

## ABSTRAK

Perkembangan ekonomi digital telah melahirkan profesi *influencer* yang bekerja berdasarkan kontrak jangka pendek berbasis satuan waktu, namun kedudukan hukumnya dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia masih berada dalam area abu-abu. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 belum mengatur secara eksplisit kedudukan *influencer* dalam skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berbasis satuan waktu. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaturan perlindungan hak tenaga kerja *influencer* sebagai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bekerja berdasarkan satuan waktu dalam sistem hukum ketenagakerjaan, praktik pemberian perlindungan hak tenaga kerja *influencer*, serta cara bagi *influencer* untuk mendapatkan perlindungan hak sebagai pekerja dengan PKWT yang bekerja berdasarkan satuan waktu.

Penelitian ini menggunakan metode *yuridis normatif* dengan pendekatan data sekunder berupa perundang-undangan dan pendekatan konseptual sebagai pendekatan utama. Bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa jurnal ilmiah dan literatur hukum, serta bahan hukum tersier. Analisis data dilakukan secara yuridis kualitatif dan dilengkapi data empiris berupa wawancara dengan Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang guna memperkuat analisis normatif dengan kondisi di lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia belum mengatur secara eksplisit kedudukan *influencer* sebagai subjek hubungan kerja dalam skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berbasis satuan waktu. Meskipun demikian, *influencer* berpotensi dikualifikasikan sebagai pekerja PKWT apabila terpenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah secara kumulatif. Praktik perlindungan hak tenaga kerja *influencer* juga belum memadai karena hubungan kerja umumnya dikonstruksikan sebagai perikatan perdata melalui MOU atau TOR, sehingga hak normatif seperti kompensasi akhir kontrak dan jaminan sosial tidak terpenuhi. Kondisi ini diperparah oleh ketimpangan posisi tawar, sulitnya pembuktian hubungan kerja, dan rendahnya kesadaran hukum *influencer*. Oleh karena itu, perlindungan hak tenaga kerja *influencer* memerlukan pendekatan regulatif, administratif, dan institusional yang terintegrasi. Kementerian Ketenagakerjaan perlu menerbitkan pedoman teknis mengenai penerapan ketentuan PKWT terhadap pola kerja *influencer*, termasuk pengakuan kontrak elektronik dan bukti digital dalam pencatatan serta pengawasan ketenagakerjaan. Selain itu, pemberi kerja yang mempekerjakan *influencer* dalam pola yang memenuhi unsur hubungan kerja harus menyusun kontrak sesuai ketentuan PKWT dan tidak menggunakan kontrak perdata untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** *Influencer*, Perlindungan Kerja, Perjanjian Kerja Waktu.

## **ABSTRACT**

*The development of the digital economy has given rise to the influencer profession, in which individuals work under short-term contracts based on unit of time arrangements. However, the legal standing of influencers within Indonesia's employment law system remains in a grey area. Law Number 13 of 2003 in conjunction with Law Number 6 of 2023 and Government Regulation Number 35 of 2021 have yet to explicitly regulate the position of influencers under the Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) scheme based on unit of time. This study aims to analyze the legal framework governing the protection of influencer workers' rights as employees under a Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) based on unit of time within the employment law system, the practice of protecting influencer workers' rights, and the means by which influencers may obtain protection of their rights as PKWT workers based on unit of time.*

*This study employs a normative juridical method utilizing secondary data in the form of legislation and a conceptual approach as the primary framework. The legal materials used include primary legal materials in the form of statutory regulations, secondary legal materials comprising scientific journals and legal literature, and tertiary legal materials. Data analysis was conducted using a qualitative juridical approach, supplemented by empirical data gathered through interviews with an Industrial Relations Mediator at the Semarang City Manpower Office, to strengthen the normative analysis with field conditions.*

*The findings of this study indicate that Indonesian labor law has not explicitly regulated the legal status of influencers as subjects of employment relationships under fixed-term employment agreements (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT) based on a specified period of time. Nevertheless, influencers may be classified as PKWT employees if the cumulative elements of work, wages, and employer authority are fulfilled. The protection of influencers' labor rights remains inadequate because employment relationships are generally structured as civil contractual arrangements through Memoranda of Understanding (MoU) or Terms of Reference (ToR), resulting in the non-fulfillment of normative rights such as end-of-contract compensation and social security benefits. This condition is further exacerbated by unequal bargaining positions, difficulties in proving the existence of an employment relationship, and the low level of legal awareness among influencers. Therefore, the protection of influencers' labor rights requires an integrated regulatory, administrative, and institutional approach. The Ministry of Manpower should issue technical guidelines regarding the implementation of PKWT provisions in influencer work arrangements, including the recognition of electronic contracts and digital evidence in employment registration and labor inspection mechanisms. Furthermore, employers engaging influencers under arrangements that satisfy the elements of an employment relationship must establish employment contracts in accordance with PKWT regulations and refrain from using civil contracts as a means of avoiding labor obligations.*

**Keywords: Influencer, Labor Protection, Fixed-Term Employment Agreement.**