>20</sup> Tidak adanya pengakuan formal atas status hukum pekerja digital ini juga menjadikan sulitnya advokasi, baik oleh lembaga negara maupun organisasi buruh internasional.

Kelima, pekerja digital lintas negara menghadapi kesulitan besar dalam mengakses mekanisme penyelesaian sengketa lintas negara. Ketika terjadi pelanggaran kontrak,

---

<sup>17</sup> T. C. Au-Yeung dan J. Qiu, “Institutions, Occupations and Connectivity: The Embeddedness of Gig Work and Platform-Mediated Labour Market in Hong Kong”, *Critical Sociology*, Vol. 48 No. 7–8, 2022, hlm. 1169–1187, <https://doi.org/10.1177/08969205221090581>.

<sup>18</sup> Gianna Williams et al., “Data Enrichment Work and AI Labor in Latin America and the Caribbean”, *arXiv*, 13 Januari 2025, <https://arxiv.org/abs/2501.06981>.

<sup>19</sup> Antonio Aloisi, “Platform Work in Europe: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead”, *European Labour Law Journal*, Vol. 13 No. 1, 2022, hlm. 4–29, <https://doi.org/10.1177/20319525211062557>.

<sup>20</sup> Elis Mediawati, Mimin Widaningsih, Badria Muntashofi, Neng Hasnah Siti Aminah, dan Bambang Triyono, “Pelatihan Entrepreneurship Era Digital pada Pekerja Migran Indonesia di Johor Bahru-Malaysia”, *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, Vol. 4 No. 5, 2023, hlm. 11191–11196, <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i5.20862>.

keterlambatan pembayaran, atau bentuk-bentuk ketidakadilan lainnya, pekerja tersebut sering kali tidak tahu ke mana harus mengadu. Mekanisme penyelesaian sengketa dalam hukum internasional kerja masih belum memberikan kepastian bagi hubungan kerja digital yang tidak berbasis migrasi fisik. Pekerja tersebut tidak memiliki kehadiran hukum di negara tempat perusahaan berada, sehingga tidak memiliki *legal standing* yang kuat untuk mengajukan tuntutan. Bahkan, dalam beberapa kasus, perusahaan dapat dengan mudah menghindari tanggung jawab hanya dengan menghapus akun pekerja dari sistem digital.

Kondisi-kondisi tersebut menegaskan bahwa kebutuhan perlindungan terhadap pekerja digital lintas negara tidak bisa dipandang dari sisi fisik semata. Kompleksitas risiko dalam kerja digital menuntut perubahan cara pandang terhadap kerja migran. Di Indonesia sendiri, kerangka hukum yang ada justru memperlihatkan lemahnya komitmen negara dalam menjamin perlindungan kepada pekerja digital lintas batas negara. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, dalam Pasal 63 ayat (2), menyatakan bahwa risiko ketenagakerjaan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia Perseorangan menjadi tanggung jawab pekerja itu sendiri. Jika pekerja digital lintas negara pun nantinya dimasukkan dalam kategori pekerja migran, tetapi berada dalam kategori perseorangan, maka secara otomatis tidak akan mendapatkan perlindungan negara yang memadai. Regulasi ini menjadi ironi, karena justru kelompok pekerja yang paling rentan dan tidak memiliki dukungan institusional justru diposisikan sebagai pihak yang bertanggung jawab sendiri terhadap seluruh risikonya.

Hal ini bertentangan dengan semangat intervensi negara dalam hukum ketenagakerjaan yang pada dasarnya ditujukan untuk melindungi pihak yang secara struktural berada dalam posisi lebih lemah dalam hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan tidak lahir dari relasi ekonomi yang seimbang, melainkan dari kebutuhan untuk mengoreksi ketimpangan kuasa antara pekerja dan pemberi kerja. Oleh karena itu, pemahaman terhadap bentuk-bentuk kerja baru, seperti kerja digital lintas negara, harus dibarengi dengan reformulasi terhadap siapa yang layak disebut sebagai subjek perlindungan negara. Kegagalan untuk memahami hal ini akan melanggengkan eksklusi dan menormalisasi ketidakadilan baru dalam sistem kerja global yang semakin terdigitalisasi.

Dengan demikian, selama belum ada pengakuan formal terhadap status pekerja digital lintas batas negara dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, maka kelompok ini akan tetap berada dalam wilayah hukum yang tidak pasti. Ketidakpastian ini tidak hanya merugikan pekerja dari sisi kepastian hak dan perlindungan, tetapi juga membuka ruang bagi praktik eksplorasi yang dilakukan secara sistemik oleh perusahaan digital global. Ketimpangan struktural dan geografis dalam kerja digital hanya dapat dijembatani jika negara berani mengambil langkah untuk memperluas pengertian hukum yang tidak hanya terpaku pada migrasi fisik, tetapi juga memahami migrasi nilai ekonomi dan kontribusi kerja dalam konteks digital.

Beberapa negara dengan pendekatan regulasi yang lebih progresif mulai merespons dinamika baru dalam dunia kerja dengan mengembangkan peraturan yang ditujukan untuk menjangkau dan melindungi pekerja digital, meskipun upaya ini masih berada dalam tahap awal. Uni Eropa, misalnya, telah meluncurkan *Digital Services Act* dan *Platform Work Directive* sebagai bagian dari upaya untuk mengatur hubungan kerja digital, termasuk yang bersifat lintas negara. Inisiatif ini menekankan pentingnya transparansi dalam penggunaan

algoritma, keadilan dalam perjanjian kerja, serta tanggung jawab hukum perusahaan platform terhadap para pekerja yang menggunakan jasanya. Meskipun peraturan tersebut belum secara eksplisit mengklasifikasikan pekerja digital lintas negara sebagai pekerja migran, arah kebijakannya memperlihatkan pengakuan akan perubahan struktur kerja global yang membutuhkan perlindungan hukum transnasional.<sup>21</sup> Di tingkat negara, seperti Jerman dan Perancis, terdapat upaya untuk memperkuat posisi pekerja digital dengan mengharuskan perusahaan digital memberikan akses terhadap perlindungan sosial, kebebasan berorganisasi, serta memperjelas status hukum para pekerja, walaupun penerapannya masih terbatas dalam cakupan dan jangkauan.

Bagi negara-negara pengirim pekerja digital, seperti Indonesia, India, dan Filipina, perlindungan terhadap warganya yang bekerja untuk perusahaan asing—baik secara fisik di luar negeri maupun secara digital dari dalam negeri—merupakan kepentingan strategis. Dengan adanya pengakuan terhadap jenis pekerjaan ini, negara asal dapat lebih tegas dalam memperjuangkan hak-hak pekerja digital dalam forum bilateral maupun multilateral. Ini mencakup negosiasi dalam perjanjian perdagangan bebas, kerangka kerja sama regional seperti ASEAN, hingga partisipasi dalam forum global seperti Organisasi Buruh Internasional (ILO) dan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB).<sup>22</sup>

Secara khusus untuk Indonesia, sebagai negara dengan populasi pekerja digital yang terus meningkat dan potensi tenaga kerja muda yang besar, perlu ada langkah-langkah konkret untuk memperkuat kerangka perlindungan hukum bagi pekerja digital lintas negara. Langkah pertama yang mendesak adalah revisi menyeluruh terhadap peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja migran. Revisi ini harus mencakup perluasan definisi pekerja migran agar mencakup pula pekerja digital yang bekerja lintas batas melalui platform daring. Pengakuan formal ini penting sebagai landasan hukum yang menjamin hak-hak dasar pekerja digital lintas batas negara, seperti hak atas upah yang layak, jaminan sosial, hak untuk membentuk serikat pekerja, serta akses terhadap mekanisme hukum yang adil.<sup>23</sup> Tanpa pengakuan dan perubahan hukum ini, pekerja digital Indonesia yang bekerja bagi perusahaan luar negeri akan tetap berada dalam posisi rentan karena tidak memiliki kepastian hukum yang melindungi dari eksloitasi.

Langkah kedua yang perlu diambil adalah pengembangan sistem jaminan sosial yang inklusif dan mampu menyesuaikan diri dengan dinamika kerja digital lintas negara. Sistem ini harus mengakomodasi karakter kerja yang tidak tetap, fleksibel, dan sering kali dilakukan secara mandiri.<sup>24</sup> Langkah ketiga adalah memperkuat sistem pengawasan dan perlindungan hukum yang khusus ditujukan bagi pekerja digital yang bekerja lintas negara. Salah satu

---

<sup>21</sup> Eko Wahyono, “Policies and Directions for Digital Development: Restructuring the Protection and Services of International Migrant Workers”, *Indonesian Journal of Digital Society*, Vol. 1 No. 1, 2020, <https://journal.unas.ac.id/sosiologi-ijds/article/view/782>.

<sup>22</sup> ASEAN Secretariat, *ASEAN Employment Outlook: The Quest for Decent Work in Platform Economy: Issues, Opportunities and Ways Forward*, 2023, <https://asean.org/book/asean-employment-outlook-the-quest-for-decent-work-in-platform-economy-issues-opportunities-and-ways-forward/>.

<sup>23</sup> Henny Natasha Rosalina dan Lazarus Tri Setyawanta, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat”, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 2 No. 2, 2020, hlm. 174–187, <https://jurnal.ensiklopediaku.org/ojs-2.4.8-3/index.php/erw/article/view/2795>.

<sup>24</sup> D. Kusuma, “Strategi Membangun Bisnis UMKM Berbasis Digital pada Pekerja Migran Indonesia”, *Jurnal Administrasi dan Hukum Ekonomi*, Vol. 10 No. 1, 2025, hlm. 45–60, <https://jubaedah.ipppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/328>.

bentuknya adalah pembentukan satuan tugas khusus di bawah Kementerian Ketenagakerjaan yang memiliki mandat untuk memantau kondisi kerja digital, menerima dan menindaklanjuti pengaduan pelanggaran hak, serta memediasi sengketa antara pekerja dan perusahaan digital asing. Satuan tugas ini juga bisa bekerja sama dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika untuk mengawasi operasional perusahaan platform digital luar negeri yang menjalankan bisnisnya di Indonesia, memastikan kepatuhan terhadap prinsip perlindungan hak-hak pekerja, serta mendorong praktik bisnis yang etis dan bertanggung jawab.

Keempat, dalam dimensi hubungan internasional, Indonesia perlu secara aktif menggunakan forum-forum diplomatik dan kerja sama multilateral untuk mendorong pengakuan dan perlindungan terhadap pekerja digital lintas negara. Di lingkup ASEAN, Indonesia bisa mengusulkan adanya ketentuan yang secara khusus menyebutkan pekerja digital sebagai bagian dari kategori pekerja migran yang dilindungi. Sementara di tingkat global, Indonesia dapat mengambil peran strategis dalam mendorong pengembangan instrumen internasional baru melalui ILO, PBB, maupun G20 yang secara eksplisit mengatur dan melindungi hak-hak pekerja digital, baik yang bekerja di sektor *gig economy, freelancing*, maupun pekerjaan lain yang dimediasi oleh platform digital.<sup>25</sup> Dengan demikian, Indonesia dapat menunjukkan kepemimpinan global dalam membentuk kebijakan ketenagakerjaan yang sesuai dengan realitas ekonomi digital saat ini.<sup>26</sup>

Langkah kelima yang perlu dilakukan adalah peningkatan literasi digital dan pemahaman hukum di kalangan pekerja digital Indonesia, terutama yang bekerja untuk perusahaan asing. Pemerintah perlu mengembangkan program pelatihan dan penyuluhan yang menyeluruh agar para pekerja memahami hak-haknya, tahu bagaimana mengakses mekanisme perlindungan hukum yang tersedia, dan memiliki kesadaran terhadap risiko-risiko yang melekat dalam ekosistem kerja digital global.<sup>27</sup> Peningkatan kapasitas ini tidak hanya akan membantu para pekerja dalam menghadapi tantangan hukum dan ketenagakerjaan, tetapi juga memperkuat posisinya dalam bernegosiasi secara adil dengan pihak perusahaan.<sup>28</sup>

Selanjutnya, dibutuhkan kebijakan inovatif yang adaptif terhadap perkembangan zaman. Salah satu gagasan yang relevan adalah pengembangan *Digital Migrant Worker Card*, yaitu kartu identitas khusus bagi pekerja digital asal Indonesia yang bekerja secara daring untuk perusahaan luar negeri. Kartu ini dapat mencakup informasi mengenai status hukum,

---

<sup>25</sup> Fabian Stephany et al., “Online Labour Index 2020: New Ways to Measure the World's Remote Freelancing Market”, *arXiv*, 19 Mei 2021, <https://arxiv.org/abs/2105.09148>.

<sup>26</sup> Wayan Wisnumurti, I Ketut Darma, dan Ni Nyoman R. Suasih, “Government Policy of Indonesia to Managing Demographic Bonus and Creating Indonesia Gold in 2045”, *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 23 No. 2, 2018, hlm. 23–34, <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%202023%20Issue2/Version-1/D2302012334.pdf>.

<sup>27</sup> Sarah Tabassum dan Cori Faklaris, “Digital Privacy for Migrants: Exploring Current Research Trends and Future Prospects”, *arXiv*, 4 Juni 2024, <https://arxiv.org/abs/2406.02520>.

<sup>28</sup> H. A. Rohman, N. Hidayati, dan E. Farida, “Pemberdayaan Purna Pekerja Migran Indonesia (PMI) Ditinjau dari Kajian Perilaku Konsumtif dan Produktif di Kabupaten Blitar”, *Jurnal SOLMA*, Vol. 14 No. 1, 2025, hlm. 353–359, <https://doi.org/10.22236/solma.v14i1.15798>. Libat juga, Rahmat Saleh dkk., “Pemberdayaan Komunitas Purna Pekerja Migran Indonesia Melalui Organisasi Berbasis Komunitas Forum Warga Buruh Migran”, *PKM: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol. 3 No. 1, 2022, hlm. 45–52, <https://ojs.pseb.or.id/index.php/pkm/article/view/1296>.

perlindungan sosial yang berlaku, serta akses terhadap layanan keuangan dan kesehatan. Selain berfungsi sebagai sarana legitimasi yang memudahkan akses terhadap hak-hak pekerja, kartu ini juga bisa menjadi bagian dari sistem pendataan dan pengawasan yang mempermudah pemerintah dalam merancang kebijakan berbasis data. Dengan pendekatan berbasis teknologi ini, perlindungan terhadap pekerja digital bisa dilakukan secara lebih modern dan efektif.

Realitas keberadaan pekerja digital lintas negara tidak lagi dapat diabaikan dalam diskursus kebijakan ketenagakerjaan modern. Para pekerja tersebut merupakan bagian dari transformasi besar dalam struktur pasar kerja global, sekaligus simbol dari pergeseran paradigma kerja menuju model yang lebih fleksibel, terdesentralisasi, dan berbasis teknologi. Oleh karena itu, pengakuan formal terhadap status sebagai pekerja migran digital bukan semata soal kategorisasi hukum, tetapi lebih dari itu, merupakan langkah awal yang penting untuk membangun sistem perlindungan kerja yang inklusif dan berkeadilan. Indonesia, dengan posisinya sebagai negara berpenduduk besar, pengguna teknologi yang tumbuh pesat, serta komitmen terhadap perlindungan tenaga kerja, berada pada posisi strategis untuk menjadi pelopor dalam mengatur dan melindungi pekerja migran digital. Dengan membangun kerangka hukum yang responsif, memperkuat kerja sama internasional, dan melibatkan teknologi dalam kebijakan ketenagakerjaan, Indonesia dapat memastikan bahwa setiap warganya yang bekerja dalam ruang digital lintas batas mendapatkan perlindungan yang layak, tidak tertinggal dalam perubahan, dan tetap berdaya dalam menghadapi masa depan kerja.

## **Penutup**

Hingga kini, belum ada pengakuan formal serta kedudukan hukum yang jelas terhadap status pekerja digital lintas batas negara sebagai pekerja migran dalam kerangka hukum ketenagakerjaan. Hal ini didasari atas interpretasi yang sempit bahwa indikator kategori pekerja migran ialah melakukan pekerjaan di luar wilayah negaranya, atau melakukan migrasi fisik. Tanpa adanya kejelasan pengakuan formal dan kedudukan hukum, para pekerja digital lintas negara ini akan terus terperangkap dalam wilayah abu-abu hukum (*legal grey zone*) yang sangat rentan terhadap eksploitasi dan ketidakadilan struktural. Dalam kondisi ini, para pekerja tidak memperoleh kepastian hukum, tidak dilindungi oleh rezim ketenagakerjaan nasional maupun internasional secara memadai, dan dalam banyak kasus tidak diakui sebagai subjek hukum yang layak mendapatkan perlindungan layaknya pekerja migran konvensional. Hal ini bertentangan dengan semangat intervensi negara dalam hukum ketenagakerjaan yang pada dasarnya ditujukan untuk melindungi pihak yang secara struktural berada dalam posisi lebih lemah dalam hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan tidak lahir dari relasi ekonomi yang seimbang, melainkan dari kebutuhan untuk mengoreksi ketimpangan kuasa antara pekerja dan pemberi kerja. Oleh karena itu, pemahaman terhadap bentuk-bentuk kerja baru, seperti kerja digital lintas negara, harus dibarengi dengan reformulasi terhadap siapa yang layak disebut sebagai subjek perlindungan negara.

## **Daftar Pustaka**

- Acemoglu, Daron, et al. "Artificial Intelligence and Jobs: Evidence from Online Vacancies." *Journal of Labor Economics*, Vol. 40, No. S1, 2022. <https://doi.org/10.1086/718327>.
- Aditya, Z. F., and S. Al-Fatih. "Indonesian Constitutional Rights: Expressing and Purposing Opinions on the Internet." *The International Journal of Human Rights*, Vol. 25, No. 9, 2021. <https://doi.org/10.1080/13642987.2020.1826450>
- Aleksynska, Marta. "Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses." *ILO Working Paper*, No. 32, 2021. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_794913.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_794913.pdf).
- Aloisi, Antonio. "Platform Work in Europe: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead." *European Labour Law Journal*, Vol. 13, No. 1, 2022. <https://doi.org/10.1177/20319525211062557>.
- ASEAN Secretariat. *ASEAN Employment Outlook: The Quest for Decent Work in Platform Economy: Issues, Opportunities and Ways Forward*, 2023. <https://asean.org/book/asean-employment-outlook-the-quest-for-decent-work-in-platform-economy-issues-opportunities-and-ways-forward/>.
- Au-Yeung, T. C., and J. Qiu. "Institutions, Occupations and Connectivity: The Embeddedness of Gig Work and Platform-Mediated Labour Market in Hong Kong." *Critical Sociology*, Vol. 48, No. 7-8, 2022. <https://doi.org/10.1177/08969205221090581>.
- Bahri, M. T. "Understanding the Pattern of International Migration: Challenges in Human Rights Protection." *Jurnal Hukum Unissula*, Vol. 38, No. 2, 2022. <https://doi.org/10.26532/jh.v38i2.21337>.
- Houwerzijl, Mijke. "The Working Conditions of Cross-Border Temporary Agency Workers on Paper and in Reality." *European Labour Law Journal*, Vol. 15, No. 1, 2024. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/20319525241227846>.
- Hudasoit, Hotlin. "Eksplorasi Pekerja Migran Indonesia dalam Operasi Judi Online di Kamboja: Studi Kasus Sekelompok Pekerja Migran Asal Tanjungpinang sebagai Korban." *Syariah: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 2, No. 3, 2025. <https://doi.org/10.62017/syariah.v2i3.4235>.
- International Organization for Migration. *Bridging the Digital Divide: Assessment of the Digital Skills of Migrant Workers and the Perspective of Employers in Thailand*, 2023. <https://publications.iom.int/books/bridging-digital-divide-assessment-digital-skills-migrant-workers-and-perspective-employers>.
- Kusuma, D. "Strategi Membangun Bisnis UMKM Berbasis Digital pada Pekerja Migran Indonesia." *Jurnal Administrasi dan Hukum Ekonomi*, Vol. 10, No. 1, 2025. <https://jubaedah.ippmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/328>.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2017.
- Mediawati, Elis, Mimin Widaningsih, Badria Muntashofi, Neng Hasnah Siti Aminah, and Bambang Triyono. "Pelatihan Entrepreneurship Era Digital pada Pekerja Migran Indonesia di Johor Bahru-Malaysia." *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, Vol. 4, No. 5, 2023. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i5.20862>.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Maha Karya Pustaka, Yogyakarta, 2019.
- Rohman, H. A., N. Hidayati, and E. Farida. "Pemberdayaan Purna Pekerja Migran Indonesia (PMI) Ditinjau dari Kajian Perilaku Konsumtif dan Produktif di Kabupaten Blitar." *Jurnal SOLMA*, Vol. 14, No. 1, 2025. <https://doi.org/10.22236/solma.v14i1.15798>.

- Rosalina, Henny Natasha, and Lazarus Tri Setyawanta. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 2, No. 2, 2020. <https://jurnal.ensiklopediaku.org/ojs-2.4.8-3/index.php/erw/article/view/2795>.
- Saleh, Rahmat, et al. "Pemberdayaan Komunitas Purna Pekerja Migran Indonesia Melalui Organisasi Berbasis Komunitas Forum Warga Buruh Migran." *PKM: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol. 3, No. 1, 2022. <https://ojs.pseb.or.id/index.php/pkm/article/view/1296>.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2018.
- Stephany, Fabian, et al. "Online Labour Index 2020: New Ways to Measure the World's Remote Freelancing Market." *arXiv*, 19 Mei 2021. <https://arxiv.org/abs/2105.09148>.
- Stringer, Christina, Ani Kartikasari, and Snejina Michailova. "'They Make a Business out of Desperate People': The Role of Recruitment Agents in Cross-Border Labour Chains." *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 47, No. 3, 2021. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0312896220986895>.
- Sumas, S. "Evaluasi Pembekalan Akhir Pemberangkatan bagi Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri." *Jurnal Widya Iswara Indonesia*, Vol. 1, No. 3, 2020. <https://journal.lifescifi.com/index.php/RH/article/view/540>.
- Tabassum, Sarah, and Cori Faklaris. "Digital Privacy for Migrants: Exploring Current Research Trends and Future Prospects." *arXiv*, 4 Juni 2024. <https://arxiv.org/abs/2406.02520>.
- Tubaro, Paola, et al. "The Digital Labour of Artificial Intelligence in Latin America: A Comparison of Argentina, Brazil, and Venezuela." *arXiv*, 10 Februari 2025. <https://arxiv.org/abs/2502.06317>.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141.
- van Doorn, Niels, Fabian Ferrari, and Mark Graham. "Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention." *Work, Employment and Society*, Vol. 37, No. 1, 2023. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/09500170221096581>.
- Wahyono, Eko. "Policies and Directions for Digital Development: Restructuring the Protection and Services of International Migrant Workers." *Indonesian Journal of Digital Society*, Vol. 1, No. 1, 2020. <https://journal.unas.ac.id/sosiologi-jds/article/view/782>.
- Williams, Gianna, et al. "Data Enrichment Work and AI Labor in Latin America and the Caribbean." *arXiv*, 13 Januari 2025. <https://arxiv.org/abs/2501.06981>.
- Wisnumurti, Wayan, I Ketut Darma, and Ni Nyoman R. Suasih. "Government Policy of Indonesia to Managing Demographic Bonus and Creating Indonesia Gold in 2045." *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 23, No. 2, 2018. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%202023%20Issue2/Version-1/D2302012334.pdf>.