



# Custodia: Journal of Legal, Political, and Humanistic Inquiry

Vol 1 No 2 December 2025, Hal 222-229  
ISSN: 3123-2116 (Print) ISSN: 3123-2108 (Electronic)  
Open Access: <https://scriptaintelektual.com/custodia>

## Eksistensi Digital Nomad dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Antara Peluang Investasi dan Pengaburan Makna Hubungan Kerja

Chandra Devaraihan Wahyudi<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia  
email: [chandradevaraihan@gmail.com](mailto:chandradevaraihan@gmail.com) <sup>1\*</sup>

### Article Info :

Received:  
28-10-2025  
Revised:  
29-11-2025  
Accepted:  
28-12-2025

### Abstract

*This article examines the existence of digital nomads in Indonesia from the perspective of employment law, focusing on the contradiction between immigration policies such as the E-Visa Remote Worker that support remote work and the definition of employment relationships in the Employment Law that requires local sponsors. Using a normative juridical approach, the research analyzes existing legal gaps, the implications of blurring the meaning of employment relationships on worker protections such as Occupational Health and Safety (K3) and social security, as well as the potential loss of state revenue from income tax (PPh 21). The findings indicate that digital nomads are in a legal gray area that requires specific regulations (lex specialis) to integrate local economic investment opportunities with public obligations. Recommendations include harmonizing immigration and employment regulations, with comparative policies from countries like Estonia and Portugal, to create an adaptive framework that supports digital innovation without compromising legal sovereignty.*

**Keywords:** Digital nomads, employment law, employment relationship, foreign investment, work flexibility.

### Abstrak

Artikel ini membahas eksistensi digital nomad di Indonesia dari perspektif hukum ketenagakerjaan, dengan fokus pada kontradiksi antara kebijakan imigrasi seperti E-Visa Remote Worker yang mendukung kerja jarak jauh dan definisi hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mensyaratkan sponsor lokal. Melalui pendekatan yuridis normatif, penelitian menganalisis celah hukum (legal gap) yang ada, implikasi terhadap pengaburan makna hubungan kerja yang berdampak pada perlindungan pekerja seperti Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta jaminan sosial, serta potensi hilangnya penerimaan negara dari pajak penghasilan (PPh 21). Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital nomad berada dalam area abu-abu hukum yang memerlukan regulasi khusus (lex specialis) untuk mengintegrasikan peluang investasi ekonomi lokal dengan kewajiban publik. Rekomendasi mencakup harmonisasi regulasi imigrasi dan ketenagakerjaan, dengan perbandingan kebijakan dari negara seperti Estonia dan Portugal, guna menciptakan kerangka adaptif yang mendukung inovasi digital tanpa mengorbankan kedaulatan hukum.

**Kata kunci:** Digital nomad, fleksibilitas kerja, hubungan kerja, hukum ketenagakerjaan, investasi asing.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Transformasi pola kerja global menunjukkan pergeseran signifikan dari kerja konvensional menuju kerja jarak jauh lintas negara yang melahirkan fenomena digital nomad sebagai aktor ekonomi baru dalam mobilitas tenaga kerja internasional. Digital nomad tidak lagi dipahami semata sebagai wisatawan produktif, melainkan sebagai individu berpenghasilan aktif yang menjalankan aktivitas kerja berbasis teknologi tanpa keterikatan lokasi fisik tertentu, sehingga memunculkan konsekuensi hukum yang kompleks bagi negara tujuan (Andrade et al., 2023; Bahri, 2024). Indonesia menjadi salah satu destinasi yang menarik perhatian digital nomad karena stabilitas sosial, biaya hidup relatif kompetitif, serta infrastruktur digital yang terus berkembang. Kondisi tersebut membuka ruang investasi tidak langsung melalui konsumsi, jasa, dan ekonomi lokal, namun secara bersamaan menantang konstruksi hukum ketenagakerjaan nasional yang selama ini bertumpu pada konsep hubungan kerja konvensional (Permadhi & Udytama, 2024).

Fenomena digital nomad juga menandai perubahan mendasar dalam teori migrasi tenaga kerja, dari migrasi permanen menuju mobilitas fleksibel berbasis proyek dan kontrak jangka pendek. Bahri

(2024) menegaskan bahwa digital nomad mendorong redefinisi negara tujuan migrasi yang tidak hanya berfungsi sebagai penyedia lapangan kerja, tetapi juga sebagai ekosistem pendukung kerja jarak jauh. Dalam kerangka tersebut, Indonesia menghadapi dilema antara kebutuhan adaptasi regulasi untuk menarik modal manusia global dan kewajiban konstitusional dalam melindungi tenaga kerja. Ketegangan ini semakin nyata ketika praktik kerja digital nomad beroperasi di ruang abu-abu antara rezim keimigrasian, ketenagakerjaan, dan hukum kontrak (Herman et al., 2025). Persoalan hukum semakin mengemuka ketika hubungan kerja digital nomad tidak memenuhi unsur klasik hubungan kerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah.

Model kerja berbasis platform, kontrak independen, serta pembayaran lintas yurisdiksi mengaburkan posisi hukum antara pekerja dan pemberi kerja. Herman et al. (2025) mencatat bahwa digitalisasi dan otomatisasi telah menciptakan ketidakpastian hukum dalam perlindungan pekerja, termasuk pekerja jarak jauh lintas negara. Situasi ini menimbulkan risiko eksploitasi terselubung yang berlandung di balik fleksibilitas kerja dan kebebasan semu yang dijanjikan oleh ekonomi digital (Utami et al., 2025). Di sisi kebijakan, berbagai negara telah merespons fenomena digital nomad melalui pengaturan visa kerja jarak jauh yang memberikan kepastian administratif tanpa mengakui hubungan kerja domestik. Indonesia mulai mengarah pada pendekatan serupa melalui kebijakan remote work visa yang difokuskan pada aspek keimigrasian dan promosi investasi berbasis konsumsi. Data komparatif berikut menunjukkan bagaimana beberapa negara mengatur digital nomad sebagai strategi ekonomi tanpa integrasi penuh ke dalam rezim ketenagakerjaan nasional:

**Tabel 1. Data beberapa negara mengatur digital nomad**

Negara	Jenis Visa Digital Nomad	Dasar Regulasi	Orientasi Kebijakan
Estonia	Digital Nomad Visa	Migration Act	Daya saing ekonomi
Portugal	Temporary Stay Visa	Immigration Law	Konsumsi & investasi
Thailand	Long-Term Resident Visa	BOI Regulation	Pariwisata premium
Indonesia	Remote Work Visa	Kebijakan Imigrasi	Investasi tidak langsung

Pendekatan Indonesia yang menempatkan digital nomad dalam kerangka keimigrasian tanpa integrasi ke hukum ketenagakerjaan menimbulkan implikasi yuridis yang signifikan. Permadhi dan Udytama (2024) menilai bahwa ketiadaan pengaturan eksplisit mengenai status kerja digital nomad berpotensi menciptakan kekosongan hukum, khususnya terkait perlindungan hak pekerja dan tanggung jawab pemberi kerja asing. Kondisi ini diperparah oleh karakter kerja digital nomad yang sering kali berbasis kontrak privat lintas negara yang sulit dijangkau oleh yurisdiksi nasional. Akibatnya, relasi kerja yang seharusnya dilindungi hukum ketenagakerjaan bertransformasi menjadi relasi kontraktual murni yang rawan ketimpangan posisi tawar.

Dari perspektif hukum perjanjian kerja jarak jauh yang dilakukan digital nomad sering kali dikonstruksikan sebagai hubungan kerja independen yang meniadakan unsur subordinasi. Utami et al. (2025) menegaskan bahwa kontrak kerja jarak jauh memerlukan standar perlindungan khusus agar tidak mereduksi hak normatif pekerja. Dalam praktiknya, kontrak digital lintas yurisdiksi kerap menghindari penerapan hukum ketenagakerjaan nasional dengan memilih hukum asing atau klausul arbitrase internasional. Pola ini mempertegas terjadinya pengaburan makna hubungan kerja yang berimplikasi langsung pada lemahnya jaminan perlindungan hukum. Perkembangan regulasi teknologi informasi turut memengaruhi posisi hukum digital nomad di Indonesia. Sudiantari (2025) menunjukkan bahwa perubahan Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik memberikan legitimasi terhadap aktivitas digital lintas batas, namun belum secara spesifik mengatur implikasi ketenagakerjaan dari kerja digital.

Kekosongan pengaturan ini menciptakan asimetri antara kemajuan teknologi dan kesiapan regulasi tenaga kerja. Dalam jangka panjang, ketidakseimbangan tersebut berpotensi memperlemah prinsip keadilan sosial dalam sistem ketenagakerjaan nasional (Herman et al., 2025). Berdasarkan dinamika tersebut, eksistensi digital nomad di Indonesia merepresentasikan persimpangan antara

peluang investasi berbasis mobilitas global dan risiko pengaburan hubungan kerja yang merugikan perlindungan tenaga kerja. Negara dituntut tidak hanya adaptif terhadap perubahan ekonomi digital, tetapi juga konsisten dalam menjaga prinsip perlindungan pekerja sebagai amanat hukum nasional. Literatur internasional dan nasional menunjukkan bahwa keberhasilan pengaturan digital nomad sangat ditentukan oleh kemampuan negara menyinergikan kebijakan imigrasi, ketenagakerjaan, dan hukum kontrak (Andrade et al., 2023; Bahri, 2024; Permadhi & Udytama, 2024). Kajian yuridis mengenai digital nomad menjadi relevan untuk merumuskan arah kebijakan hukum ketenagakerjaan Indonesia yang responsif, adil, dan berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengadopsi jenis penelitian yuridis normatif, yang merupakan pendekatan utama dalam studi hukum di Indonesia untuk menganalisis norma-norma hukum tanpa melibatkan data empiris langsung dari lapangan. Metode yuridis normatif didefinisikan sebagai penelitian hukum yang berfokus pada bahan pustaka atau data sekunder, dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, dan asas-asas hukum yang relevan. Pendekatan ini mencakup dua aspek utama, yaitu pendekatan perundangundangan yang menekankan analisis terhadap undang-undang dan regulasi terkait, serta pendekatan konseptual yang mendalami pemahaman atas konsep-konsep hukum seperti hubungan kerja dan kedaulatan teritorial. Pendekatan ini dipilih karena sifat masalah yang bersifat abstrak dan normatif, di mana fokusnya adalah pada ketidaksesuaian antara kebijakan imigrasi dan ketenagakerjaan terkait digital nomad. Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori utama: bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer mencakup peraturan perundangundangan langsung seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023), Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, serta Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi, yang menjadi dasar analisis yuridis. Sementara itu, bahan hukum sekunder meliputi literatur hukum, jurnal ilmiah, buku referensi, dan studi kasus terkait fenomena digital nomad di berbagai negara, yang digunakan untuk memperkaya analisis konseptual dan perbandingan. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, dengan teknik analisis konten untuk mengekstrak norma-norma relevan dan mengidentifikasi implikasi hukumnya. Pendekatan ini memastikan bahwa kesimpulan penelitian bersifat obyektif dan didasarkan pada prinsip-prinsip hukum yang berlaku di Indonesia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Digital Nomad sebagai Fenomena Kerja Baru dan Daya Tarik Investasi di Indonesia**

Digital nomad muncul sebagai manifestasi konkret dari pergeseran paradigma kerja global yang ditandai oleh digitalisasi proses produksi dan komunikasi lintas batas negara. Wahono et al. (2025) menjelaskan bahwa kerja jarak jauh tidak hanya mengubah lokasi kerja, tetapi juga membentuk identitas baru pekerja yang tidak lagi terikat pada ruang kerja nasional. Fenomena ini berkembang seiring meningkatnya kebutuhan efisiensi perusahaan global dan preferensi pekerja terhadap fleksibilitas. Indonesia menjadi salah satu negara yang terdampak langsung oleh arus mobilitas pekerja digital ini. Kehadiran digital nomad menempatkan Indonesia dalam peta ekonomi kerja global yang semakin kompetitif. Digital nomad diposisikan sebagai subjek ekonomi yang membawa penghasilan dari luar negeri namun membelanjakannya di negara tujuan. Model ini menciptakan aliran devisa tidak langsung melalui konsumsi akomodasi, transportasi, kuliner, dan jasa lokal. Wahono et al. (2025) menyebut pola ini sebagai bentuk investasi berbasis mobilitas manusia.

Negara memperoleh manfaat ekonomi tanpa kewajiban menyediakan lapangan kerja formal. Pola tersebut menjadi daya tarik kebijakan bagi negara berkembang seperti Indonesia. Kebijakan negara terhadap digital nomad menunjukkan kecenderungan pragmatis dalam merespons peluang ekonomi. Indonesia memfokuskan pengaturan pada aspek keimigrasian dengan tujuan memberikan kepastian izin tinggal. Imam et al. (2024) mencatat bahwa visa digital nomad dirancang untuk mendukung stabilitas hukum administratif bagi pekerja asing jarak jauh. Pendekatan ini menempatkan digital nomad sebagai subjek hukum imigrasi, bukan subjek hukum ketenagakerjaan. Konsekuensi dari pilihan kebijakan ini adalah terpisahnya aktivitas kerja dari sistem perlindungan tenaga kerja nasional. Visa digital nomad dipromosikan sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan daya saing Indonesia di era ekonomi

digital. Octavia (2022) menilai bahwa pengaturan visa kerja jarak jauh mampu menekan potensi pelanggaran keimigrasian.

Negara berupaya mengakomodasi realitas kerja global tanpa harus mengubah struktur hukum ketenagakerjaan secara drastis. Pendekatan ini dianggap lebih cepat dan efisien dari sisi kebijakan publik. Namun, efisiensi tersebut menyisakan persoalan yuridis yang mendalam. Digital nomad sering dipersepsikan sebagai pekerja mandiri yang sepenuhnya independen. Padahal, dalam praktiknya, mereka tetap bergantung pada pemberi kerja atau platform tertentu. Nabima dan Borris (2023) menunjukkan bahwa kerja jarak jauh tetap mengandung relasi kerja meskipun tanpa kehadiran fisik di kantor. Ketergantungan ekonomi dan kontrol berbasis sistem digital memperlihatkan adanya relasi subordinasi. Fakta ini menantang konstruksi hukum yang memisahkan kerja digital dari hubungan kerja. Perubahan struktur kerja ini tidak dapat dilepaskan dari transformasi masyarakat menuju masyarakat digital.

Sulianta (2025) menjelaskan bahwa teknologi membentuk pola interaksi sosial, ekonomi, dan hukum secara simultan. Kerja menjadi aktivitas yang tidak lagi dibatasi oleh ruang dan waktu. Negara menghadapi tantangan dalam menyesuaikan regulasi dengan perubahan cepat tersebut. Ketidaksiapan regulasi berpotensi menciptakan ketimpangan perlindungan hukum. Digital nomad juga berkontribusi pada transformasi sektor pariwisata menjadi lebih berbasis tinggal jangka menengah. Kehadiran mereka mendorong berkembangnya co-working space, co-living, dan layanan digital. Wahono et al. (2025) menilai bahwa transformasi ini memperluas ekosistem ekonomi lokal. Namun, perubahan ini tidak diikuti oleh adaptasi regulasi ketenagakerjaan. Negara lebih fokus pada aspek ekonomi makro dibanding perlindungan relasi kerja. Dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan, fenomena ini menimbulkan ambiguitas status kerja. Permadi dan Udytama (2024) menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia masih berorientasi pada hubungan kerja konvensional. Relasi kerja digital lintas negara berada di luar jangkauan norma yang ada.

Digital nomad beroperasi dalam ruang hukum yang tidak sepenuhnya teratur. Kekosongan ini menciptakan potensi penyalahgunaan status kerja. Digital nomad juga membawa implikasi terhadap pengawasan orang asing di daerah. Cahyowati et al. (2025) menunjukkan bahwa masyarakat lokal mulai terlibat dalam pengawasan aktivitas digital nomad. Partisipasi ini muncul akibat minimnya kejelasan regulasi nasional. Masyarakat sering kali menjadi aktor pertama yang merasakan dampak sosial dan ekonomi. Kondisi ini memperlihatkan keterbatasan negara dalam mengontrol aktivitas kerja digital. Aspek perpajakan menjadi isu penting dalam fenomena digital nomad. Syamsiah et al. (2025) menyoroti potensi pajak berganda atas penghasilan pekerja jarak jauh lintas negara. Ketidakjelasan status kerja berdampak langsung pada penentuan kewajiban pajak. Negara berisiko kehilangan potensi penerimaan fiskal. Pekerja juga menghadapi ketidakpastian beban pajak. Digital nomad sering diposisikan sebagai simbol fleksibilitas kerja modern. Namun, fleksibilitas tersebut tidak selalu sejalan dengan perlindungan hukum.

Muhammad (2024) menegaskan bahwa keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja harus tetap dijaga. Tanpa kerangka hukum yang jelas, fleksibilitas dapat berubah menjadi kerentanan. Isu ini menjadi perhatian utama hukum ketenagakerjaan modern. Dalam praktiknya, negara lebih responsif terhadap peluang investasi dibanding perlindungan tenaga kerja digital. Saputra (2024) mengingatkan bahwa hubungan kerja terselubung semakin sulit diidentifikasi. Digitalisasi memperhalus bentuk subordinasi tanpa menghilangkan esensinya. Negara perlu membaca ulang relasi kerja dalam ekonomi digital. Tanpa pembaruan, hukum ketenagakerjaan akan tertinggal. Digital nomad juga berkontribusi pada normalisasi kerja tanpa jaminan sosial. Wildan et al. (2024) menunjukkan bahwa pekerja digital sering berada di luar skema perlindungan sosial. Ketiadaan jaminan ini meningkatkan risiko sosial jangka panjang. Negara belum memiliki mekanisme inklusif bagi pekerja lintas yurisdiksi. Kondisi ini memperlemah prinsip keadilan sosial. Daya tarik investasi digital nomad tidak dapat dipisahkan dari citra negara ramah kerja digital.

Indonesia berupaya membangun reputasi tersebut di tingkat global. Wahono et al. (2025) menilai reputasi ini penting dalam persaingan regional. Namun, reputasi tanpa fondasi hukum yang kuat berisiko menciptakan ketimpangan struktural. Perlindungan hukum harus berjalan seiring dengan promosi investasi. Keseluruhan uraian menunjukkan bahwa digital nomad merupakan fenomena multidimensional yang melampaui isu keimigrasian semata. Negara memperoleh manfaat ekonomi yang nyata dari kehadiran mereka. Pada saat yang sama, struktur hukum ketenagakerjaan belum sepenuhnya adaptif. Ketimpangan antara peluang investasi dan perlindungan kerja semakin terlihat.

Kondisi ini menjadi dasar penting untuk menelaah pengaburan makna hubungan kerja dalam subbahasan berikutnya (Permadhi & Udytama, 2024; Muhammad, 2024).

### **Pengaburan Makna Hubungan Kerja dalam Praktik Digital Nomad**

Konsep hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia secara normatif dibangun atas keberadaan pekerjaan, upah, dan perintah sebagai unsur utama. Struktur ini merefleksikan paradigma industrial klasik yang menempatkan pemberi kerja dan pekerja dalam relasi hierarkis yang jelas. Dalam praktik digital nomad, unsur-unsur tersebut tetap hadir tetapi tampil dalam bentuk yang tidak kasat mata. Kontrol tidak lagi diwujudkan melalui instruksi langsung, melainkan melalui target kinerja, sistem evaluasi digital, dan kontrak berbasis platform. Perubahan ini memunculkan kesulitan dalam mengidentifikasi keberadaan hubungan kerja secara yuridis (Saputra, 2024). Digital nomad kerap dikonstruksikan sebagai pekerja independen yang bebas menentukan cara dan waktu kerja. Namun, kebebasan tersebut sering kali bersifat semu karena pekerja tetap terikat pada standar, algoritma, dan tenggat waktu yang ditentukan oleh pemberi kerja atau platform digital.

Nabima dan Borris (2023) menegaskan bahwa kerja jarak jauh tidak serta-merta menghapus subordinasi dalam hubungan kerja. Ketergantungan ekonomi terhadap satu entitas kerja menunjukkan adanya relasi kuasa yang timpang. Kondisi ini mengindikasikan terjadinya hubungan kerja terselubung dalam praktik digital nomad. Kontrak kerja menjadi instrumen utama yang memperkuat pengaburan makna hubungan kerja. Kontrak digital lintas negara sering dirancang sebagai perjanjian jasa independen untuk menghindari penerapan hukum ketenagakerjaan nasional. Utami et al. (2025) menunjukkan bahwa kontrak kerja jarak jauh cenderung memindahkan seluruh risiko kerja kepada pekerja. Hak atas jaminan sosial, cuti, dan perlindungan kerja sering dikesampingkan. Pola ini memperlemah posisi tawar pekerja dalam relasi kerja digital. Pilihan hukum asing dalam kontrak digital mempersempit ruang intervensi negara. Permadhi dan Udytama (2024) mencatat bahwa klausul *choice of law* sering digunakan untuk menghindari yurisdiksi hukum Indonesia.

Pekerja digital yang berada di wilayah Indonesia tidak dapat mengakses mekanisme perlindungan hukum nasional. Negara kehilangan otoritas dalam mengawasi relasi kerja yang secara faktual berlangsung di wilayahnya. Situasi ini menciptakan kekosongan perlindungan hukum yang sistemik. Pengaburan hubungan kerja juga berdampak pada pemenuhan hak normatif pekerja. Wildan et al. (2024) menyoroti bahwa pekerja digital sering tidak memperoleh upah minimum dan perlindungan keselamatan kerja. Status independen dijadikan dasar untuk meniadakan kewajiban pemberi kerja. Padahal, beban kerja dan risiko tetap ditanggung pekerja. Ketimpangan ini menunjukkan adanya eksploitasi struktural berbasis fleksibilitas kerja. Fleksibilitas kerja sering dipromosikan sebagai keunggulan utama digital nomad. Dalam praktiknya, fleksibilitas tersebut kerap berujung pada hilangnya batas waktu kerja. Nabima dan Borris (2023) menilai bahwa pekerja jarak jauh rentan mengalami *overworking* tanpa kompensasi sepadan.

Tekanan produktivitas berbasis sistem digital memperpanjang jam kerja secara implisit. Kondisi ini memperlihatkan lemahnya perlindungan terhadap hak atas waktu istirahat. Perkembangan teknologi memperkuat bentuk subordinasi non-fisik dalam hubungan kerja. Sulianta (2025) menjelaskan bahwa algoritma berfungsi sebagai mekanisme kontrol yang efektif dan efisien. Penilaian kinerja dilakukan secara otomatis dan berkelanjutan. Pekerja tidak memiliki ruang negosiasi terhadap sistem tersebut. Relasi kerja menjadi semakin asimetris tanpa pengakuan hukum yang memadai. Pengawasan ketenagakerjaan menghadapi kendala serius dalam kerja digital lintas negara. Aparat pengawas kesulitan mengidentifikasi pemberi kerja dan lokasi entitas bisnis. Saputra (2024) menyebut bahwa hukum ketenagakerjaan belum memiliki instrumen operasional untuk menjangkau kerja digital. Keterbatasan ini menyebabkan lemahnya penegakan hukum. Pelanggaran hak pekerja sering tidak terdeteksi. Digital nomad juga menimbulkan persoalan dalam penentuan status pajak dan kontribusi sosial. Syamsiah et al. (2025) menunjukkan bahwa ketidakjelasan hubungan kerja berdampak pada potensi pajak berganda.

Pekerja berada di antara kewajiban pajak negara asal dan negara tempat tinggal. Negara tujuan berisiko kehilangan penerimaan pajak. Situasi ini mempertegas urgensi kejelasan status kerja. Relasi kerja digital tidak hanya berdampak pada pekerja asing, tetapi juga pada pekerja lokal. Kehadiran digital nomad dapat menciptakan standar kerja baru yang lebih fleksibel namun minim perlindungan. Muhammad (2024) menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga keseimbangan antara inovasi dan perlindungan hak. Tanpa regulasi yang jelas, standar perlindungan pekerja lokal berpotensi

tergerus. Digital nomad menjadi katalis perubahan struktur pasar kerja. Pengaburan hubungan kerja juga memperlemah prinsip keadilan sosial dalam hukum ketenagakerjaan. Pekerja digital berada di luar sistem jaminan sosial nasional. Wildan et al. (2024) menunjukkan bahwa ketiadaan jaminan meningkatkan kerentanan sosial jangka panjang.

Negara belum memiliki skema inklusif bagi pekerja lintas yurisdiksi. Ketimpangan ini berpotensi menimbulkan masalah sosial di masa depan. Dari perspektif hukum, pengaburan makna hubungan kerja mencerminkan keterbatasan paradigma normatif yang ada. Permadhi dan Udytama (2024) menilai bahwa hukum ketenagakerjaan masih berorientasi pada bentuk kerja formal. Relasi kerja digital menuntut pendekatan yang lebih substantif. Fokus harus diarahkan pada realitas hubungan kerja, bukan sekadar bentuk kontrak. Pendekatan ini lebih menjamin keadilan bagi pekerja. Pengalaman internasional menunjukkan bahwa pengakuan hubungan kerja digital memerlukan redefinisi konsep subordinasi. Wahono et al. (2025) menekankan pentingnya melihat ketergantungan ekonomi dan kontrol digital sebagai indikator hubungan kerja. Pendekatan ini lebih adaptif terhadap ekonomi digital. Indonesia dapat memanfaatkan kajian tersebut sebagai referensi. Reformasi konseptual menjadi langkah awal pembaruan hukum. Keseluruhan praktik tersebut menunjukkan bahwa digital nomad telah mengaburkan batas antara kerja independen dan hubungan kerja. Pengaburan ini tidak bersifat insidental, melainkan sistemik dan terstruktur. Negara menghadapi tantangan besar dalam memastikan perlindungan tenaga kerja di era digital. Tanpa intervensi regulasi, ketimpangan akan semakin menguat. Kondisi ini mengarah pada kebutuhan mendesak pembaruan hukum ketenagakerjaan yang responsif dan berkeadilan (Saputra, 2024; Muhammad, 2024).

### **Penataan Eksistensi Digital Nomad dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**

Hukum ketenagakerjaan Indonesia secara prinsipil bertujuan menjamin keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pemberi kerja dalam hubungan kerja. Prinsip perlindungan menjadi fondasi utama yang membedakan hukum ketenagakerjaan dari hukum perdata umum. Muhammad (2024) menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan lahir dari relasi kuasa yang tidak seimbang. Dalam kerja digital, ketimpangan tersebut tetap ada meskipun bentuknya berubah. Digital nomad menantang kemampuan hukum ketenagakerjaan untuk mengenali bentuk baru relasi kerja. Perspektif hukum ketenagakerjaan tidak semata bergantung pada bentuk kontrak, tetapi pada realitas hubungan kerja yang terjadi. Saputra (2024) menekankan pentingnya pendekatan substantif dalam mengidentifikasi hubungan kerja terselubung. Ketergantungan ekonomi dan kontrol kerja menjadi indikator utama hubungan kerja modern. Dalam praktik digital nomad, indikator tersebut sering hadir melalui target kinerja dan sistem digital. Hal ini menunjukkan relevansi hukum ketenagakerjaan dalam menjangkau kerja digital lintas negara.

Pengaturan digital nomad yang saat ini bertumpu pada hukum keimigrasian menimbulkan kekosongan perlindungan ketenagakerjaan. Imam et al. (2024) menunjukkan bahwa kepastian hukum imigrasi tidak otomatis menjamin perlindungan hak pekerja. Visa digital nomad hanya mengatur izin tinggal, bukan hubungan kerja. Pekerja digital berada di luar jangkauan norma ketenagakerjaan. Kondisi ini bertentangan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen keadilan sosial. Hukum ketenagakerjaan Indonesia mengenal konsep hubungan kerja berdasarkan fakta hukum, bukan label kontraktual. Pendekatan ini relevan untuk membaca relasi kerja digital. Utami et al. (2025) menunjukkan bahwa kerja jarak jauh tetap melibatkan tanggung jawab dan kewajiban pemberi kerja. Apabila unsur pengendalian dan ketergantungan terpenuhi, hubungan kerja seharusnya diakui. Prinsip ini dapat menjadi dasar perlindungan digital nomad dalam konteks tertentu. Digital nomad sering ditempatkan sebagai pekerja independen tanpa jaminan sosial.

Wildan et al. (2024) menegaskan bahwa penghapusan jaminan sosial memperbesar kerentanan pekerja. Hukum ketenagakerjaan memiliki mandat untuk mencegah kondisi tersebut. Tanpa intervensi hukum, fleksibilitas kerja berpotensi menghilangkan hak dasar pekerja. Perspektif ketenagakerjaan menuntut kehadiran negara dalam skema perlindungan sosial. Perubahan bentuk subordinasi kerja juga harus direspons oleh hukum ketenagakerjaan. Sulianta (2025) menjelaskan bahwa algoritma menggantikan peran pengawasan manusia. Kontrol kerja menjadi tidak kasat mata namun tetap efektif. Hukum ketenagakerjaan perlu mengakui kontrol digital sebagai bentuk perintah kerja. Pengakuan ini penting untuk memastikan perlindungan hukum tetap relevan. Dalam konteks digital nomad, hukum ketenagakerjaan juga berkaitan dengan isu lintas yurisdiksi.

Permadhi dan Udytama (2024) menyoroti keterbatasan hukum nasional dalam menjangkau kerja lintas negara. Namun, keterbatasan tersebut tidak boleh menghilangkan prinsip perlindungan pekerja. Negara dapat menetapkan standar minimum perlindungan bagi aktivitas kerja di wilayahnya. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip teritorial dalam hukum ketenagakerjaan. Perspektif ketenagakerjaan juga menuntut kejelasan pembagian tanggung jawab antara negara dan pemberi kerja. Dalam kerja digital, pemberi kerja sering berada di luar negeri. Saputra (2024) menyebut kondisi ini sebagai tantangan utama penegakan hukum. Negara perlu merumuskan mekanisme pertanggungjawaban yang adaptif.

Tanpa mekanisme tersebut, perlindungan pekerja akan selalu bersifat normatif. Aspek perjanjian kerja jarak jauh menjadi titik masuk pembaruan hukum ketenagakerjaan. Utami et al. (2025) menekankan perlunya standar minimum kontrak kerja digital. Standar tersebut meliputi jam kerja, hak istirahat, dan jaminan perlindungan. Hukum ketenagakerjaan dapat menetapkan klausul imperatif. Pendekatan ini memperkuat posisi tawar pekerja digital. Digital nomad juga memunculkan tantangan dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan. Aparat pengawas menghadapi kesulitan dalam mengidentifikasi hubungan kerja digital. Cahyowati et al. (2025) menunjukkan peran masyarakat lokal dalam pengawasan orang asing. Partisipasi ini dapat dilihat sebagai pelengkap sistem pengawasan formal.

Hukum ketenagakerjaan perlu membuka ruang pengawasan kolaboratif. Perspektif ketenagakerjaan juga berkaitan dengan isu perpajakan dan kontribusi sosial. Syamsiah et al. (2025) menunjukkan bahwa ketidakjelasan status kerja berdampak pada pajak dan jaminan sosial. Hukum ketenagakerjaan dapat menjadi rujukan dalam menentukan kewajiban tersebut. Kejelasan status kerja memberikan kepastian bagi negara dan pekerja. Integrasi regulasi menjadi kebutuhan mendesak. Pengalaman internasional menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan harus adaptif terhadap kerja digital. Wahono et al. (2025) menekankan pentingnya redefinisi konsep pekerja di era jarak jauh. Ketergantungan ekonomi menjadi indikator utama hubungan kerja modern. Indonesia dapat mengadopsi pendekatan tersebut secara kontekstual. Reformasi konseptual memperkuat daya jangkau hukum ketenagakerjaan.

Penataan digital nomad tidak berarti menolak fleksibilitas kerja, tetapi memastikan keadilan dalam relasi kerja. Muhammad (2024) menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menyeimbangkan hak dan kewajiban. Fleksibilitas tanpa perlindungan menciptakan ketimpangan struktural. Perspektif ketenagakerjaan menempatkan pekerja sebagai subjek yang harus dilindungi. Prinsip ini tetap relevan dalam kerja digital. Keseluruhan analisis menunjukkan bahwa eksistensi digital nomad harus dibaca melalui kacamata hukum ketenagakerjaan. Fokus pada imigrasi dan investasi tidak cukup menjawab persoalan perlindungan kerja. Hukum ketenagakerjaan menyediakan kerangka normatif untuk membaca relasi kerja digital secara adil. Pembaruan regulasi menjadi prasyarat utama adaptasi hukum. Digital nomad menjadi ujian penting bagi keberlanjutan prinsip perlindungan pekerja di Indonesia (Saputra, 2024; Permadhi & Udytama, 2024; Muhammad, 2024).

## **KESIMPULAN**

Eksistensi digital nomad di Indonesia memperlihatkan pergeseran fundamental dalam pola kerja global yang membawa peluang ekonomi sekaligus tantangan yuridis bagi sistem hukum nasional. Dari sisi ekonomi, kehadiran digital nomad berkontribusi pada peningkatan konsumsi, penguatan ekosistem kerja digital, serta pencitraan Indonesia sebagai destinasi kerja jarak jauh yang kompetitif. Namun, orientasi kebijakan yang lebih menekankan aspek keimigrasian dan investasi telah menempatkan digital nomad di luar jangkauan perlindungan hukum ketenagakerjaan. Kondisi ini memperlihatkan ketimpangan antara manfaat ekonomi yang diperoleh negara dan tanggung jawab hukum dalam menjamin perlindungan relasi kerja. Pengaburan status kerja yang terjadi menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja digital tidak selalu sejalan dengan prinsip keadilan sosial yang menjadi dasar hukum ketenagakerjaan. Digital nomad menuntut pembacaan ulang terhadap konsep hubungan kerja yang selama ini berorientasi pada bentuk formal dan batas teritorial. Relasi kerja digital menunjukkan adanya ketergantungan ekonomi dan kontrol berbasis teknologi yang secara substantif memenuhi karakter hubungan kerja, meskipun dikonstruksikan sebagai kerja independen. Hukum ketenagakerjaan perlu diarahkan pada pendekatan substantif yang menitikberatkan realitas hubungan kerja, bukan semata label kontraktual atau status keimigrasian. Penataan regulasi yang adaptif, terintegrasi, dan berorientasi perlindungan menjadi kebutuhan mendesak agar fleksibilitas kerja tidak berubah menjadi kerentanan

struktural. Hukum ketenagakerjaan Indonesia diharapkan mampu menyeimbangkan kepentingan investasi, kepastian hukum, dan perlindungan pekerja dalam menghadapi dinamika kerja digital lintas negara.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andrade, T., Dias, Á., Patuleia, M., & Pereira, L. (2023). Digital nomads' willingness to stay – a combined analysis of SEM and fsQCA results. *Journal of Tourism and*
- Bahri, M. (2024). Evidence of the digital nomad phenomenon: From "reinventing" migration theory to destination countries readiness. *Heliyon*, 10(17), e36655. doi:10.1016/j.heliyon.2024.e36655
- Cahyowati, R. R., Husni, L., Hamzah, A. S., & WN, S. I. (2025). Partisipasi Masyarakat Desa Wisata Sembalun Lawang terhadap Pengawasan Orang Asing (Fenomena Digital Nomad, Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Keimigrasian. *Jurnal Gema Ngabdi*, 7(2), 245-249. <https://doi.org/10.29303/jgn.v7i2.548>
- Herman, B., Mannan, K., & Saputra, I. R. (2025). Ketidakpastian hukum dalam perlindungan pekerja di era digitalisasi dan otomatisasi. *JULIA: Jurnal Litigasi Amsir*, 12(4), 1-10. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6662>
- Imam, L. S., Wibowo, G. D. H., & Cahyowati, C. (2024). Arrangements for Granting Visas and Immigration Stay Permits for Digital Nomads in Indonesia in View of Legal Certainty. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(1), 10-21070. <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i1.1001>
- Journal (BIRCI-Journal), 5(3), 26172-26185.
- Knoll, A., & Slater, J. (2022). *Re-thinking approaches to labour migration: Potentials and gaps in four EU member states' migration infrastructures – Case study Estonia*. Brussels, Belgium: International Centre for Migration Policy Development (ICMPD).
- Lets Move Indonesia. (n.d.). *Remote work visa Indonesia*. Diambil dari <https://www.letsmoveindonesia.com/remote-work-visa-indonesia/>
- Muhammad, F. (2024). Hukum Ketenagakerjaan di Era Modern: Antara Hak dan Kewajiban. *Borobudur Law and Society Journal*, 3(4), 196-201. <https://doi.org/10.31603/11982>
- Octavia, U. V. (2022). Importance of implementation of digital nomad visa in order to reduce immigration violations. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3). <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6662>
- Permadi, P. L. O., & Udytama, I. W. W. W. (2024). Problematika Hukum Terkait Digital nomads Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Indonesia. *Jurnal Hukum Saraswati*, 6(1), 653-668. <https://doi.org/10.36733/jhshs.v6i1.9299>
- Saputra, A. B. (2024). *Urgensi Pembaruan Regulasi Ketenagakerjaan dalam Praktik Hubungan Kerja Terselubung di Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Services, 14(27), 161-180. doi:10.29036/jots.v14i27.586
- Sudiantari, K. Y. (2025). Pengaturan hukum digital nomad menurut "Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik". *Pemuliaan Keadilan*, 2(3), 25-34. <https://doi.org/10.62383/pk.v2i3.974>
- Sulianta, F. (2025). *Masyarakat digital: Tren, tantangan, dan perubahan di era teknologi*. Feri Sulianta.
- Syamsiah, D., Sarosa, B., Damayanti, E. E., & Ramadhani, N. P. (2025). Tinjauan Hukum Terhadap Problematika Pajak Berganda Penghasilan Pada Pekerja Jarak Jauh (Remote Worker) Dan Content Creator Cross-Platform. *Jurnal Hukum Das Sollen*, 11(1), 160-185. <https://doi.org/10.32520/das-sollen.v11i1.4168>
- Utami, T. P., Husen, L. O., & Reza, F. S. (2025). Aspek hukum perjanjian kerja jarak jauh (*remote working*) terhadap tanggung jawab dan hak-hak pekerja. *Legal Dialogica*, 1(1), 1-13.
- Wahono, P., Usman, O., Arofani, A. B., Leonara, M., Arliuca, L. A., Nugroho, D. Y., ... & Limbong, J. A. (2025). *Digital Nomad Di Era Jarak Jauh: Tren Dan Strategi*. Penerbit Widina.
- Wildan, A., Hayat, G. M., & Podungge, K. A. (2024). Implikasi Hukum Terhadap Hak Pekerja Harian Lepas di Era Digital: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.12599595>