

ABSTRAK

Model kerja *remote working* adalah model kerja yang dapat dilakukan tanpa terikat lokasi fisik kantor serta fleksibel. Penerapan model kerja ini tidak hanya dilakukan dalam hubungan kerja konvensional, tetapi juga dapat diterapkan dalam skema perjanjian mitra. Dalam praktik skema mitra kerja, model kerja *remote working* belum sepenuhnya mencerminkan hubungan yang setara sebagaimana yang diatur dalam hukum. Selain itu, perlindungan hukum bagi mitra kerja *remote working* masih bersifat terbatas dan sangat bergantung pada ketentuan kontraktual. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan mitra secara sepihak berpotensi tidak mendapat perlindungan hukum yang memadai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kedudukan hukum para pihak dalam perjanjian mitra kerja dengan model kerja *remote working*, serta merumuskan perlindungan hukum bagi mitra kerja yang menerapkan model kerja *remote working* apabila terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kedudukan hukum para pihak dalam perjanjian mitra dengan model kerja *remote working* adalah berkedudukan setara dan independen sesuai dengan asas kebebasan berkontrak, asas itikad baik, dan prinsip keseimbangan. Hubungan kerja dalam model kerja ini tidak termasuk dalam hubungan kerja ketenagakerjaan, sebab tidak terpebuhinya salah satu unsur subordinasi pada hukum ketenagakerjaan, sehingga hak dan kewajiban para pihak ditentukan oleh kesepakatan dalam perjanjian. Di samping itu, perlindungan hukum bagi mitra kerja dalam model kerja *remote working* terhadap pemutusan hubungan mitra secara sepihak dapat diberikan secara preventif dan secara represif.

Kata kunci: *remote working*, mitra kerja, dan perlindungan hukum.

ABSTRACT

The remote working model is a work arrangement that is not bound to a physical office location and is flexible in nature. This model is applicable not only within conventional employment relationships, but also within the framework of partnership agreements. In practice, however, the remote working model under partnership agreements does not yet fully reflect an equal relationship between the parties as provided by law. Legal protection for remote working partners remains limited and depends heavily on contractual provisions. In the event of a unilateral termination of a partnership, the working partner may be deprived of adequate legal protection. This study therefore aims to analyze the legal standing of the parties to a partnership agreement operating under a remote working arrangement, and to formulate appropriate legal protection for remote working partners in cases of unilateral termination of the working relationship.

This research employs a normative legal research method, with the Statute Approach as its primary analytical framework.

The findings indicate that the parties to a partnership agreement under a remote working arrangement hold equal and independent legal standing, in accordance with the principles of freedom of contract, good faith, and balance. The working relationship in this model does not fall within the scope of an employment relationship under labor law, as it does not satisfy the element of subordination under labor law. The rights and obligations of the parties are therefore governed by the terms agreed upon in the partnership agreement. Furthermore, legal protection for remote working partners against unilateral termination of the partnership may be extended through both preventive and repressive mechanisms.

Keywords: remote work, partnership, legal protection.