

**KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP PERLINDUNGAN
HAK PEKERJA FREELANCE (HARIAN LEPAS) DI INDONESIA**

Amanda Tikha Santriati

amandathika@gmail.com

Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul 'Ulama (STAINU) Madiun

Abstract

In the implementation of national development, manpower is one of the spearheads as a supporting element of the government which has a very important role for the success of development so that policies in the manpower sector in the national development program always strive to create as many job opportunities as possible in various business fields, balanced with an increase quality and increased protection of labor. The government and regulators in Indonesia always try to guarantee the rights of workers both from their citizens and foreign nationals who work in their countries. This is of course in line with the purpose of the formation of the State, namely to protect the entire Indonesian nation and all Indonesian bloodshed and to advance public welfare. However, the casual daily workforce working for companies today is experiencing a very dramatic situation. This is because there are no written contracts and regulations to guarantee legal protection and the safety and health of casual daily workers, and they tend to be run by the company. In its development, one form of legal protection for labor is regulated by the government, in Article 86 paragraph (1) letter a of Law Number 13 of 2003 concerning manpower it is explained that "Every worker / laborer has the right to obtain protection for occupational safety and health" . In Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution it is clearly stated that, "every citizen has the right to decent work for humanity". Likewise, Article 28 D paragraph (2) of the 1945 Constitution states that, "everyone has the right to work and to receive fair and proper compensation and treatment in a work relationship". This constitutional provision shows that workers as citizens have the right to receive protection in carrying out work in order to achieve their welfare.

Abstrak

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja merupakan salah satu ujung tombak sebagai unsur penunjang pemerintah yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan sehingga kebijakan di bidang ketenagakerjaan dalam program pembangunan nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin di berbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Pemerintah dan pembuat regulasi di Indonesia senantiasa berusaha menjamin hak-hak tenaga kerja baik dari warga negaranya maupun warga negara asing yang bekerja di negaranya. Hal ini tentunya sejalan dengan tujuan terbentuknya Negara, yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum. Namun tenaga kerja harian lepas yang bekerja di perusahaan saat ini sekarang mengalami situasi yang sangat dramatis. Hal ini dikarenakan tidak adanya kontrak dan peraturan tertulis agar menjamin perlindungan hukum dan keselamatan serta kesehatan kerja tenaga kerja harian lepas, dan cenderung di anak tirikan oleh perusahaan. Dalam perkembangannya salah satu bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diatur pemerintah, dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di jelaskan bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dinyatakan secara tegas bahwa, “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”. Demikian pula dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa, “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Ketentuan konstitusional ini menunjukkan bahwa pekerja tak terkecuali pekerja harian lepas juga sebagai warga Negara yang berhak untuk memperoleh perlindungan dalam melakukan pekerjaan guna mencapai kesejahteraan hidupnya.

PENDAHULUAN

Dari segi istilah konsep hak merupakan terjemahan dari “*right*” dalam bahasa Inggris, sedang dalam bahasa Jerman istilah hak sama dan sebangun dengan istilah hukum yaitu “*recht*”, hal yang sama juga ditemukan dalam literatur hukum Perancis yaitu “*droit*”. Di dalam literatur

hukum Belanda istilah “*recht*” di bagi menjadi dua yaitu “*objectief recht*” dan “*subjectief recht*”,¹ “*Objectief recht*” berarti hukum karena sifatnya umum dan mengikat semua orang, oleh karenanya ia dipandang sebagai peraturan atau norma, sedang “*subjectief recht*” berarti hak dan kewajiban, namun demikian, biarpun pengertian “*subjectief recht*” menunjuk pada hak dan kewajiban, akan tetapi pada umumnya yang dimaksud dengan “*subjectief recht*” hanya hak semata-mata, tidak termasuk kewajiban. “*Subjectives recht* atau “*droit subjectief*” (hak subjektif) diartikan sebagai hak. Istilah hak di sini didefinisikan sebagai kehendak atau kepentingan. Jadi hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum.² Senada dengan itu, Paton mengartikan hak sebagai: *the right of contract arise directly from a justice act. Other rights are granted by the law, whether the person bound by duty consent or not.*³

Pengkajian tentang hak, ruang lingkungannya tidak hanya dalam konteks hukum, tetapi juga dalam konteks moral. Jadi sifat hak tergantung dari sifat hukum yang mendasarinya. Apabila suatu hak diperoleh berdasarkan hukum negara, hak tersebut merupakan hak hukum. Definisi hak hukum sebagai suatu kepentingan yang dilindungi hukum, atau suatu kehendak yang diakui, baru dianggap sebagai hak hukum apabila ada jaminan dari hukum positif. Hal ini berarti bahwa hak itu diberikan oleh hukum positif.

Bentuk serikat pekerja awal mulanya didirikan di Inggris pada tahun 1864. Sejak saat itu serikat pekerja terus berkembang baik pada tingkat nasional, regional maupun internasional. Puncak perkembangannya terjadi pada tahun 1919 ketika berdirinya “*International Labour Organization*” (ILO) sebagai organisasi perburuhan internasional. Pada konferensi umum ILO di Philadelphia diterima deklarasi ILO yang menegaskan bahwa prinsip-prinsip deklarasi dapat diterapkan di seluruh dunia.

Prinsip pokok organisasi perburuhan internasional didasarkan pada perlindungan dan penghormatan terhadap kebebasan berserikat, prinsip keadilan sosial dan penghapusan kemiskinan. Jika ditelaah dari sejarah perkembangannya, ILO sebagai salah satu badan PBB berbeda dengan badan-badan lainnya. Perbedaan itu terlihat terutama dari hal-hal yang

¹ Victor L. Leander, *Kamus Belanda Indonesia*, (Jakarta: Mutiara, 1978), 128

² Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, (Yogyakarta: Liberty, 1996), 41.

³ G.W. Paton, *A Text Book of Jurisprudence*, (London: Oxford at the Clarendon Press, 1955), 372

berhubungan dengan prinsip keadilan sosial. Perbedaan itu dapat dilihat dari mukaddimah konstitusi ILO yang dimulai dengan kalimat “*Whereas Universal and lasting peace can be established only if it is based upon social justice*”.⁴ Dari pernyataan tersebut terlihat begitu kuatnya komitmen organisasi tersebut terhadap pencapaian keadilan sosial sebagai tujuan.

Ide merumuskan keadilan sosial dalam konstitusi ILO ini tampaknya diilhami atau mendapat pengaruh yang kuat dari Mashab Keynes yang membangun teorinya berlandaskan hukum-hukum ekonomi, yaitu mengenai tercapainya *equilibrium* dengan *full employment* dan *full production* dengan bantuan campur tangan negara. Di dalam teori keadilan Aristoteles tentang keadilan distributif menghendaki adanya keterlibatan negara secara ekstensif memberikan kepada warga negara apa yang menjadi haknya yang dikenal dengan sebutan “*suum quique tribuere*”

Berbicara tentang keadilan yaitu harapan yang menjadi cita-cita dan keinginan setiap orang. Keadilan adalah salah satu nilai kemanusiaan yang asasi, sehingga memperoleh keadilan berupa hak asasi bagi setiap manusia. Tegaknya keadilan dalam suatu masyarakat memberikan ketenangan dan rasa aman dalam kehidupan sehari-hari serta kepercayaan yang timbal-balik antara pemerintah dan rakyat, di samping menumbuhkan kemakmuran dan kesejahteraan.

Setiap manusia secara alamiah memiliki kebutuhan dalam kehidupannya, baik kehidupan yang bersifat primer maupun kebutuhan yang bersifat sekunder. Berbagai upaya dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan itu. Salah satunya adalah bekerja sebagai *freelance* pada perusahaan, dengan memasarkan dan menjualkan produk-produk dari perusahaan tersebut. Hal ini akan melahirkan hubungan hukum antara pemberi kerja dan penerima kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban para pihak agar tercapai tujuan yang diharapkan. Hubungan hukum ini diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan.

Menurut Wikipedia, *freelance* (pekerja lepas) adalah seseorang yang bekerja sendiri dan tidak berkomitmen kepada majikan dalam jangka panjang tertentu. *Freelance* merupakan pekerjaan paruh waktu atau pekerjaan lepas atau istilah yang biasa digunakan untuk orang yang bekerja sendiri dan tidak harus berkomitmen untuk jangka panjang kepada perusahaan, owner

⁴. Periksa Mukaddimah Konstitusi ILO dimulai dengan kalimat: Karena perdamaian dunia yang abadi hanya dapat terbentuk jika didasarkan pada keadilan sosial. Baca juga Ian Browlie, *Doumen-dokumen Pokok Mengenai Hal Asasi Manusia*, terj. Beriansyah, (Jakarta: UI-Press, 1993), 227

bisnis maupun pemilik usaha tertentu sehingga kerjaan sebagai *freelance* tidak bersifat terikat dengan aturan perusahaan. Dan orang yang melakukan pekerjaan freelance disebut sebagai *freelancer*.⁵

Hukum ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan pembangunan nasional. Sehingga diperlukan suatu langkah strategis untuk mengantisipasi setiap masalah ketenagakerjaan agar kelangsungan pembangunan nasional tidak terganggu. Dalam alinea keempat dari Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 amandemen keempat (selanjutnya disebut UUD 1945) disebutkan bahwa tujuan dari Pembentukan Negara Indonesia adalah:

"Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial".⁶

Penjabaran dari tujuan negara tersebut tertuang dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Demikian pula dalam Pasal 28d ayat 2 UUD 1945, dikatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Berdasarkan kedua pasal tersebut di atas dapat diartikan bahwa pemerintah sangat memperhatikan usaha-usaha perlindungan bagi kesejahteraan para pekerja. Hal ini diperkuat dengan pendapat Koko Kosidin yang menyatakan bahwa Indonesia adalah suatu Negara hukum dalam arti luas (Negara kesejahteraan) yang sangat memperhatikan perlindungan hukum bagi setiap warga negaranya. Indonesia juga sangat memperhatikan upaya-upaya ke arah terciptanya kesejahteraan rakyat.⁷ Ketentuan Konstitusional di atas tersebut juga menunjukkan bahwa pekerja sebagai warga negara berhak untuk memperoleh perlindungan dalam melakukan pekerjaan guna mencapai kesejahteraan hidupnya.

⁵. https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_lepas Diakses pada tgl 20 November 2020

⁶. Pembukaan UUD 1945, Alinea keempat

⁷. Koko Kosidin, *Aspek-Aspek Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Perseroan (Persero)*, Bandung : Disertasi, Universitas Padjadjaran, 1996 hlm. 13

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK), pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapatkan upah.⁸ Sedangkan definisi pekerja berdasarkan Pasal 1 angka 2 UUK adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Bertolak dari pengertian bahwa pekerja adalah orang yang melakukan pekerjaan untuk orang lain (swasta) berarti sedikitnya harus ada dua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja yaitu orang yang melakukan pekerjaan yang disebut pekerja dan orang yang memberikan pekerjaan yang disebut dengan pengusaha.

Pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 UUK adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

UUK mengatur pula tentang segala hal yang berhubungan dengan pekerja baik sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Hubungan hukum yang terjadi antara pekerja dan pengusaha adalah bentuk suatu perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 UUK yang bunyinya sebagai berikut:

”Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban para pihak”.

Hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan pekerja baru akan ada setelah dibuat suatu perjanjian kerja seperti yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 14 UUK tersebut. Dengan demikian bila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja berarti secara pribadi harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain serta menerima upah.

⁸. Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1974 hlm. 6

UUK akan melekat pada setiap hubungan kerja, sehingga setiap kegiatan yang memenuhi unsur dari hubungan kerja, maka wajib mematuhi ketentuan dalam UUK. Dapat dikatakan bahwa telah terjadi hubungan kerja jika sudah memenuhi unsur-unsur berupa:⁹

1. Adanya pekerjaan yang dilakukan.
2. Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan).
3. Adanya upah.

Hubungan kerja yang dimaksud di dalam Pasal 1 angka 15 UUK adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Pada prinsipnya ketenagakerjaan memiliki banyak keterikatan. Beberapa hal penting yang terkait adalah mengenai Jaminan Pekerja, Waktu Kontrak Kerja, Pemberian Upah, dan sebagainya. Peraturan ketenagakerjaan melarang pengusaha melakukan diskriminasi pemberian upah terhadap para pekerja. Berdasarkan Pasal 88 ayat (1) UUK jo. Pasal 3 ayat (1) jo. Pasal 4 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan menjelaskan upah diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja.

Adapun pembagian jenis pekerja berdasarkan perjanjiannya, yaitu pekerja tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT) dan pekerja tidak tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT).

PKWT mengenal Perjanjian Kerja Harian atau Lepas yang telah diatur dalam Pasal 10 Keputusan Menteri Pekerja dan Transmigrasi No. 100/men/IV/2004 yaitu untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas. Jenis pekerja dalam Perjanjian Kerja Harian atau Lepas yaitu pekerja harian atau lepas, yang biasa disebut *freelance* dalam masyarakat.

Istilah *freelance* berasal dari bahasa Inggris yang pertama kali diperkenalkan oleh Sir

⁹. Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003 hlm. 83

Walter Scott (1771-1832) dari Britania Raya. *Freelance* terdiri dari kata *free* (bebas) dan *lance* (tombak) yang artinya tombak yang bebas. Menunjukkan bahwa tombak tidak disumpah untuk melayani majikan apapun, bukan bahwa tombak tersedia gratis. Pengertian lain dari *freelance* adalah seseorang yang bekerja sendiri dan tidak berkomitmen kepada majikan jangka panjang tertentu.

Jenis pekerja *freelance* terbagi berdasarkan satuan hasil dan satuan waktu. *Freelance* berdasarkan satuan hasil umumnya merupakan pekerja dengan profesi tertentu dan menawarkan keahliannya sebagai jasa dengan diberikan upah dari hasil kerjanya secara mandiri. Hubungan kerjanya langsung berakhir setelah *freelance* menyelesaikan pekerjaannya dan tanpa ada perjanjian kerja, contohnya penerjemah. Sedangkan *freelance* berdasarkan satuan waktu, pada umumnya mereka bekerja pada pengusaha dengan diberikan upah berdasarkan kehadiran. Hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja, contohnya sales marketing.

Jika kita perhatikan bahwa antara pengusaha dengan *freelance* yang dipekerjakannya sudah memenuhi tiga unsur pada Pasal 1 angka 15, sehingga dapat dipastikan bahwa telah terjadi suatu hubungan kerja sesuai dengan apa yang dimaksud di dalam UUK.

Secara sosiologis, pekerja memang merupakan pihak yang lebih lemah dibanding pihak pengusaha. Pekerja adalah orang yang tidak bebas dalam menentukan kehendaknya terhadap pengusaha, karena dalam suatu hubungan kerja pengusaha telah memberikan batasan-batasan yang harus diikuti oleh pihak pekerja.¹⁰ Sangat sulit bagi pihak pekerja untuk menentang, dan bila mereka berkeras untuk menentang maka mereka akan kehilangan mata pencaharian. Bagi pengusaha, kehilangan seorang pekerja bukan persoalan karena masih ada ribuan pekerja yang mencari pekerjaan.

Melihat kondisi dilapangan, *freelance* tidak memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan, diantaranya hubungan kerja yang tidak jelas, pemberian waktu kerja serta melebihi ketentuan, serta masih adanya diskriminatif dari pengusaha.

Berdasarkan keterangan dari beberapa *freelance*, mereka menyebutkan bahwa selama bekerja hanya terikat dengan perjanjian kerja secara lisan. Sehingga mereka memiliki posisi yang lemah, mengakibatkan tidak ada keseimbangan antara hak-hak dengan kewajiban-kewajiban yang telah dilaksanakannya. Selain mengenai perjanjian kerja, mereka belum mendapatkan

¹⁰. Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: Dss Publising, 2004 hlm. 2

perlindungan kerja terutama perlindungan upah yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan uraian di atas, maka issue penelitian ini adalah bahwa dalam hubungan kerja yang selama ini dilaksanakan antara pengusaha dengan *freelance* belum sepenuhnya tunduk pada peraturan Ketenagakerjaan.

PEMBAHASAN

Kebijakan Pemerintah Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Freelance (Harian Lepas) Di Indonesia

Hak dan kewajiban bukan merupakan kumpulan peraturan atau kaidah, melainkan merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum.¹¹ Pada dasarnya tidak ada perbedaan bagi semua bentuk perlindungan hak dan kewajiban pekerja maupun pemberi kerja di Indonesia.

UUK mengatur tentang hak dan kewajiban seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban pekerja dari para pemberi kerja yang sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.

Perjanjian Kerja Harian Lepas diatur dalam pasal 10 sampai dengan pasal 12 Keputusan Menteri Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Harian Lepas ini mengecualikan beberapa ketentuan umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang mana dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas dimuat beberapa syarat antara lain:

1. Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan- pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah di dasarkan pada kehadiran;
2. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan

¹¹. Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2005, hlm. 41-43.

berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu.

Bila merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada pasal

15 ayat (1) disebutkan bahwa: “Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”. Pemberi kerja selain penyelenggara Negara apabila tidak melaksanakan ketentuan tersebut dapat dikenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada pasal 17 ayat (2) Undang-Undang nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dapat berupa:

1. teguran tertulis;
2. denda; dan/atau
3. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Bidang pekerjaan yang paling umum menggunakan pekerja lepas (*freelancer*) ini biasanya dalam bidang penjualan (marketing, sales, SPG/SPB,dll), musik, menulis, pemrograman komputer, desain web, desain grafis, , fotografi, menerjemahkan /translate, editing dsb.

Praktek pekerja *freelance* sangat bervariasi. Beberapa memerlukan klien mereka untuk menandatangani kontrak tertulis, sementara yang lain dapat melakukan pekerjaan berdasarkan perjanjian lisan, yang mungkin dilaksanakan melalui sifat pekerjaan tersebut. Beberapa pekerja *freelance* dapat memberikan perkiraan tertulis dari hasil kerja mereka dan meminta pembayaran di muka dari klien mereka.

Pembayaran untuk pekerjaan *freelance* juga bervariasi. Pekerja *freelance* mungkin mengenakan biaya pada klien mereka dalam hitungan per hari, per jam, atau pada basis per-proyek. Daripada tarif tetap atau biaya, beberapa pekerja *freelance* telah mengadopsi metode "harga berbasis nilai" berdasarkan persepsi nilai dari yang mereka hasilkan untuk klien. Dengan perubahan sendiri, pengaturan pembayaran dapat dimuka, persentase dimuka, atau setelah penyelesaian pekerjaan / kontrak. Untuk proyek yang lebih kompleks, kontrak dapat menetapkan jadwal pembayaran berdasarkan tonggak atau hasil proyek.

Cara pembayaran *freelance* berbeda-beda tergantung kesepakatan awal dengan klien.

Ada yang dihitung per jam, per hari, per halaman, ataupun per proyek yang sedang dikerjakan. Sistem pembayaran pun bervariasi. Bisa full di depan, DP 50 persen atau dibayar hingga proyek selesai. Karena hasil pekerjaan freelance berhubungan dengan hak kekayaan intelektual, seringkali karya mereka tidak dihitung dengan uang, melainkan seberapa besar manfaat yang diciptakan.

Seorang *freelancer* memang tidak memiliki jaminan yang pasti mengenai gaji bulanan, asuransi kerja ataupun pensiun karena sifat pekerjaannya yang tidak mengikat. Akan tetapi, seorang *freelancer* pun bisa mendapatkan beberapa keuntungan yang tidak bisa didapat seorang pekerja tetap. Di antaranya adalah:

1. Pertama, hemat. Perusahaan yang menyewa freelancer memiliki keuntungan finansial karena dapat menyewa freelancer berdasarkan proyek dalam jangka waktu terbatas. Perusahaan cukup membayar freelancer berdasarkan proyek dan tak perlu membayar beragam biaya tunjangan seperti yang diterima pegawai full time.
2. Kedua, ide-ide segar. Freelancer biasanya cenderung lebih bebas memberi masukan dan ide yang lebih objektif terhadap perusahaan yang menyewa jasanya, tanpa merasa takut terhadap struktur hierarki atau kebutuhan karir jangka panjang.
3. Ketiga, tenaga terampil. Hanya freelancer yang memiliki pengetahuan luas yang akan unggul dalam persaingan. Dalam hal ini, freelancer cenderung dipaksa mematangkan pengalamannya dalam berbagai kesempatan. Karena ia tidak punya ikatan pada suatu pekerjaan dan struktur, freelancer lebih memiliki peluang untuk berkembang dibandingkan dengan pegawai full time yang terikat pada perusahaan atau jabatan. Selain itu, pengalaman freelancer yang pernah bekerja pada beragam perusahaan/klien merupakan kelebihan yang tersendiri dibanding dengan pegawai full time.
4. Keempat, fleksibel. Seorang freelancer lebih fleksibel secara waktu; kapan saja seorang freelancer diminta membantu proyek atau memberi masukan, ia akan berupaya guna memenuhi permintaan kliennya. Freelancer tidak terikat jam kerja sebagaimana pekerja di sektor formal. Pada umumnya, mereka selalu siap apabila klien membutuhkan bantuannya (Cohen, 2017).
5. Kelima, pelayanan. Freelancer yang baik senantiasa menjaga reputasinya, demi menjaga kepercayaan dari kliennya. Mereka berusaha disiplin pada deadline (tenggat waktu

pekerjaan). Freelancer yang bergerak pada bidang desain, rancang bangun, agen penjualan, biasanya akan bekerja keras supaya bisa memenuhi target dan kualitas layanan atau standar hasil pekerjaan. Mereka tidak ingin reputasinya tercoreng dan tidak dipercaya lagi.¹²

Karena itulah, nama baik adalah salah satu aset penting seorang *freelancer*. Jika melihat berbagai manfaat di atas, tentunya keberadaan *freelance* dapat menjadi sebuah peluang atau kesempatan dalam dunia bisnis pada umumnya serta bagi perusahaan/wirausahawan pada khususnya. Artinya, kehadiran mereka, yang akhir-akhir ini semakin dirasakan, dapat mengisi celah pola rekrutmen perusahaan yang cenderung kaku/formal, atau membantu tugas-tugas khusus perusahaan yang membutuhkan keahlian atau skill tertentu.

Profesi *freelancing* (pekerja lepas) di Indonesia sebenarnya bukan sesuatu yang baru. Sejak dulu telah banyak orang Indonesia melakukan pekerjaan paruh waktu mulai dari sektor informal seperti menjadi tukang parkir atau kuli bangunan lepas sampai ke sektor formal seperti menjadi penterjemah tersumpah, konsultan, ghost writer dan lain-lain.

Dulu profesi freelancer di Indonesia dipandang sebelah mata karena dianggap kurang bergengsi dan tidak menyediakan jaminan sosial yang mencukupi seperti asuransi atau adanya pensiun. Akan tetapi, seiring perkembangan teknologi terutama internet dan media sosial, profesi freelancer secara perlahan mulai mendapatkan pengakuan dan semakin banyak orang Indonesia yang mulai melakukan alih profesi menjadi seorang freelancer.

Data Freelance atau Pekerja (harian lepas) di Indonesia

Sampai saat ini belum ada data mengenai jumlah pekerja lepas di Indonesia yang berasal dari sumber resmi pemerintah. Akan tetapi, menurut data portal pekerja lepas terbesar di dunia Freelancer.com, ada terdapat kurang lebih 550,000 freelancer asal Indonesia yang terdaftar sebagai anggota di situsnya per Oktober 2015. Secara total Freelancer.com memiliki 16 juta lebih anggota yang terdaftar sebagai freelancer. Walaupun porsi freelancer asal Indonesia masih

¹². <https://media.neliti.com/media/publications/267958-pekerja-lepas-freelancer-dalam-dunia-bis-69ded095.pdf> diakses pada tanggal 20 november 2020

terhitung kecil, akan tetapi pertumbuhannya yang paling cepat mengingat pada 2012, jumlah anggota yang berasal dari Indonesia hanya sekitar 60,000 pengguna.¹³

Menurut data dari ILO,¹⁴ jumlah angkatan kerja di Indonesia ada sekitar 128,3 juta sedangkan penduduk yang bekerja ada sekitar 120,8 juta. Hal ini berarti bahwa ada sekitar 7,5 juta penduduk Indonesia yang masuk dalam kategori angkatan kerja yang berstatus pengangguran.

ILO juga menunjukkan pertumbuhan angkatan kerja di Indonesia rata-rata 1.4 persen per tahun sedangkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pertumbuhan jumlah usaha baru di Indonesia hanyalah sebesar 0.9 persen per tahun. Hal ini berarti jumlah kesempatan kerja yang baru di Indonesia masih jauh lebih rendah dari pertumbuhan angkatan kerjanya sehingga jumlah pengangguran pun akan tetap tinggi.

Persaingan kerja yang ketat memaksa sebagian besar angkatan kerja yang menganggur ini untuk mengambil pekerjaan lepas dan di saat bersamaan, sebagian angkatan kerja yang sudah bekerja pun sering menggunakan waktu luangnya untuk mencari pekerjaan lepas dalam rangka menambah pendapatan mereka.

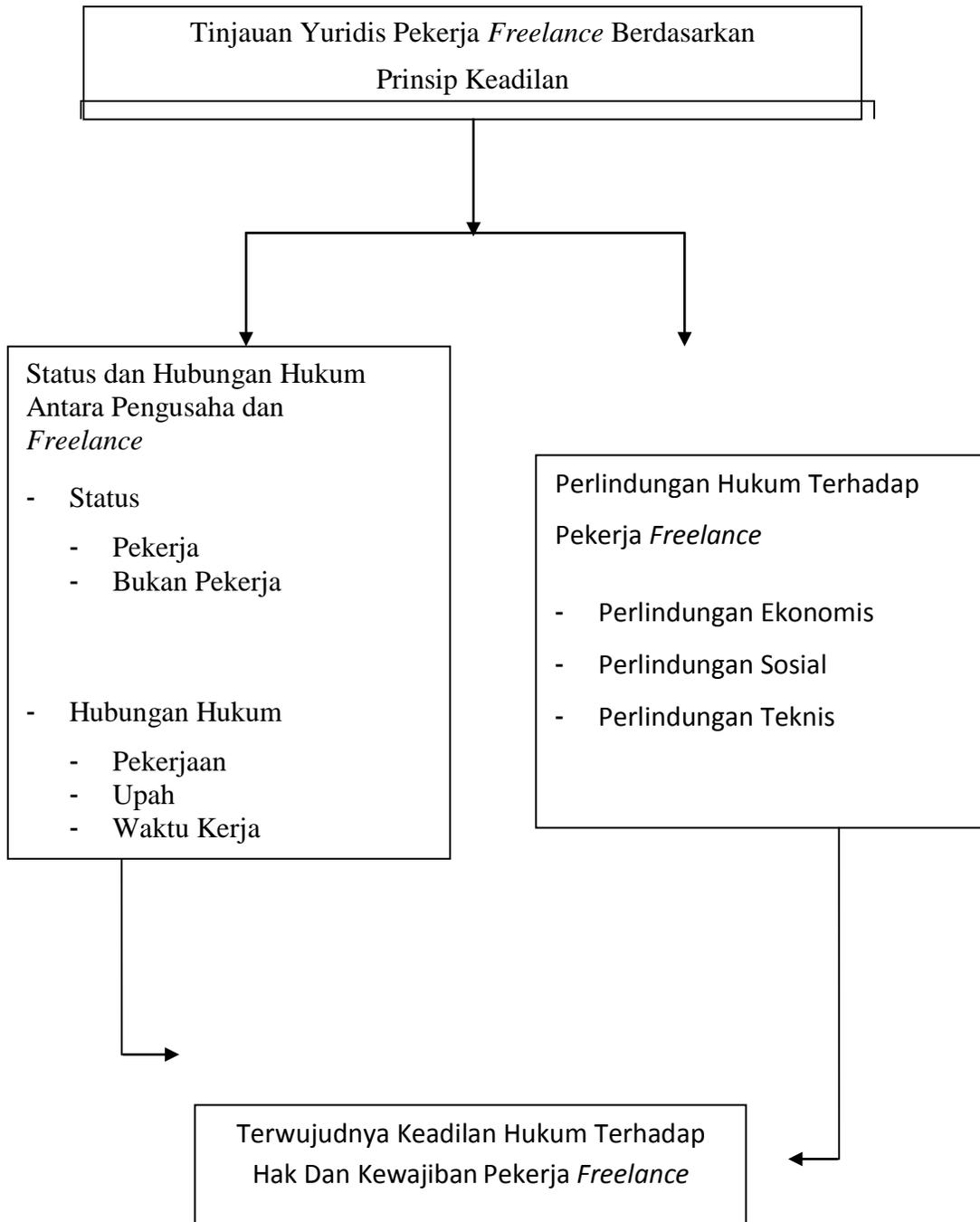
Sedangkan menurut data freelancer.com memperkirakan bahwa jumlah anggota yang berasal dari Indonesia akan terus bertambah seiring meningkatnya jumlah pengguna internet di Indonesia. Menurut perkiraan Freelancer.com, akan ada peningkatan jumlah pengguna internet di Indonesia ke 123 juta orang pada tahun 2018 dari 98 juta orang pada tahun 2015.¹⁵

¹³. <http://www.gatra.com/il-teknik/157592-nasa-gandeng-freelancer-untuk-desain-peralatan-angkasa>

¹⁴. https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_lepas

¹⁵. <http://swa.co.id/technology/kuartal-pertama-2015-freelancer-com-toreh-jumlah-pengguna-sampai-15-juta-freelancer>

4. Tinjauan Yuridis Pekerja *Freelance* Berdasarkan Prinsip Keadilan



Mengacu pada peraturan perundang-undangan, tanggung jawab Negara terhadap pekerja di Indonesia pada hakikatnya telah diatur dalam Undang-undang, antara lain Pasal 27 ayat (2)

UUD 1945 yang menentukan bahwa :

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Selanjutnya pada Pasal 34 ayat (2) :

"Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat sesuai dengan martabat kemanusiaan."

Di dalam UUK mengatur peran pemerintah, yaitu dalam hal perencanaan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pembinaan dan pengawasan. Peran pemerintah dalam hal ini sesuai dengan fungsinya yang diatur dalam Pasal 102 ayat (1) UUK, yakni menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan serta melakukan penindakan terhadap segala pelanggaran peraturan ketenagakerjaan.

Permasalahan yang masih sering terjadi yaitu belum optimalnya upaya Pemerintah dalam mengimplementasikan peraturan perundang-undangan, pengawasannya di lapangan, serta menangani kasus-kasus ketenagakerjaan di Indonesia.

Ada tiga pihak yang ikut berperan serta dalam penegakan hukum ketenagakerjaan yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah. Pekerja menjadi salah satu faktor terlaksananya seluruh aktivitas di segala bidang kehidupan berbangsa bernegara. Partisipasi pekerja dapat turut meningkatkan perekonomian sebuah negara, oleh karena itu pemerintah perlu memberikan perlindungan bagi para pekerja yang juga merupakan salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan antara lain :

1. Perlindungan Upah

Salah satu hak normatif pekerja yang harus dilindungi adalah upah. Upah merupakan bentuk prestasi dari pengusaha ketika pekerja tersebut telah memberikan prestasi pula kepada pengusaha berupa suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.

Pasal 1 angka 30 UUK menegaskan bahwa:

"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan

dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan."¹⁶

Seperti diketahui, tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan atau upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Mengingat pentingnya peran upah terhadap perlindungan pekerja/buruh, maka hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pada penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Dari hal di atas terlihat, bahwa perlindungan terhadap kesejahteraan para pekerja/buruh telah diberikan dengan baik oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana ketentuan upah ini berlaku secara umum yaitu baik terhadap pekerja/buruh yang diperkerjakan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun pekerja/buruh yang diperkerjakan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Prinsip pengupahan yang dipakai oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus;
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan Pasal 93 ayat (1);
- d. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan fomulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94);

¹⁶. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1

- e. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96).

Guna lebih memberikan upah yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pemerintah menetapkan adanya upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terhadap upah minimum yang diterapkan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membaginya, yaitu sebagaimana yang diatur pada Pasal 89 ayat (1) yang berbunyi : upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat terdiri dari :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota yang penetapannya harus lebih besar dari Upah Minimum Propinsi (UMP). Berdasarkan semua keterangan yang telah dikemukakan di atas terlihat, bahwa jika dilihat terhadap pengaturan yang ada, perlindungan yang diberikan terhadap semua pekerja/buruh dalam hal pengaturan pengupahan adalah sama.

Pengusaha belum ada yang melaksanakan ketentuan upah minimum tersebut terhadap pekerja *freelance* karena alasan jumlah *income* yang diperoleh perusahaan setiap bulannya yang tidak menentu, sedangkan disatu sisi harus membiayai pengeluaran rutin setiap bulan yaitu biaya operasional kantor atau usaha. Sehingga hanya bisa mengikat pekerja dengan hubungan *freelance* dan diberikan upah berupa komisi berdasarkan jumlah hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh masing-masing *freelance*, tanpa tunjangan seperti konsumsi dan tunjangan transportasi. Cara perhitungan besarnya komisi oleh pengusaha terhadap *freelance*, berbeda-beda tergantung kebijakan setiap pengusaha.

Menurut peneliti, hal tersebut kurang tepat karena sudah menjadi konsekuensi pekerjaan dan bukan merupakan suatu alasan atau pelepasan kewajiban bagi pengusaha untuk dapat memberikan upah di bawah minimum yang ditetapkan oleh peraturan perundang- undangan.

Sebagian besar pekerja *freelance* merasa upah yang selama ini diterima sudah sesuai dengan dengan tugas pekerjaan dan cukup memuaskan, walaupun belum sesuai dengan ketentuan pengupahan.

Peneliti berpendapat bahwa pengusaha harus memberikan hak upah minimum terhadap pekerja *freelance*, agar pekerja *freelance* walaupun dalam arti yang serba sederhana, *cost of living* perlu diperhatikan dalam penentuan upah.

2. Perlindungan Jaminan Sosial

Dasar hukum kewajiban perusahaan/pengusaha dalam pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS. Pasal 15 ayat (1) menyebutkan bahwa pemberi kerja atau perusahaan secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta pada program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, menentukan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah)/bulan, wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Seluruh pengusaha sektor formal maupun informal wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemasaran BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Makassar, diketahui belum ada pengusaha yang mendaftarkan pekerja dengan hubungan *freelance* untuk mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan mandiri dalam program BPJS Ketenagakerjaan dengan kategori Bukan Penerima Upah berdasarkan keterangan dari R . Harry Agung Cahya.¹⁷

Pengusaha tidak mendaftarkan pekerja dengan hubungan *freelance* sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, dengan alasan hubungan yang dilakukan hanya sebatas saling memenuhi prestasi. Sedangkan menurut pandangan sebagian *freelance*, program BPJS Ketenagakerjaan sama pentingnya dengan BPJS Kesehatan, serta mereka ada yang telah mengikuti asuransi

¹⁷. Kepala Bidang Pemasaran BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun wawancara pada tanggal 20 Oktober 2020

kesehatan swasta. Adapun alasan lain yang diberikan oleh *freelance*, yaitu karena belum memahami tentang BPJS Ketenagakerjaan maupun manfaatnya.

Selain itu, alasan pelayanan BPJS yang selama ini dirasakan oleh masyarakat dianggap lambat dan berbelit-belit jika dibandingkan dengan asuransi swasta, walaupun iuran BPJS relatif lebih murah dibandingkan asuransi swasta, sehingga baik pengusaha maupun pekerja *freelance* tidak tertarik untuk mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Peneliti dapat mengatakan bahwa sebagian besar pekerja *freelance* belum terdaftar pada program BPJS Ketenagakerjaan dengan alasan tidak ingin maupun tidak didaftarkan oleh pengusaha.

3. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja secara filosofi adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rokhaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur. Segi keilmuan adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Dalam bekerja tidak menutup kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja bagi semua pekerja. Untuk itu diperlukan perlindungan yang jelas bagi setiap pekerja. Meskipun perusahaan hanya diijinkan mempekerjakan tenaga kerja jika memiliki polis asuransi yang berlaku untuk memenuhi kewajibannya atas terjadinya cedera/kecelakaan di tempat kerja bagi semua tenaga kerja, terlepas dari panjangnya kontrak kerja atau jam kerja. Namun itu saja tidak bisa dijadikan jaminan perusahaan akan bertanggungjawab penuh apabila terjadi kecelakaan kerja.

Pengertian dari Perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan yang diberikan dalam lingkungan kerja itu sendiri, dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan cara meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku. Dari pengertian tersebut dapat dilihat fungsi perlindungannya sangat penting. Namun perlindungan hukum terhadap *freelance* dalam UUK tidak mengaturnya secara jelas, mengingat UUK sendiri tidak membedakan pekerja penuh maupun pekerja waktu sehingga dalam undang-undang perlindungan hukum bagi semua pekerja/buruh diperlakukan sama.

Jika melihat pasal 99 UUK dinyatakan bahwa “setiap pekerja berhak memperoleh

jaminan sosial tenaga kerja.” Dari kata “setiap pekerja” dapat diartikan bahwa semua pekerja tanpa kecuali baik pekerja tersebut pekerja penuh atau paruh waktu, pekerja tetap maupun sementara berhak menerima jaminan sosial tenaga kerja.

Pengertian jaminan sosial tenaga kerja telah ditentukan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa “Jaminan Sosial Tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.” Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian, tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:¹⁸

1. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja.
2. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh.
3. Agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya.
4. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja. adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Jadi apabila terjadi kecelakaan kerja terhadap pekerja, perusahaan wajib memberikan pertanggungjawaban yang sama tanpa membedakan jenis dari pekerja itu sendiri sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku. Pertanggungjawaban yang harus diberikan oleh perusahaan atas kecelakaan kerja yang dialami kepada pekerja yaitu bisa berupa jaminan sosial tenaga kerja maupun berupa santunan kecelakaan kerja.

Santunan kecelakaan kerja adalah santunan yang diberikan yang diberikan kepada tenaga

¹⁸. Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2003, hlm. 65

kerja yang mengalami kecelakaan. Pemberian santunan/tunjangan juga telah diatur dalam Pedoman Pembuatan Peraturan Perusahaan (Berdasarkan Instruksi Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja No.INS.8/DP/1980, tgl. 16 April 1981) pada pasal 8 ayat 1 dan ayat 2. Pasal 8 ayat 1 dalam pedoman tersebut menyatakan “Apabila buruh mendapatkan kecelakaan sesuai dengan yang dimaksud dalam Undang-Undang Kecelakaan Kerja, maka perusahaan akan memberikan ganti kerugian sebagaimana diatur dalam Undang- Undang Nomor 2 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kecelakaan Nomor 33 Tahun 1947.” Dan padanya ayat 2 dijelaskan bahwa “ Macam ganti kerugian seperti yang dimaksud dalam ayat 1 tersebut diatas berupa biaya pengangkutan buruh dari tempat kecelakaan ke rumahnya atau ke rumah sakit, biaya perawatan dan pengobatan, biaya penguburan dan tunjangan kecelakaan.”

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Sistem keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.¹⁹

B. Kesimpulan

Pilihan untuk bekerja secara lepas (freelance) akhir-akhir ini menunjukkan tren peningkatan yang signifikan. Bagi perusahaan, penggunaan tenaga kerja lepas pun bisa memberi banyak manfaat, antara lain bisa memaksimalkan produktivitas karyawan dan perusahaan, efisiensi biaya rekrutmen, menambah gagasan-gagasan baru/segar (dari perspektif yang berbeda), dan meraih fleksibilitas terhadap waktu. Dengan melihat perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin pesat, kehadiran para pekerja lepas (freelancer) sejatinya dapat dimanfaatkan oleh perusahaan yang memerlukan tenaga kerja dengan keahlian/keterampilan khusus yang tidak bisa dipenuhi oleh pegawai full time. Tentunya,

¹⁹. Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011, hlm. 82

kehadiran freelance ini bisa menjadi sebuah peluang bagi perkembangan dunia bisnis pada umumnya dan perusahaan/wirausahawan pada khususnya dalam memenuhi tenaga kerja dengan keahlian/keterampilan khusus.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Status *freelance* adalah pekerja dalam hubungannya dengan pengusaha. Karena terdapat unsur perintah, pekerjaan, dan upah dalam hubungan hukumnya. Namun perjanjian yang dibuat hanya dalam bentuk tertulis dan tanpa surat pengangkatan kerja.
2. Perlindungan hukum terhadap *freelance* belum sepenuhnya terlindungi. Kewajiban mereka disamakan dengan pekerja kontrak, sedangkan hak-hak normatifnya dibedakan seperti hak upah, kesehatan dan keselamatan kerja. Upah yang diperoleh *freelance* hanya berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil. Sedangkan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, *freelance* yang bertindak secara mandiri untuk mendaftarkan dirinya pada BPJS Ketenagakerjaan melalui jalur Bukan Penerima Upah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori Ghofur Abdul, *Filsafat Hukum*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2006.
- Djumialdji F. X, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- G.Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1986.
- G.W. Paton, *A Text Book of Jurisprudence*, London: Oxford at the Clarendon Press, 1955
- Hernoko Yudha Agus , *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Laksbang Mediatama, Yogyakarta, 2008.
- Khakim Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Khakim Abdul, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Kosidin Koko, *Aspek-Aspek Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Perseroan (Persero)*, Bandung : Disertasi, Universitas Padjadjaran, 1996.
- Leander Victor L. *Kamus Belanda Indonesia*, Jakarta: Mutiara, 1978
- Mertokusumo Sudikno, *Mengenal Hukum*, Yogyakarta: Liberty, 1996
- Prinst Darwin, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004.
- Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan: Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011.
- Santoso Agus, *Hukum, Moral, Dan Keadilan*, Kencana, Jakarta. 2014
- Soepomo Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1974.
- Sutedi Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta. 2009.
- Sunggono Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2005.
- Sudjana, Eggi, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002.
- Tunggal Setia Hadi, *Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, 201