

## **Implikasi Hukum Terhadap Hak Pekerja Harian Lepas di Era Digital: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan**

*Legal Implications On The Rights Of Casual Daily Workers In The Digital Era: A Labor Law  
Perspective*

**Ahmad Wildan<sup>1</sup>, Gian Muzakir Hayat<sup>2</sup>, Khalisyah Amara Podungge<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup>Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta  
Email : [2210611444@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611444@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>1</sup>, [2210611459@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611459@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>2</sup>,  
[2210611473@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611473@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>3</sup>

### **Abstract:**

*The digital era has changed many aspects of life, including the world of work, with the emergence of new work models such as working from home and remote work. The three main factors driving this change are technological disruption, technological adaptation, and work transformation, which have been amplified by the pandemic. Freelance work is becoming increasingly common, but is often not accompanied by adequate regulations to protect workers' rights. This research aims to analyze how labor regulations can be adapted to accommodate the new realities of the digital era and provide better protection for freelance workers. The method used is descriptive analysis with a normative juridical approach, examining labor regulations in Indonesia. The research results show that although technological advances bring benefits, many freelancers face legal status protection and lack of rights protection. More effective and comprehensive regulations are needed, as well as cooperation between governments, employers, academics and legal experts to create a fairer and more sustainable work environment.*

### **Abstrak:**

Era digital telah mengubah banyak aspek kehidupan, termasuk dunia kerja, dengan munculnya model kerja baru seperti bekerja dari rumah dan pekerjaan jarak jauh. Tiga faktor utama yang mendorong perubahan ini adalah disrupsi teknologi, adaptasi teknologi, dan transformasi kerja, yang diperkuat oleh pandemi. Pekerjaan lepas (freelance) menjadi semakin umum, namun sering kali tidak diiringi regulasi yang memadai untuk melindungi hak-hak pekerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana regulasi ketenagakerjaan dapat diadaptasi untuk mengakomodasi realitas baru di era digital dan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja lepas. Metode yang digunakan adalah deskriptif analisis dengan pendekatan yuridis normatif, mengkaji peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kemajuan teknologi membawa manfaat, banyak pekerja lepas menghadapi ketidakpastian status hukum dan kurangnya perlindungan hak. Diperlukan regulasi yang lebih efektif dan komprehensif, serta kerja sama antara pemerintah, pemberi kerja, akademisi, dan ahli hukum untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan.

### **Article History**

Received May 28, 2024

Revised May 30, 2024

Accepted June 12 2024

Available online 18 June, 2024

### **Keywords:**

*Digital Era, Freelancers,  
Employment Regulations*

### **Keywords :**

*Era Digital, Pekerja Lepas, Regulasi  
Ketenagakerjaan*



<https://doi.org/10.5281/zenodo.12599595>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



## **PENDAHULUAN**

Era digital saat ini, kemajuan teknologi telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja.. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah memperkenalkan berbagai model kerja baru, Cara bekerja di era digital telah berubah secara drastis. Sejak pandemi, 22% orang menyatakan lebih suka bekerja dari rumah, sementara 32% memilih pekerjaan melalui digital atau melalui jarak jauh. Ini menunjukkan adanya tren baru di mana pekerjaan semakin didominasi oleh ruang digital.<sup>1</sup> Terdapat tiga faktor yang mendorong perubahan model pekerjaan saat ini dan di masa depan yaitu, disrupsi, adaptasi teknologi, dan transformasi kerja. Perubahan besar ini dipengaruhi oleh

<sup>1</sup> Tim penulis Fisipol. 2023. *Tren Pekerjaan Berubah, Pekerja Terancam Makin Sulit Dapatkan Lapangan Pekerjaan – Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. URL: <https://fisipol.ugm.ac.id/tren-pekerjaan-berubah-pekerja-terancam-makin-sulit-dapatkan-lapangan-pekerjaan/>. diakses pada 1 Mei 2024.

teknologi, perubahan iklim, dan juga pandemi. Ketiga faktor ini mengubah cara hidup manusia, termasuk cara kita bekerja, beraktivitas, dan berinteraksi.

Adaptasi teknologi seperti munculnya *AI (artificial intelligence)* sudah mulai terjadi. Namun, pandemi mempercepat disrupsi ini. Selain itu, muncul isu terkait perbedaan kemampuan teknologi di antara berbagai kelompok usia atau generasi. Kemajuan teknologi ini telah menghasilkan banyak pekerjaan berbentuk *crowdwork*, di mana sekelompok orang berkolaborasi melalui platform tertentu. Menurut perkiraan McKinsey Global Institute, faktor-faktor ini dapat menyebabkan 400-800 juta orang kehilangan pekerjaan mereka pada tahun 2030.<sup>2</sup> Ketidakmampuan tenaga kerja untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi dan pekerjaan saat ini adalah penyebab fenomena tersebut. Maka dari itu sebabnya perkiraan pekerjaan di masa depan perlu diperhatikan, agar tenaga kerja bisa mempersiapkan keterampilan yang dibutuhkan di berbagai bidang industri, terutama di era digital. Meski teknologi berkembang pesat, adaptasi tenaga kerja terhadap perubahan ini belum maksimal. Kecepatan informasi dan kemudahan komunikasi tidak selalu membuat pekerjaan lebih mudah ditemukan. Informasi yang tersedia sering kali tumpang tindih, sehingga pekerja kesulitan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.

Transformasi pekerja di era digital dampaknya terasa signifikan pada berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Pergeseran paradigma ini mempengaruhi cara bisnis beroperasi dan menciptakan tantangan baru bagi para pekerja. Di era digital ini, Perubahan teknologi digital terjadi di berbagai bidang kehidupan manusia, seperti ekonomi, bisnis, perbankan, infrastruktur, dan komunikasi. Dampak dari perubahan ini notabene nya dapat dikerjakan secara bebas yang terikat perusahaan dalam waktu tertentu. Pekerjaan ini biasa kita kenal sebagai pekerja harian lepas (*freelance*).

Menurut Pasal 1 angka 2 Kep.150/Men/1999 Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, tenaga kerja harian lepas adalah mereka yang dipekerjakan untuk suatu tugas tertentu dengan durasi kerja yang tidak melebihi tiga bulan secara terus-menerus, dan menerima upah berdasarkan kehadiran atau hasil kerja setiap hari.<sup>3</sup> Namun, dalam praktiknya, status tenaga kerja harian lepas seringkali tidak memiliki kepastian hukum dan perlindungan yang memadai. Mereka berada dalam posisi yang rentan karena hubungan kerja yang bersifat sementara dan tidak adanya jaminan perlindungan ketenagakerjaan yang jelas. Kondisi ini diperburuk oleh pesatnya perkembangan teknologi digital yang mengubah pola kerja tradisional menjadi lebih fleksibel dan dinamis, namun seringkali tidak diiringi dengan regulasi yang memadai untuk melindungi hak-hak pekerja.

Regulasi ketenagakerjaan di banyak negara, termasuk Indonesia, masih berfokus pada hubungan kerja yang bersifat permanen dan berdasarkan kontrak kerja yang jelas. Pekerja harian lepas seringkali tidak termasuk dalam kategori pekerja tetap atau kontrak, sehingga mereka berada dalam zona abu-abu yang tidak sepenuhnya tercakup oleh hukum ketenagakerjaan yang ada. Kondisi ini menimbulkan risiko pelanggaran hak-hak pekerja, mulai dari upah yang tidak dibayar, kurangnya jaminan sosial, hingga kondisi kerja yang tidak aman. Dalam era digital, platform online yang mempertemukan pekerja harian lepas dengan pemberi kerja juga belum sepenuhnya diatur oleh hukum, sehingga menciptakan celah dalam perlindungan tenaga kerja. Perlindungan hak-hak pekerja harian lepas menjadi isu yang mendesak untuk dibahas dalam konteks hukum ketenagakerjaan di era digital. Mengingat pentingnya perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja, penelitian ini akan menganalisis bagaimana regulasi ketenagakerjaan saat ini dapat diadaptasi atau diperbarui untuk mengakomodasi realitas baru yang dibawa oleh era digital.

Kajian ini akan meneliti bagaimana pengaturan hukum ketenagakerjaan terhadap hak-hak pekerja lepas di era digital ke depannya, dan meneliti bagaimana implikasi hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja harian lepas di era digital yang ditinjau dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan, sehingga memberikan rasa keadilan bagi buruh tenaga kerja harian lepas di era digital dan dengan

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pemecahan permasalahan hukum di sektor ketenagakerjaan.

Penelitian ini bertujuan memberikan sumbangan pemikiran terhadap para regulator Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak-Hak Pekerja Lepas di Era Digital ke depannya, dan untuk sumbangan pemikiran pula terhadap Penerapan Implikasi Hukum dan Penanganan Terhadap Hak Pekerja Harian Lepas di Era Digital. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi reformasi hukum ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap dinamika pasar kerja di era digital. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang tantangan dan kebutuhan pekerja harian lepas, berbagai pihak dapat berkolaborasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan. Penelitian ini juga berupaya mendorong dialog antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja untuk menemukan solusi yang efektif dalam menghadapi perubahan paradigma kerja yang disebabkan oleh teknologi digital. Melalui pendekatan yang komprehensif ini, diharapkan hak-hak pekerja harian lepas dapat terlindungi dengan lebih baik, menciptakan kondisi kerja yang lebih manusiawi dan seimbang di masa depan.

## **METODE**

Penelitian ini bersifat analitis dekripsi, yang tujuannya untuk mencari data secara akurat yang dapat menggambarkan implikasi hukum yang dialami oleh pekerja harian lepas di era digital, serta langkah-langkah yang bisa diambil untuk menangani implikasi hukum tersebut. Penulisan ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan.

Penulis mengkaji perundang undangan Ketenagakerjaan di Indonesia seputar implikasi dan langkah penanganan yang bisa diambil terhadap implikasi hukum pada pekerja Harian lepas di era digital. Dan teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah Penelitian kepustakaan dilakukan dengan mencari sumber-sumber hukum tertulis seperti peraturan perundang-undangan, buku-buku, artikel dalam surat kabar, tulisan ilmiah, serta pandangan dari pakar yang relevan dengan topik yang diselidiki. Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan data sekunder yang mendalam terkait masalah yang menjadi fokus penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak-Hak Pekerja Lepas di Era Digital**

Indonesia mempunyai total sumber daya manusia yang sangat banyak, menjadikannya tempat yang ideal untuk diterapkannya industri 4.0. Di era digital ini, meskipun kemajuan teknologi membawa banyak manfaat bagi sektor industri, hal ini juga berpotensi menimbulkan masalah dalam hukum ketenagakerjaan. Terlebih, menurut data, Indonesia sedang mengalami bonus demografi sejak tahun 2020 hingga 2030.<sup>4</sup> Dengan adanya bonus demografi tersebut, maka penduduk dengan usia produktif akan mendominasi dibandingkan dengan penduduk usia non produktif. Hal itu akan berdampak pada lapangan kerja di Indonesia. Sehingga dengan adanya pertumbuhan penduduk yang tinggi, maka dibutuhkan pula seperangkat aturan untuk mengatur hak-hak pekerja yang relevan dengan perkembangan industri di kemudian hari.

Seperangkat aturan untuk mengatur mengenai ketenagakerjaan sebenarnya sudah dibentuk oleh pemerintah Indonesia. Aturan tersebut dimaknai dengan hukum ketenagakerjaan yang memiliki arti bahwa hukum tersebut mengatur semua hal mengenai pekerja dari sebelum, saat, dan sesudah masa kerja tersebut. Menurut Mr. Soetikno, hukum perburuhan adalah seluruh aturan hukum yang mengatur hubungan kerja, di mana seseorang ditempatkan di bawah perintah atau pimpinan orang lain, serta mencakup kondisi kehidupan yang berkaitan langsung dengan hubungan kerja tersebut.<sup>5</sup> Hukum ketenagakerjaan tersebut mengatur mengenai perlindungan atas hak pekerja yang timbul akibat adanya sebuah hubungan kerja yang tertulis.

<sup>4</sup> Tim Publikasi Dinas Kesehatan Yogyakarta, *Bonus Demografi dan Investasi Pada Pembangunan Kesehatan dan Gizi*, dinkes.jogjapro.go.id, tersedia pada <https://dinkes.jogjapro.go.id/berita/detail/bonus-demografi-bonus-demografi-dan-investasi-pada-pembangunan-kesehatan-dan-gizi->, diakses pada 1 Mei 2024.

<sup>5</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 2

Sebelum membahas lebih dalam terkait dengan penjaminan hak pekerja, haruslah dipahami terlebih dahulu mengenai keharusan dan hak yang harus dipenuhi oleh pekerja atau buruh. Kewajiban seorang pekerja dapat meliputi:<sup>6</sup>

- a. Pekerja diharuskan melakukan pekerjaan
- b. Pekerja diharuskan menaati peraturan dan arahan yang berlaku
- c. Pekerja diharuskan wajib membayar kerugian dan denda apabila berbuat hal yang dapat merugikan pemberi kerja.

Sedangkan hak yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dalam hal ini adalah pengusaha sebagai berikut:<sup>7</sup>

- a. Hak atas pengupahan yang layak. Hak tersebut sebuah hak yang bertujuan untuk memenuhi tujuan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Sehingga dibutuhkan sebuah standar minimum bagi perusahaan untuk memberikan upah bagi pekerja atau buruh. Dapat dikatakan upah itu layak, apabila upah diberikan sesuai dengan standar minimum tersebut.
- b. Hak atas tunjangan. Tunjangan kinerja adalah kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan selain upah pokok. Tunjangan ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan memastikan mereka tetap menjadi bagian dari perusahaan dalam jangka panjang. Bahkan, tunjangan kerja seringkali lebih menarik dibandingkan dengan upah pokok yang ditawarkan. Dalam hal tunjangan kinerja, undang-undang telah mengatur dan mengundangkannya. Hal itu terdapat dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>8</sup> Dengan adanya hak atas tunjangan, maka pemberi kerja harus berusaha memenuhi hak pekerja/buruh terkait dengan tunjangan.
- c. Hak untuk cuti dan istirahat. Hak ini merupakan hak yang juga harus dipenuhi dan diberikan kepada pekerja atau buruh. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tepatnya pada Pasal 79 ayat (2) huruf c yang menjelaskan bahwa Karyawan berhak mendapatkan cuti tahunan minimal 12 hari kerja setelah bekerja secara terus menerus selama 12 bulan. Pasal tersebut telah berubah pada Pasal 81 angka 25 Perppu Cipta Kerja. Sehingga hal tersebut akan muncul apabila pekerja atau buruh telah melakukan pekerjaan selama satu tahun secara terus menerus. Sedangkan istirahat dalam Perppu Cipta Kerja dibedakan menjadi beberapa periodik. Pasal 79 ayat (2) huruf a, b, dan c menjelaskan bahwa istirahat dibagi menjadi istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan, dan istirahat panjang.
- d. Hak menikmati hari libur. Pada Pasal 81 angka 23 Perppu Cipta Kerja dijelaskan bahwa pemberi kerja dalam hal ini adalah pengusaha wajib memberikan keterangan waktu kerja yang didalamnya terdapat waktu kerja sebagaimana diatur dalam pasal yang telah disebutkan sebelumnya. Waktu kerja tersebut meliputi:
  - 1) Tujuh jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu; atau
  - 2) Delapan jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.Disamping itu, libur kerja adalah waktu istirahat yang harus perusahaan penuhi untuk karyawan. Libur mingguan atau istirahat mingguan setidaknya satu hari untuk setiap enam hari kerja dalam seminggu, di mana karyawan tetap berhak menerima upah penuh.<sup>9</sup>
- e. Hak berserikat. Hak berserikat untuk pekerja merupakan hak dimana pekerja boleh membuat sebuah perkumpulan antar sesama pekerja atau buruh. Sebenarnya, hak ini merupakan hak seluruh masyarakat dikarenakan telah diatur pada Undang-Undang Dasar tepatnya pada Pasal 28 E ayat 3 yang menyatakan bahwa setiap masyarakat berhak untuk menyatakan pendapatnya dan bebas berkumpul. Sehingga, pemberi kerja dalam hal ini adalah pengusaha tidak boleh melarang pekerjaannya untuk membuat sebuah perkumpulan atau serikat pekerja.
- f. Hak untuk melaksanakan ibadah. Pasal 22 Undang-Undang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa masyarakat bebas memeluk agama dan beribadah sesuai dengan kepercayaannya merupakan landasan dari terciptanya hak tersebut. Pasal tersebut adalah payung hukum bagi

<sup>6</sup> Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> Andre Oliver, "Tunjangan Kerja: Pengertian, Jenis-jenis dan Manfaatnya", *glints.com*, 16 Mei 2024, tersedia di <https://glints.com/id/lowongan/tunjangan/>, diakses pada 13 Oktober 2024.

<sup>9</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pekerja untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan kepercayaannya. Lebih lanjut, salah satu contoh hak untuk melaksanakan ibadah yang ada dalam peraturan adalah munculnya Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 telah mengatur pola jam kerja saat bulan ramadhan yang mana dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hari Senin sampai dengan Kamis: pukul 08.00–15.00 dengan waktu istirahat selama 30 menit
  - 2) Hari Jumat: pukul 08.00–15.30 dengan waktu istirahat selama 60 menit.
- Dengan adanya peraturan yang dikeluarkan tersebut, pemberi kerja harus memberikan dan memenuhi hak tersebut.
- g. Hak untuk melakukan mogok kerja. Mogok kerja merupakan salah satu upaya untuk menghentikan atau melambatkan pekerjaan disebabkan adanya ketidaksepakatan antara pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mogok kerja merupakan hal yang sah untuk dilakukan oleh pemberi kerja. Hal itu dikarenakan telah diaturnya peraturan mengenai mogok kerja yang terdapat pada Kepmenaker Nomor 232 Tahun 2003. Dalam keputusan tersebut, dijelaskan bahwa terjadinya mogok kerja harus sesuai dengan adanya prosedur dan sebab terjadinya mogok kerja. Walaupun pekerja atau buruh dapat melakukan mogok kerja, tetapi tetap dengan syarat-syarat yang berlaku.
- h. Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja. Keselamatan kerja adalah peraturan yang memiliki tujuan untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan saat bekerja di tempat yang secara garis besar terdapat alat, mesin, atau bahan berbahaya yang digunakan.<sup>10</sup> Setiap pekerja memiliki hak untuk dilindungi oleh pemberi kerja dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk pencegahan kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan karena dilakukannya pekerjaan, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja, telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- i. Hak atas diperlakukan yang sama. Diperlakukan yang sama merupakan hak dasar seluruh masyarakat. Hal ini terdapat dalam Undang-Undang Dasar pada Pasal 27 yang menjelaskan bahwasannya setiap manusia mempunyai kedudukan yang setara di mata hukum. Sehingga, pemberi kerja harus memberikan perlakuan kepada pekerja atau buruh secara sama tanpa membedakan dari ras, suku, dan atau agamanya.
- j. Hak atas pesangon bila di PHK. Saat menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diakibatkan oleh usia pensiun, penting bagi pengusaha dan karyawan untuk memahami cara menghitung pesangon pensiun yang tepat seperti yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Menurut Pasal 40 ayat (3), karyawan yang telah bekerja selama 12 tahun akan menerima pesangon. Penghargaan Masa Kerja yang diberikan setara dengan 12 bulan upah. Jika upah bulanan karyawan adalah Rp 12 juta, maka total Penghargaan Masa Kerja adalah Rp 144 juta. Selain itu, karyawan juga berhak menerima Uang Penggantian Hak (UPH).<sup>11</sup>

Hak yang tercantum di atas, telah diundangkan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada saat ini telah diubah menjadi Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pengaturan mengenai hak dan kewajiban pekerja atau buruh tentunya dibutuhkan guna menjamin dan melindungi hak-hak seorang pekerja. Dalam hal tumbuhnya perekonomian serta pascapasar tenaga kerja di Indonesia, semakin banyak pekerja yang memilih untuk menjadi pekerja lepas atau *freelancer*.<sup>12</sup> Namun, pekerja yang tidak memiliki kontrak ini seringkali berada dalam posisi yang rentan. Saat ini, pengaturan mengenai ketenagakerjaan hanya terfokus pada perlindungan yang diberikan kepada pekerja dengan kontrak formal, sementara hak-hak dan kewajiban pekerja lepas belum diatur secara penuh oleh pemerintah. Hal ini melahirkan banyak masalah yang memiliki urgensi tinggi terkait gaji yang layak, akses jaminan kesehatan, dan hak lainnya yang seharusnya mereka terima.

<sup>10</sup> Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019, hal. 197.

<sup>11</sup> Tim Publikasi Ruangmenyala.com, "Cara Menghitung Pesangon Pensiun Sesuai Peraturan & Simulasi", ruangmenyala.com, 29 Desember 2023, tersedia di <https://www.ruangmenyala.com/article/read/cara-menghitung-pesangon-pensiun>, diakses pada: 19 Mei 2024.

<sup>12</sup> Tim Publikasi KlikLegal.com, "Perlindungan Hukum Pekerja Lepas di Indonesia: Analisis terhadap Hak dan Kewajiban dalam Regulasi Ketenagakerjaan", kliklegal.com, 13 Oktober 2023, tersedia di <https://kliklegal.com/perlindungan-hukum-pekerja-lepas-di-indonesia-analisis-terhadap-hak-dan-kewajiban-dalam-regulasi-ketenagakerjaan/>, diakses pada 19 Mei 2024.

Secara garis besar, hak-hak pekerja lepas dengan pekerja pada umumnya tidak memiliki banyak perbedaan. Hal itu dikarenakan keduanya memiliki perjanjian yang diciptakan antara pekerja dengan pemberi kerja. Namun, yang menjadi pembeda dalam hal ini adalah perjanjian waktu kerja mereka. Pekerja lepas pada umumnya merupakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sedangkan pekerja pada umumnya seperti karyawan dan sejenisnya termasuk kedalam Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sehingga, berbicara mengenai hak dan kewajiban pekerja lepas maupun pekerja pada umumnya dalam hal ini adalah karyawan dan sebagainya, tentu akan bersinggungan dengan sebuah perjanjian. Perjanjian secara umum diatur pada Pasal 1320 KUHPer yang didalamnya mengatur dan menjelaskan tentang adanya ketentuan-ketentuan agar suatu perjanjian dapat dikatakan sah.

Apabila sebuah perjanjian kerja telah dibuat maka, hak dan kewajiban pekerja lepas maupun pekerja pada umumnya sudah dijamin oleh undang-undang. Hal itu dikarenakan di dalam sebuah perjanjian, dikatakan selesainya masa kerja atau hubungan kerja apabila 1). pekerja atau buruh telah meninggal dunia; 2). berakhirnya masa perjanjian kerja; 3). telah diselesaikannya suatu pekerjaan; dan 4). diputuskannya perjanjian kerja dikarenakan adanya putusan pengadilan yang membuat perjanjian kerja diakhiri. Dengan begitu, hak-hak pekerja akan terjamin apabila terciptanya perjanjian kerja yang melahirkan adanya hubungan kerja anatar pekerja/buruh dengan pemberi kerja.

### **Penanganan Terhadap Hak Pekerja Harian Lepas di Era Digital**

Pemerintah telah memproduksi berbagai regulasi untuk menjaga porsi kesejahteraan tetap setara antara tiap jenis pekerjaan yang ada. Terlebih pada era digital seperti sekarang ini, pengaturan terhadap pekerja harian lepas (*freelancer*) telah melewati berbagai tantangan serta perubahan untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih baik. Namun pada praktik penerapannya, pekerja harian lepas masih mendapatkan beberapa penyimpangan aturan yang dilakukan oleh oknum-oknum pengusaha di berbagai bidang ketenagakerjaan.

Saat ini, masih ada perusahaan-perusahaan yang belum sepenuhnya mengimplementasikan hak serta perlindungan hukum kepada pekerja harian lepas sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang ditetapkan. Hal tersebut timbul dari beberapa faktor, yaitu kurangnya pemahaman pengusaha atas peraturan yang ada, tidak adanya perlawanan dari pekerja harian lepas sehingga perusahaan tidak ingin memahami peraturan, dan pengusaha memahami aturan namun memanfaatkan ketiadaan perlawanan dari pekerja harian lepas<sup>13</sup>. Dengan itu, pekerja harian lepas memiliki ketidakpastian pada status hukumnya yang terbilang simpang siur, sehingga perlindungan hukum terhadap status hukum pekerja harian lepas lebih lemah daripada jenis pekerjaan lainnya.

Perjanjian kerja menjadi pondasi bagaimana penetapan hak dan kewajiban dari pekerja harian lepas direalisasikan serta terjamin kedepannya. Dalam teknisnya, perjanjian kerja untuk pekerja harian lepas notabene dilaksanakan secara lisan. Perspektif hukum ketenagakerjaan menyiratkan bahwa perjanjian kerja secara lisan tidak menyimpangi peraturan perundang-undangan yang ada, sesuai dengan Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Tapi dengan adanya perjanjian lisan tersebut, seringkali terjadi saat timbul permasalahan yang dialami oleh *freelancer*, berujung terbungkam akibat kurangnya bukti otentik untuk tiap *freelancer* menyatakan haknya yang sudah dijanjikan.

Pada penelitian yang ditulis oleh Irna Rahmawati dan Arinto Nugroho yang meneliti perlindungan hukum pekerja harian lepas berdasarkan perjanjian kerja secara lisan di PT. Pillar Permata, ditemukan ketidaktepatan dalam penerapannya<sup>14</sup>. Kelemahan posisi pekerja harian lepas terhadap perjanjian lisan tersebut juga dapat terjadi perusahaan-perusahaan lainnya yang tidak menunjukkan komitmennya dengan tidak membuat perjanjian tertulis. Tentunya hal tersebut merupakan akar dari timbulnya problematika yang berkelanjutan kepada pekerja harian lepas perihal jam kerja, cuti, upah, dan lain-lainnya.

Dari aspek paling mendasar yaitu jam kerja, seperti yang dinyatakan pada ayat kedua Pasal 77 UU Ketenagakerjaan, jam kerja yang diatur pada pasal tersebut termasuk dua skema: yang pertama

<sup>13</sup> Aura Syahranni, dkk, 2023. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Perusahaan Yang Bergerak Dalam Bidang Logistik. *Jurnal Relasi Publik*, hlm. 10.

<sup>14</sup> Irna Rahmawati dan Arinto Nugroho, 2017. Perlindungan Hukum bagi Pekerja Harian Lepas yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan Bidang Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pekerja Harian Lepas PT. Pillar Permata). *E-Journal Unesa*, hlm. 6. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/24823>

melibatkan 8 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu; yang kedua melibatkan 7 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu. Studi yang ditulis oleh I Made Dwi Anugrah Putra, I Made Udiana, dan I Made Dedy Priyanto meneliti hak-hak pekerja harian lepas di Hotel Bintang Bali, yang memiliki jam kerja 8 jam per hari dan 48 jam per minggu selama 6 hari kerja<sup>15</sup>. Tentu hal tersebut berseberangan dengan regulasi yang telah dinyatakan dalam UU Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/1999 menetapkan bahwa setiap pengusaha, termasuk pekerja lepas, harus mendaftarkan tenaga kerjanya ke Badan Penyelenggara untuk Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Di tengah kemajuan teknologi saat ini, pekerja lepas menghadapi masalah nyata terkait jaminan sosial yang dapat memengaruhi kesejahteraan mereka. Berdasarkan penelitian Qori Fera Kusuma yang berjudul "Penerapan dan Pengawasan Jaminan Sosial bagi Pekerja Harian Lepas Sektor Jasa Konstruksi di Kota Tangerang Selatan", sangat sedikit bisnis atau penyedia jasa harian lepas yang mendaftarkan proyeknya ke BPJS Ketenagakerjaan di era modern. Ini disebabkan oleh fakta bahwa tidak semua proyek konstruksi yang dilaksanakan melalui Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) Kota Tangerang Selatan telah didaftarkan.

Menurut Pasal 3 Ayat (3) dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015, pemberi kerja jasa konstruksi harus mendaftarkan pekerjaannya ke BPJS Ketenagakerjaan dalam waktu 14 hari setelah dikeluarkannya Surat Perintah Kerja (SPK). Pekerja memperoleh perlindungan kecelakaan kerja dan kematian lebih cepat jika mereka didaftarkan dengan cepat. Tujuan dari aturan ini adalah untuk mencegah dan mengontrol kecelakaan kerja atau kematian yang mungkin terjadi pada pekerja harian lepas. Mereka rentan terhadap situasi darurat seperti sakit, kecelakaan, atau masa pensiun karena mereka tidak memiliki akses ke pesangon, asuransi kesehatan, dan pensiun. Meskipun jaminan sosial untuk pekerja lepas mungkin tidak selengkap untuk pekerja tetap, hukum tetap menjamin hak untuk bekerja di tempat kerja yang aman dan sehat. Tempat kerja menjadi lebih sehat dan produktif berkat perlindungan ini.

Para pekerja harian lepas (*freelancer*) merupakan bagian dari masyarakat Indonesia, sehingga mereka berhak mendapatkan perlindungan yang layak dan dijamin oleh pemerintah hingga pelaku bisnis. Perlindungan hukum mencakup berbagai upaya untuk memberikan rasa aman kepada tiap orang dengan memenuhi hak-hak mereka serta menyediakan bantuan<sup>16</sup>. Perlindungan hukum bagi korban ketidakadilan adalah hal yang seharusnya didapatkan sebagai bentuk dari perlindungan masyarakat. Dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti pemberian restitusi, kompensasi, layanan medis, dan bantuan hukum.

Peraturan yang lebih ketat diperlukan dalam konteks tenaga kerja di Indonesia untuk melindungi hak-hak pekerja lepas. Salah satu hal yang dapat ditingkatkan oleh regulator adalah membuat peraturan yang kuat yang melindungi hak pekerja lepas dari berbagai masalah yang terjadi di lapangannya. Peraturan yang kuat adalah dasar penting untuk memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja lepas di Indonesia. Regulasi yang jelas tentang hak dan kewajiban pekerja lepas dan pemberi kerja akan memberikan kepastian hukum dan mengurangi interpretasi yang tidak adil. Regulasi yang menyeluruh akan menetapkan standar yang jelas tentang gaji, jam kerja, cuti, asuransi kesehatan, dan hak penting lainnya.

Peraturan untuk pekerja lepas harus mampu menangani masalah baru, seperti lingkungan kerja yang canggih. Peraturan yang jelas juga akan mencegah ketidaktahuan antara pekerja lepas dan pemberi kerja. Oleh karena itu, pemerintah harus bekerja sama dengan orang lain untuk membuat peraturan yang baik, seperti pemberi kerja, akademisi, dan ahli hukum. Dengan mempertimbangkan berbagai perspektif, peraturan yang dibuat akan lebih mampu melindungi hak pekerja lepas di era kerja kontemporer.

Pekerja lepas di Indonesia harus memiliki akses ke asuransi kesehatan dan perlindungan sosial, seperti pensiun dan perlindungan terhadap risiko tak terduga, untuk menjaga kesejahteraan harian mereka. Untuk menjaga kesejahteraan mereka dalam lingkungan kerja yang dinamis,

<sup>15</sup> I Made Dwi Anugrah Putra, dkk, 2020. "Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja Harian Lepas pada Hotel Bintang Bali Resort". Repository Universitas Udayana, hlm. 12 <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/46106/27914>, diakses pada 26 Mei 2024.

<sup>16</sup> I Gede Edwin Renata, 2021. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Harian Lepas pada Usaha Dagang di Desa Guwang Kabupaten Gianyar. Jurnal Harian Regional, hlm. 1155. <https://jurnal.harianregional.com/kerthasemaya/id-64949>

perlindungan ini sangat penting. Pekerja lepas memiliki akses ke asuransi kesehatan yang memungkinkan mereka mendapatkan perawatan medis yang baik tanpa terbebani biaya medis yang mahal. Selain itu, asuransi sosial melindungi mereka dari kehilangan pekerjaan, cacat, atau ketidakmampuan bekerja karena penyakit atau cedera, sehingga mereka tidak perlu mengabaikan perawatan medis yang diperlukan, yang berdampak positif pada kesehatan mereka sendiri dan masyarakat secara keseluruhan.

Masyarakat terkini telah memahami bagaimana teknologi bekerja, terutama pada media sosial. Pada penanganan segi sosial di era digital ini, dampak baik dari dipergunakannya media sosial adalah sebagai bentuk usaha tiap orang untuk menyebarkan berbagai cerita yang dialami. Pemanfaatan teknologi informasi sebagai pembantu penyebar informasi menjadi *trend* bagi para pelaku media sosial yang seringkali bercerita yang memiliki intensi sebagai pengaduan, agar masalahnya dapat terselesaikan dengan cepat dan praktis<sup>17</sup>. Tidak sedikit dari mereka yang mengangkat permasalahannya untuk menjadi bahan bacaan *netizen* dengan hasil mencapai keadilan atas masalah yang disebar. Tentu penanganan dari segi sosial seperti hal tersebut diperlukan untuk mendorong pelaksanaan penanganan dari segi hukum. Penulis berpendapat bahwa di era teknologi yang semakin pesat, Pemerintah dapat memanfaatkan komunikasi digital dan mempromosikannya sebagai bentuk penanganan atas hak-hak para pekerja yang belum diperoleh pekerja harian lepas. Hal itu dapat menjadi penanganan untuk meminimalisir ketimpangan yang didapat oleh pekerja harian lepas.

## SIMPULAN

Implikasi hukum bagi pekerja kontrak di era digital mencakup beberapa aspek utama yang perlu diperhatikan. Banyak pekerja kontrak terlibat dalam jenis pekerjaan yang fleksibel dan tidak konvensional, seperti pekerjaan berbasis platform, yang menyebabkan ketidakjelasan status hukum mereka. Seringkali mereka tidak mendapatkan perlindungan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, termasuk tunjangan kesehatan, cuti berbayar, jaminan pensiun, dan perlindungan terhadap PHK. Selain itu, banyak regulasi ketenagakerjaan yang ada saat ini belum sepenuhnya mencakup bentuk-bentuk pekerjaan baru di era digital, yang membuat penegakan hukum ketenagakerjaan menjadi lebih menantang. Peningkatan risiko pelanggaran hak-hak pekerja, seperti pembayaran upah yang tidak adil dan jam kerja yang berlebihan tanpa kompensasi, juga menjadi masalah yang mendesak. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian dan pembaruan regulasi ketenagakerjaan agar lebih adaptif terhadap dinamika pekerjaan di era digital, memastikan perlindungan yang memadai dan kesejahteraan bagi semua pekerja, termasuk pekerja kontrak.

## SARAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan kepada penulis selanjutnya perlu ada peningkatan kesadaran hukum ketenagakerjaan di era digital, serta pengawasan dan tindakan tegas oleh pemerintah untuk mengatasi masalah yang dihadapi pekerja lepas sehari-hari. Sebagai pemberi kerja, perusahaan harus mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan berusaha untuk memperbaiki perjanjian kerja, upah, hubungan kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja untuk kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka setiap hari. Untuk menghindari penyimpangan yang merugikan hak dan kepentingan mereka, pekerja harian lepas juga perlu memahami peraturan ketenagakerjaan. Peningkatan kesadaran hukum di kalangan pemberi kerja dan pekerja sangat penting untuk memastikan hak-hak pekerja dilindungi sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Penelitian tambahan dapat menyelidiki metode yang berguna untuk sosialisasi dan edukasi hukum ketenagakerjaan di era digital.

---

<sup>17</sup> Hardi Setiawan, dkk, 2022. Penerapan Media Sosial Dalam Pengaduan Dugaan Maladministrasi Pada Ombudsman Ri Perwakilan Sulawesi Selatan. KIMAP, hlm. 528. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/7370>

## REFERENSI

- Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-15-/MEN/1999
- Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, hal. 197.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 2
- Aura Syahranni, dkk, 2023. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Perusahaan Yang Bergerak Dalam Bidang Logistik*. Jurnal Relasi Publik, hlm. 10.
- Hardi Setiawan, dkk, 2022. *Penerapan Media Sosial Dalam Pengaduan Dugaan Maladministrasi Pada Ombudsman Ri Perwakilan Sulawesi Selatan*. KIMAP, hlm. 528.  
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/7370>
- I Gede Edwin Renata, 2021. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Harian Lepas pada Usaha Dagang di Desa Guwang Kabupaten Gianyar*. Jurnal Harian Regional, hlm. 1155.  
<https://jurnal.harianregional.com/kerthasemaya/id-64949>
- I Made Dwi Anugrah Putra, dkk, 2020. “Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja Harian Lepas pada Hotel Bintang Bali Resort”. Repository Universitas Udayana, hlm. 12  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/46106/27914> , diakses pada 26 Mei 2024.
- Irna Rahmawati dan Arianto Nugroho, 2017. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Harian Lepas yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan Bidang Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pekerja Harian Lepas PT. Pillar Permata)*. E-Journal Unesa, hlm. 6.
- Andre Oliver, “*Tunjangan Kerja: Pengertian, Jenis-jenis dan Manfaatnya*”, glints.com, 16 Mei 2024, tersedia di <https://glints.com/id/lowongan/tunjangan/>, diakses pada 13 Oktober 2024.
- Tim penulis Fisipol. 2023. *Tren Pekerjaan Berubah, Pekerja Terancam Makin Sulit Dapatkan Lapangan Pekerjaan – Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. URL:<https://fisipol.ugm.ac.id/tren-pekerjaan-berubah-pekerja-terancam-makin-sulit-dapatkan-lapangan-pekerjaan/> . diakses pada 1 Mei 2024.
- Tim Publikasi Dinas Kesehatan Yogyakarta, *Bonus Demografi dan Investasi Pada Pembangunan Kesehatan dan Gizi*, dinkes.jogjaprov.go.id, tersedia pada <https://dinkes.jogjaprov.go.id/berita/detail/bonus-demografi-bonus-demografi-dan-investasi-pada-pembangunan-kesehatan-dan-gizi->, diakses pada 1 Mei 2024.
- Tim Publikasi Ruangmenyala.com, “*Cara Menghitung Pesangon Pensiun Sesuai Peraturan & Simulasi*”, ruangmenyala.com, 29 Desember 2023, tersedia di <https://www.ruangmenyala.com/article/read/cara-menghitung-pesangon-pensiun>, diakses pada: 19 Mei 2024.
- Tim Publikasi KlikLegal.com, “*Perlindungan Hukum Pekerja Lepas di Indonesia: Analisis terhadap Hak dan Kewajiban dalam Regulasi Ketenagakerjaan*”, kliklegal.com, 13 Oktober 2023, tersedia di <https://kliklegal.com/perlindungan-hukum-pekerja-lepas-di-indonesia-analisis-terhadap-hak-dan-kewajiban-dalam-regulasi-ketenagakerjaan/>, diakses pada 19 Mei 2024.