

# PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA LEPAS ATAS PELANGGARAN PERJANJIAN KERJA MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN<sup>1</sup>

Oleh :

Intan Syalia Pateda<sup>2</sup>  
Carlo Aldrin Gerungan<sup>3</sup>  
Marthin Doodoh<sup>4</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaturan pekerja lepas dan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja lepas atas pelanggaran perjanjian kerja. Metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, dengan kesimpulan yaitu: 1. Pengaturan pekerja lepas di Indonesia secara eksplisit dikategorikan sebagai pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal ini diperkuat oleh Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang menyatakan bahwa PKWT dapat dilaksanakan untuk pekerjaan tertentu yang jenis dan sifatnya tidak tetap, dengan pembayaran upah berdasarkan kehadiran. 2. Perlindungan hukum terhadap pekerja lepas atas pelanggaran perjanjian kerja harus memenuhi 3 syarat, yaitu pertama syarat subjektif yang mengatur tentang subjek perjanjian dan kecakapan dalam membuat perjanjian, yang kedua syarat objektif yang mengatur tentang pokok persoalan perjanjian dan sebab-sebab yang halal, dan yang ketiga syarat teknis yang mengatur tentang tanggung jawab kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja.

Kata Kunci : *perjanjian kerja, pekerja lepas*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Konsep pekerjaan di era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi saat ini, dapat kita rasakan sendiri telah banyak terjadi perkembangan status pekerja, mulai dari pekerja tetap, pekerja kontrak, pekerja paruh waktu, termasuk munculnya pekerja lepas yang menawarkan fleksibilitas dan aksesibilitasnya dalam dunia kerja. kebebasan untuk memilih proyek yang ingin mereka kerjakan adalah salah satu karakteristik utama pekerja lepas; mereka dapat memilih klien, jenis pekerjaan, dan jadwal kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

kebebasan ini memungkinkan pekerja lepas untuk mengerjakan sesuatu yang mereka cintai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka.

Kontribusi pekerja lepas yang turut menyediakan jasa mereka dalam bentuk kerja sama baik dengan individu maupun orang yang memerlukan jasa mereka. Kerja sama menjadi interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidak dapat menjalani kehidupannya tanpa orang lain sehingga menimbulkan hubungan kerja sama dengan cara mengakomodasi orang lain. Kerja sama dapat terjadi dengan cepat ketika individu-individu yang mampu bekerja sama mempunyai kebutuhan yang sama dan mempunyai motivasi untuk bekerja sama guna memenuhi kebutuhan tersebut.

Pasal 50 Undang-Undang Dasar Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja yang menjadikannya awal dari lahirnya suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang mengikatkan diri dalam perjanjian yang di dalamnya melibatkan kepentingan masing masing dari pekerja serta pengusaha/pemberi kerja dalam hubungan saling ketergantungan antara para pihak tersebut.

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia sendiri mengenal dua jenis perjanjian kerja yang utama, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa keduanya mempunyai fungsi serta ketentuan yang berbeda bagi masing-masing karyawannya. Untuk status pekerjaan PKWTT biasanya adalah karyawan tetap di suatu perusahaan. Sedangkan, status PKWT biasanya ialah bagi para pekerja yang bersifat sementara atau pekerja lepas.<sup>5</sup>

Pekerja lepas dikategorikan sebagai pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal tersebut dikuatkan dalam Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. yang

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010208

<sup>3</sup> Dosen Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Dosen Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Administrasi HR, "Berikut Jenis Status Pekerjaan Karyawan Berdasarkan Definisinya dari Kemnaker", Insight Talenta, 14 April 2022, <https://www.talenta.co/blog/administrasi-hr/statuspekerjaan-karyawan/>. diakses pada 19 februari 2025.

menjelaskan: “PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.”

Dalam mencapai hubungan timbal balik inilah yang menjadi titik awal terciptanya suatu perjanjian yang di dalamnya sudah seharusnya memuat hak hak serta kewajiban masing masing pihak baik pekerja maupun pemberi kerja yang sepatutnya dapat di penuhi oleh masing masing pihak.

Dalam perjanjian kerja seringkali perusahaan lah yang menentukan sebagian besar atau seluruhnya bagaimana klausula-klausula dalam perjanjian. Klausula-klausula dalam perjanjian kerja yang ditentukan sepihak oleh perusahaan dapat dikatakan bahwa substansi dalam perjanjian tidak akan berimbang, dimana kepentingan pekerja hanya akan tampil lebih sedikit dari pada kepentingan pengusaha. Kewajiban pekerja cenderung lebih banyak dari pada kewajiban pengusaha. Namun demikian, selama memenuhi persyaratan sahny suatu perjanjian maka perjanjian tersebut akan berlaku sebagai hukum bagi keduanya. Selama substansinya memenuhi unsur-unsur perjanjian kerja dan tidak bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang maka perjanjian akan tetap berlaku sebagaimana mestinya.<sup>6</sup>

Namun dalam faktanya, perselisihan dalam perjanjian kerja belum dapat di hindari, di karenakan masih terjadinya pelanggaran dalam perjanjian dikarenakan status seorang pekerja masih di anggap lemah di bandingkan pengusaha atau pemberi kerja terlebih lagi seseorang dengan status pekerja lepas.

Meskipun memiliki kontribusi ekonomi signifikan terhadap negara, pekerja lepas di Indonesia menghadapi berbagai tantangan hukum yang kompleks. perlindungan sosial bagi pekerja lepas menjadi persoalan krusial yang belum terselesaikan, pekerja lepas sering kali mendapatkan kesejahteraan kerja yang buruk seperti upahnya tidak jelas, upah telat, kurang atau tidak dibayar. Selain itu pekerja lepas bekerja tanpa batas waktu, kerja lembur, jaminan sosial dan keselamatan kerja. hak-hak dasar dari seorang pekerja yang disebutkan tersebut sudah seharusnya termuat dalam perjanjian kerja yang di

sepakati bersama oleh masing-masing pihak yang mengikatkan diri dalam sebuah hubungan kerja sering kali di dapati belum terlaksanakan dengan baik.

Dengan tidak terpenuhinya kebutuhan yang menjadi hak-hak dasar dari seorang pekerja maka perjanjian kerja yang di sepakati antara pihak pekerja dan pengusaha dapat dikatakan ingkar janji atau terjadi pelanggaran di dalam perjanjian kerja tersebut. Pelanggaran hubungan kerja terjadi ketika salah satu pihak pengusaha atau pekerja melanggar hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan. dimana memang sering kali kedudukan pekerja lebih rentan mendapati hal-hal seperti pelanggaran di dalam perjanjian kerja yang di sepakati.

Pelanggaran dalam hal ini memiliki sifat dualistik yaitu bersifat privat karena menyangkut hubungan antar dua pihak yaitu pekerja dan pengusaha yang menyangkut pelanggaran terhadap norma sosial seorang pekerja oleh pengusaha sebagai pihak yang tidak memenuhi kewajibannya seperti yang sudah tertulis dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Pengusaha wajib membayar upah
2. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
3. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
4. Pengusaha wajib melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja

Dari kewajiban seorang pengusaha di atas pembayaran upah oleh pengusaha lah yang memegang peranan penting karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah, upahlah yang sangat menunjang. Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atas suatu jasa yang telah atau akan dilakukan.

Namun meski begitu bukan berarti hak-hak lainnya dapat di kesampingkan, karena Pekerja sebagai warga negara Indonesia memiliki perlindungan dalam hal pekerjaan yang dilindungi konstitusi di Indonesia, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas

<sup>6</sup> Dewi, Ratna, Marusaha Simarmata, Rahul Kristian Sitompul, Nofianus Elu, and Tota Roganda Siahaan. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Perjanjian Kerja yang Bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan." *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 1, no. 4 (2024): 1039-1048.

pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, serta dalam Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.<sup>7</sup>

Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menyatakan, “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Dengan demikian seorang pekerja lepas memerlukan ketegasan dalam menjalankan sebuah hubungan kerja guna menjamin hak-hak dasar pekerja itu sendiri serta perlakuan tanpa diskriminasi dalam menghadapi ketidakadilan atau pelanggaran dalam perjanjian kerja sesuai dengan perlindungan yang diberikan perundang-undangan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja lepas dan keluarganya tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>8</sup>

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan terhadap pekerja lepas menurut perundang-undangan?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja lepas atas pelanggaran perjanjian kerja?

## C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis-normatif.

## PEMBAHASAN

### A. Pengaturan Pekerja Lepas Dalam Perundang-Undangan

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja dan atau jasa dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau

imbalan dalam bentuk lain. Sama seperti bunyi Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengartikan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. pekerja sebagai pihak yang melakukan suatu pekerjaan dengan mengikatkan diri pada pihak lain memiliki kewajiban untuk menuruti perintah selama itu sesuai dengan kesepakatan dan tidak melanggar hak-haknya sebagai seorang pekerja. jenis pekerja di Indonesia sendiri mengenal dua status pekerja secara umum yakni adalah Pekerja tetap dan Pekerja tidak tetap.

#### 1. Pekerja tetap

adalah pekerja atau mereka yang bekerja dengan memperoleh upah atau gaji secara tetap baik ada kegiatan maupun tidak ada kegiatan dan dibayar tetap pada suatu periode tertentu dan tidak tergantung pada hari masuk kerjanya. Pekerja tetap atau *permanent employee* yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*).

#### 2. Pekerja Tidak Tetap

Pekerja Tidak Tetap adalah individu yang bekerja berdasarkan proyek tertentu tanpa adanya ikatan kerja yang permanen. Pekerja tidak tetap di pekerjaan untuk periode tertentu yang di tentukan berdasarkan kesepakatan pihak pekerja dan pengusaha dalam suatu perjanjian. Setelah periode tersebut berakhir maka hubungan kerja dapat berakhir tanpa adanya kewajiban untuk memperpanjang kontrak.

Apabila melihat pada Pasal 59 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Menurut jenis dan sifatnya tenaga kerja tidak tetap dibagi menjadi 4 (empat), yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lambat dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.<sup>9</sup>

Jika didasarkan pada aturan diatas, maka jenis tenaga kerja tidak tetap hanya dapat diterapkan untuk 3 (tiga) jenis pekerjaan. Yaitu, tenaga kerja kontrak, tenaga kerja musiman dan tenaga kerja harian/lepas.

<sup>7</sup> Indarti, I. (2023). *tinjauan yuridis terhadap perlindungan hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu menurut undang-undang nomor 6 tahun 2023* (doctoral dissertation, universitas islam sultan agung semarang).

<sup>8</sup> Asri Wijayati, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal.6

<sup>9</sup> Husni, Op.Cit, hal.68

Pekerja lepas yaitu pegawai yang memperoleh penghasilan ketika saat pemberi kerja menerima pegawai yang bersangkutan dan dipekerjakan menurut jumlah hari kerja, jumlah unit yang telah diproduksi dari hasil pekerjaan atau suatu jenis pekerjaan yang diselesaikan dan diterima dengan pemberi kerja. pekerja jenis ini dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu atau proyek tertentu, biasanya dalam sistem kerja kontrak atau tidak tetap. Mereka tidak memiliki hubungan kerja yang permanen dengan suatu perusahaan atau pengusaha, melainkan bekerja berdasarkan perjanjian kontrak atau kesepakatan secara individu.

Pengertian pekerja lepas disebutkan dalam “Pasal 1 angka 11 Peraturan Direktur Jenderal Pajak PER-16/Pj/2016 mendefinisikan pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas sebagai pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai bersangkutan bekerja berdasar jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu pekerjaan yang diminta pemberi kerja.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pilihan dua macam perjanjian kerja yang disebutkan dalam Pasal 58 ayat (2) yakni Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) didasarkan atas dasar waktu atau istilah umum adalah perjanjian yang berlangsung dengan sistem kontrak., salah satu jenis pekerja/buruh yang melakukan PKWT yakni pekerja lepas. Dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja yang tidak terikat oleh waktu, pekerja/buruh dalam hubungan hukum ini secara umum disebut pekerja tetap.

Pekerja lepas dikategorikan sebagai pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). seperti demikian yang tertulis dalam Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. yang menjelaskan: “PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.”

Hal tersebut dijabarkan lebih detail kembali di Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, bahwa ada ketentuan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang boleh menggunakan PKWT yakni;

a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman, yaitu pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sehingga hanya dapat dilakukan untuk satu pekerjaan pada musim tertentu; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pada Bab V, KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, telah diatur terkait hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja harian lepas yaitu “perjanjian kerja harian lepas dibuat untuk dapat melakukan suatu pekerjaan-pekerjaan tertentu dan semua pekerjaan tersebut dapat berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah pekerja akan di berikan berdasarkan jumlah kehadiran pekerja yang bersangkutan. Kemudian perjanjian kerja harian lepas tersebut harus dilakukan dengan ketentuan, si-pekerja yang bersangkutan akan bekerja selama, kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Namun, apabila pekerja harian lepas yang bersangkutan telah bekerja hingga 21 (dua puluh hari) atau lebih, selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).” Hal ini telah diatur pada “Pasal 10 KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”.<sup>10</sup>

PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya diperbolehkan diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun serta dapat diperbaharui 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama.

Meskipun tidak ada kewajiban namun perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) lebih baik dibuat secara tertulis untuk memudahkan proses administrasi pengusaha dan

<sup>10</sup> Kurniasih, E., & Milandry, A. D. (2022). Implikasi Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas. *Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 1(2), 176-193.

pekerja. Selain itu, hal ini memastikan bahwa dokumen tertulis dapat berfungsi sebagai alat bukti yang sah dalam kasus masalah hukum atau perbedaan pendapat. Jika hanya diucapkan, sangat mungkin bahwa masing-masing pihak akan menafsirkannya sesuai kepentingannya sendiri, dan akan sulit membuktikannya.

Pekerja lepas sebagai salah satu jenis pekerjaan dengan perjanjian kerja waktu tertentu juga memiliki hak-hak sebagaimana hal-nya status pekerja lainnya yang di berikan oleh pemerintah yang di hadirkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan demi mewujudkan kesetaraan dalam hubungan kerja antara pekerja lepas dan pengusaha mengingat status pengusaha cenderung tampil lebih banyak dari seorang pekerja, maka peran perundang-undangan besar dalam hal ini dengan tujuan memberikan rasa keadilan terhadap pekerja lepas dengan mempertimbangkan hak-hak yang sudah seharusnya di terima pekerja serta pemberdayaan yang adil dan mendukung dari pemberi kerja, sesuai dengan bunyi pasal 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, yaitu: Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan, Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

## **B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Lepas Atas Pelanggaran Perjanjian Kerja**

Pekerja/Buruh sebagai individu yang berkontribusi dalam suatu perusahaan dengan menawarkan jasa atau keahliannya dengan tujuan untuk menerima upah membuat peran seorang pekerja menjadi bagian penting dalam berjalannya sebuah perusahaan serta partisipasinya dalam pembangunan. dengan begitu, perlu adanya pemikiran untuk menjaga kesejahteraan dan keselamatan seorang pekerja sebagai bentuk perlindungan yang sudah seharusnya diberikan pengusaha guna mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan hukum merupakan suatu aturan yang harus diterapkan oleh semua perusahaan ataupun pengusaha untuk melindungi para pekerjanya, perlindungan tersebut harus sesuai dengan peraturan yang tertera dalam Perundang-undangan, seperti bunyi Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan

kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.” Undang-Undang tentang ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan suatu perlindungan tanpa membedakan jenis kelamin, ras dan agama.

Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa perlindungan hukum pada umumnya merupakan perlindungan harkat dan martabat dan pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum dalam Negara hukum dengan berdasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku dinegara tersebut guna mencegah terjadinya kesewengan- wenangan. Perlindungan hukum itu pada umumnya berberbentuk suatu peraturan tertulis, sehingga sifatnya lebih mengikat dan akan mengakibatkan adanya sanksi yang harus dijatuhkan kepada pihak yang melanggarnya.<sup>11</sup>

Menurut Bakers, secara keseluruhan perlindungan pekerja merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan. Juga termasuk seluruh norma hukum publik yang mempengaruhi dan mengancam, keamanan kesehatan kerja, dan kesejahteraan buruh/pekerja dalam menjalankan pekerjaan. Lingkup pengaturan termaksud meliputi dua aspek yaitu:

1. Aspek Materil; aspek ini secara umum meliputi keamanan kerja dan perawatan fisik.
2. Aspek Immateril; meliputi waktu kerja dan peningkatan perkembangan jasmani dan psikis pekerja.

Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan pekerja ke dalam 3 jenis perlindungan, antara lain;

1. Perlindungan Ekonomis

yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari seorang tenaga kerja dengan menjamin hak-hak ekonomi untuk pekerja dan keluarganya mendapatkan hidup yang layak dan sejahtera. Perlindungan ini mencakup berbagai aspek, termasuk upah yang adil, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang aman.

Salah satu komponen utama dari perlindungan ekonomis adalah jaminan upah yang adil dimana pekerja harus menerima imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.<sup>12</sup> Upah yang adil tidak hanya mencakup jumlah yang diterima, tetapi juga

<sup>11</sup> Hadjon, Op.Cit., Hal.205

<sup>12</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta; Djambatan, 2023), hal.164

harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat keterampilan, pengalaman, dan kondisi kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 30 menegaskan, "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". Pasal 88 menyebutkan perlindungan tentang pengupahan pekerja yang diawali dengan tegas bahwa setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan upah/penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan sesuai dengan UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyebutkan bahwa, "Tiap tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Pengusaha sebagai pihak yang wajib membayarkan upah terhadap pekerja sebelum, pada waktu pekerjaan berjalan atau bahkan sesudah pekerjaan di lakukan di sesuaikan sebagaimana perjanjian yang di sepakati kedua pihak. upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerja seorang pekerja dan setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkan.

## 2. Perlindungan Sosial

yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, jaminan kesejahteraan, jaminan terjaga kehormatan, jaminan kebebasan berserikat/berorganisasi dan jaminan terhadap majikan akan memberikan keseluruhan yang menjadi hak pekerja sebagaimana yang telah diatur. Kesehatan kerja menjadi point utama dalam perlindungan sosial, sebab perlindungan sosial dilaksanakan untuk membatasi kekuasaan perusahaan terhadap memperlakukan pekerja tanpa memperhatikan norma yang berlaku. Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya.

## 3. Perlindungan Teknis

Perlindungan teknis merupakan perlindungan yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya untuk menghindari bahaya yang dapat

ditimbulkan dari pekerjaannya dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Keselamatan kerja diartikan sebagai segala upaya untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja dari resiko kerja terkait penggunaan alat/mesin, material (bahan berbahaya atau beracun) jenis kerja, lokasi, waktu, dan kondisi tempat kerja selama masa kerja berlangsung<sup>13</sup>.

Perlindungan hukum yang diberikan kepada seorang pekerja ini terjadi karena adanya suatu hubungan kerja yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja yang di sepakati kedua pihak dengan menimbang masing-masing kepentingan dalam kesepakatan perjanjian yang dilakukan. Perjanjian kerja sendiri sudah seharusnya memuat mengenai syarat-syarat perjanjian kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, pengupahan serta jaminan sosial pekerja/buruh.

## 4. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) disebutkan, "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak." Dari kutipan tersebut, jelas ada tiga hal pokok yang wajib ada dalam perjanjian kerja, yaitu syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Syarat-syarat perjanjian kerja terbagi menjadi tiga, yaitu syarat subjektif, objektif, dan teknis.

### a. Syarat Subjektif;

Syarat subjektif memuat tentang syarat-syarat mengenai subjek perjanjian yang terdiri atas kesepakatan antara kedua belah pihak serta cakap melakukan perbuatan hukum.

#### 1) Subjek Perjanjian

Dalam sebuah perjanjian, para pihak yang bersepakat dalam sebuah perjanjian akan saling menyetujui hak dan kewajibannya masing-masing. Sepakat artinya consensus murni. Apa yang menjadi hak pihak yang satu akan menjadi kewajiban pihak yang lain, demikian juga sebaliknya. Dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), sebuah persetujuan dinyatakan sah jika memenuhi empat syarat, sebagai berikut:

<sup>13</sup> Kahfi, Ashabul. "Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum* 3, no. 2 (2016): 59-72.

- (a) Kesepakatan mereka yang mengikat dirinya;
- (b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- (c) Suatu pokok persoalan tertentu;
- (d) Suatu sebab yang tidak terlarang.
- (e) Cakap Melakukan Perbuatan Hukum

Menurut Pasal 1329 KUH Perdata, pada dasarnya semua orang cakap dalam membuat perjanjian, kecuali ditentukan tidak cakap menurut undang-undang seperti dalam pasal 1330KUHP yang menyatakan pihak yang tidak cakap dalam membuat suatu perjanjian, sebagai berikut:

- (a) Anak yang belum dewasa  
Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak, anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.<sup>14</sup>
- (b) Orang yang berada di bawah pengampuan  
Menurut Pasal 433 KUH Perdata, orang dewasa yang berada dalam pengampuan adalah orang yang dungu, gila, atau gelap mata, walaupun kadang-kadang mereka juga waras. Adapun, orang yang boros juga boleh diawasi dalam pengampuan.

#### b. Syarat Objektif

Syarat objektif merupakan syarat mengenai objek perjanjian. Syarat objektif ada dua, yaitu adanya pokok persoalan tertentu (dalam hal ini pekerjaan) dan karena suatu sebab yang tidak terlarang. Hal ini terdapat dalam Pasal 1320 angka 3 dan 4 KUH Perdata. Dalam Pasal 1335 KUH Perdata disebutkan bahwa “Suatu persetujuan tanpa sebab atau dibuat berdasarkan sebab yang palsu atau terlarang tidaklah mempunyai kekuatan.” Merujuk pada pasal tersebut, jika pekerjaan yang dijanjikan tidak ada, persetujuan batal demi hukum. Dalam Pasal 1337 KUH Perdata disebutkan, “Suatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu dilarang oleh undang-undang atau jika sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum.”

#### c. Syarat Teknis

Secara teknis sebuah perjanjian kerja terdiri atas dua hal, yaitu semua biaya yang dikeluarkan dalam membuat perjanjian

kerja akan menjadi tanggung jawab pengusaha serta para pihak (pekerja dan pemberi kerja) mendapatkan masing-masing satu buah perjanjian kerja yang memiliki kekuatan hukum yang sama. Umumnya, perusahaan telah membuat satu draf untuk masing-masing posisi yang dibutuhkan. Hal ini karena tidak mungkin perusahaan membuat satu persatu perjanjian dengan calon pekerja. Biasanya, calon pekerja akan diminta mempelajari draf perjanjian kerja tersebut. Jika menyetujui poin-poin yang terdapat di dalamnya, tanda tangan pada perjanjian kerja merupakan bukti kesetujuan.<sup>15</sup>

Subjek dalam suatu perjanjian kerja dapat dikatakan sebagai mereka yang cakap untuk mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja yakni adalah seorang pekerja yang meletakkan dirinya sebagai orang yang bekerja untuk menerima imbalan dalam bentuk upah demi keberlangsungan hidup.

Sebagaimana bunyi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, serta dalam Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Maka pekerja sebagai warga negara dapat mengambil keputusan untuk menempatkan dirinya sebagai orang yang bekerja dibawah pengusaha. Munculnya hubungan kerja yang di lahirkan dari perjanjian kerja ini lah membuat peran pemerintah turut berandil besar dalam melindungi hak-hak dasar seorang pekerja mengingat kedudukan pekerja ada di posisi yang sangat rentan mengalami pelanggaran dalam sebuah perjanjian kerja.

Perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (*prohibited*) dan bersifat hukuman (*sanction*).<sup>16</sup> Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata atau jelas yaitu adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, Kejaksaan, kepolisian.

Selain daripada itu, terdapat juga sarana-sarana perlindungan hukum yang terbagi atas dua, sebagai berikut:

<sup>14</sup> Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak.

<sup>15</sup> Tim Visi Yustisia, *Pekerja Melek Hukum; Hak & Kewajiban Pekerja Kontrak*, Jakarta: Visi Media, 2016, hlm. 4-5.

<sup>16</sup> Rafael La Porta, “Investor Protection and Corporate Governance; *Journal of Financial Economics*”, No. 58, Oktober, 1999, hlm. 9

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif  
Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif  
Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Perlindungan Tenaga Kerja sangat mendapat perhatian dalam perundang-undangan, salah satunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menafsirkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan sesuai bunyi pasal 4 huruf c.

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (pasal 5)
2. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6)
3. Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh dan/atau untuk memperoleh atau meningkatkan dan mengembangkan

kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11)

4. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang dan tugasnya (pasal 12 ayat 3)
5. Setiap pekerja buruh berhak memperoleh perlindungan atau keselamatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama (pasal 86 ayat 1)
6. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1)
7. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (pasal 99 ayat 1)

Seharusnya semua pekerja/buruh termasuk pekerja lepas mendapatkan perlindungan hukum tersebut. Namun melihat dari 3 jenis perlindungan tenaga kerja yang dikemukakan Imam Soepomo, pekerja yang telah mendapatkan perlindungan baik perlindungan ekonomis yang meliputi upah pekerja, perlindungan sosial seorang pekerja, serta perlindungan teknis sering di dapati hanya terpenuhi terhadap pekerja tetap atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan pekerja lepas tidak mendapatkan jaminan terkait perlindungan tersebut.

Terkait dengan pekerja lepas yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, secara eksplisit di atur dalam Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 tentang perjanjian kerja harian lepas sesuai amanat Pasal 59 ayat (8) UU Ketenagakerjaan bahwa hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri. Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 mengatur perjanjian kerja harian lepas ini sekurang-kurangnya memuat nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja, nama/alamat pekerja/buruh, jenis pekerjaan, besaran upah dan/atau imbalan lainnya. Namun aturan ini tidak menjelaskan secara jelas jenis atau kategori perjanjian kerjanya. Selain itu hak-hak pekerja apa saja yang diperoleh untuk pekerja lepas.

Kalau memang tidak diatur, maka pedoman yang dipakai adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan, artinya hak-hak yang diperoleh pekerja/buruh tetap dengan pekerja/buruh lepas sama seperti perlindungan baik perlindungan ekonomis, sosial dan teknis, maka dari itu pengusaha wajib memenuhi hak tersebut.

Di dalam sebuah hubungan kerja yang lahir dari sebuah perjanjian kerja tentu masih sering menghadapi perselisihan antara pekerja dengan



seorang pengusaha, terjadinya suatu perselisihan dalam hubungan kerja seringkali karena telah terjadi sebuah pelanggaran perjanjian kerja.

Secara konseptual, pelanggaran hubungan kerja sangat bergantung pada Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial tersebut karena bukan hanya sekadar persoalan wanprestasi atau ingkar janji sebagaimana dalam hukum perdata umum, tetapi menyangkut pelanggaran norma sosial dan hukum publik yang mengatur relasi industrial. Oleh karena itu, pelanggaran ini memiliki sifat dualistik: bersifat privat karena menyangkut hubungan antar dua pihak, dan bersifat publik karena menyangkut perlindungan tenaga kerja sebagai komponen pembangunan nasional sehingga di-dalamnya wajib di lakukan perundingan dalam menemui penyelesaian yang menimbang sama keadilan bagi kedua pihak.

Mekanisme penyelesaian perselisihan terkait pelanggaran perjanjian kerja dapat dilakukan secara berjenjang, yaitu melalui perundingan Bipartit, Tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase), pengadilan hubungan industrial (PHI) dan Mahkamah Agung (MA).<sup>17</sup>

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Pengaturan pekerja lepas di Indonesia secara eksplisit dikategorikan sebagai pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal ini diperkuat oleh Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang menyatakan bahwa PKWT dapat dilaksanakan untuk pekerjaan tertentu yang jenis dan sifatnya tidak tetap, dengan pembayaran upah berdasarkan kehadiran. Lebih lanjut, Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 juga mengatur secara spesifik mengenai perjanjian kerja harian lepas, termasuk ketentuan bahwa jika pekerja harian lepas bekerja lebih dari 21 hari dalam satu bulan selama tiga bulan berturut-turut, statusnya dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pekerja lepas sebagai salah satu yang tergolong dalam jenis pekerja yang dikenal dalam dunia pekerjaan juga sudah seharusnya mendapatkan perhatian pemerintah dalam hal perlindungan yang sama dengan yang didapatkan pekerja tetap, dengan tujuan memberikan rasa keadilan

terhadap pekerja lepas dengan mempertimbangkan hak-hak yang sudah seharusnya di terima pekerja seperti perlindungan ekonomis, sosial serta teknis.

2. Perlindungan hukum terhadap pekerja lepas atas pelanggaran perjanjian kerja harus memenuhi 3 syarat, yaitu pertama syarat subjektif yang mengatur tentang subjek perjanjian dan kecakapan dalam membuat perjanjian, yang kedua syarat objektif yang mengatur tentang pokok persoalan perjanjian dan sebab-sebab yang halal, dan yang ketiga syarat teknis yang mengatur tentang tanggung jawab kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja. Syarat-syarat ini timbul karena adanya suatu hubungan kerja yang timbul dari sebuah kesepakatan atau perjanjian yang di sepakati antara pihak pekerja dan pengusaha yang menimbulkan akibat hukum. Hak-hak pekerja/buruh yang telah di atur perundang-undangan harus ada pada pekerja lepas. Hubungan kerja antara pekerja lepas dengan pengusaha merupakan hubungan industrial karena perjanjian kerja yang mereka buat mempunyai unsur- unsur khusus dalam perjanjian kerja sehingga baik pekerja maupun pengusaha harus mematuhi perjanjian kerja yang dalam hal ini harus tunduk pada peraturan perundang-undangan. Pekerja sebagai pihak yang rentang menghadapi pelanggaran dalam perjanjian memerlukan perlindungan hukum. Pelanggaran perjanjian kerja yang dialami pekerja lepas, seperti keterlambatan atau ketidakjelasan pembayaran upah, ketiadaan jaminan sosial, serta kondisi kerja yang tidak aman. Adapun bentuk perlindungan hukum untuk Kondisi-kondisi yang tidak sesuai dengan perundang-undangan tersebut yaitu dapat diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit, tripartit, hingga pengadilan hubungan industrial.

### **B. Saran**

1. Pekerja Lepas sebagai salah satu bagian dari pekerja/buruh masih belum cukup memiliki kepastian hukum yang jelas serta perlindungan terhadap hak-hak dasar yang dimilikinya sebagai pekerja. Hal ini karena seorang pekerja lepas masih sering dianggap sebagai kontributor/mitra dan bukan seorang pekerja. Padahal unsur-unsur perjanjian kerja sudah terpenuhi dimana hal ini masuk dalam kategori hubungan industrial yang memperoleh hak yang sama dengan pekerja

---

<sup>17</sup> Sumanto, Hubungan Industrial; *Memahami dan mengatasi potensi konflik kepentingan pengusaha-pekerja pada era modal global*, (Jakarta : Center Of Academic Publishing (CAPS), 2014), hlm.233

tetap. Untuk itu pemerintah perlu melakukan perbaikan dan penyempurnaan regulasi terkait pekerja lepas, untuk lebih jelas merinci hak-hak dan kewajiban pekerja lepas secara spesifik. Hal ini termasuk ketentuan mengenai upah minimum, tunjangan, jam kerja, dan jaminan sosial yang setara dengan pekerja tetap, mengingat status pekerja lepas yang juga erat sebagai PKWT.

2. Pemerintah harus lebih aktif lagi dalam memberikan perlindungan hukum untuk memastikan perlindungan hukum terhadap hak para pekerja lepas dengan cara melakukan perbaikan regulasi yang menempatkan status pekerja lepas dengan jelas serta pengawasan secara langsung terhadap kegiatan dari perusahaan baik perusahaan penerima pekerjaan ataupun perusahaan pemberi pekerjaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran. Begitu juga dengan pihak pengusaha harus tetap memperhatikan hak-hak para pekerja lepas agar perlindungan hukum yang dibuat dalam perjanjian kerja dapat terpenuhi dan dapat terpenuhinya hubungan kerja yang sehat antara keduanya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdul Hakim, 2014, *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan ke-4 edisi revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta
- Bantara Bagus, Jakarta 2024. *Eksplorasi Freelance: Cara Cerdas Menghasilkan Uang di Era Digital: Strategi dan Panduan Lengkap untuk Menjadi Freelancer Sukses*
- Dirdjosisworo Soedjono, 2008 *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Djumaldji, 2010 *Perjanjian Kerja: Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta
- Efendi Jonaedi dan Ibrahim Johnny, 2016 *Metode Penelitian Hukum Normatif & empiris*, Depok : Prenamedia Group
- Hadjon M Philipus, 1988, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu
- Hadjon M Philipus, 2003 "Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila", Bandung: Armico
- Hartono Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, Hal 10

Lalu Husni, 2010 *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers), Cet. ke-10

- Martokusumo Sudikno, 2005 *Mengenal Hukum Satu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta,
- Porta Rafael, No. 58, Oktober, 199, "Investor Protection and Corporate Governance; *Journal of Financial Economics*"
- Simanjuntak P.N.H., S.H., 2015, *Hukum Perdata Indonesia*, (Jakarta: Pranedamedia Group), Hal. 284
- Sutedi adriani, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta; Sinar Grafika
- Sumanto, Hubungan Industrial; *Memahami dan mengatasi petensi konflik kepentingan pengusaha-pekerja pada era modal global*, (Jakarta : Center Of Academic Publishing (CAPS), 2014)
- Sunggono Bambang, 2002, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Soeroso, 2015, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta; Sinar Grafika
- Wahyu Sasongko, 2007 *Ketentuan-ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*. Bandar Lampung.
- Wijayanti Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta; Sinar Wijayanti
- Asri, 2009 *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta
- Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Pidana*. Bandung: Refika Aditama, 2003, hlm.33 4

### Jurnal Hukum

- Davin, A. A. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) yang Tidak Mendapatkan Upah. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP)*, 4(4).
- Dewi, Ratna, Marusaha Simarmata, Dan Lainnya "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Kontrak Kerja yang Bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan." *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 1, no. 4 (2024): hlm.1039-1048.
- Fathammubina, Rohendra dan Apriani, Rani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, Jurnal Ilmiah
- Hukum De'Jure Universitas Singaperbangsa Karawang, Vol. 3, No. 1, Mei 2018. Grafika, hlm. 49
- Indarti, I. *Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

- Kahfi, Ashabul. "Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum* 3, no. 2 (2016): 59-72.
- Kurniasih, E., & Milandry, A. D. (2022). Implikasi Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas. *Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 1(2),
- Makadolang, E. M., Maramis, R. A., & Siar, L. (2024). "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Yang Di Berhentikan Sebelum Waktunya." *Lex Privatum*, 13(3).
- Mahila, S. (2017). Perlindungan Rahasia Dagang Dalam Hubungannya Dengan Perjanjian Kerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 10(3), 16-24.
- Nofrinelis, Annisa. "Tinjauan Terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pekanbaru." Universitas Islam Riau, 2022, h.55
- Rahman,Irham, Niniek Wahyuni, Dan Lainnya. "Perlindungan Hukum Serikat Pekerja Freelance Bagi Wartawan Dalam Persepektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Transparansi Hukum* 2, 2019, no. 2
- Rahardjo Satjipto, *Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah*. Jurnal Masalah Hukum.1993, hal. 74
- Tampone, Karel Hein. "Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenaga Kerjaan Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No 6 Tahun 2023." *Lex Crimen* 12, no. 5 (2024).
- Yassir Arafat. Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum yang Seimbang. *Jurnal Rechtsens*. Universitas Islam Jember. Vol IV. No. 2. Edisi 2 Desember 2015. hal, 34.
- Zulhamdi, Husnaini, "Aspek Hukum Perjanjian Dalam Aktivitas Bisnis", *Jurnal Ai-Hiwalah: (Sharia Economic Law)*, Vol. 1, No. 1, 2022 (Januari-Juni) Hlm 80-81.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*
- Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2021 *Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja.*

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 *Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.*

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 *Tentang Pengupahan*

Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 *Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 *Tentang Hak Asasi Manusia*

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/Men/1985 *Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas*

### **Sumber Lainnya**

- Administrasi HR, "Berikut Jenis Status Pekerjaan Karyawan Berdasarkan Definisinya dari Kemnaker", *Insight Talenta*, 14 April 2022, <https://www.talenta.co/blog/administrasi-hr/statuspekerjaan-karyawan/>. diakses pada 19 februari 2025.
- Ridwan Faridan, S.Sos., "Sistem Pengupahan", 04 Mei 2020, <https://perpustakaan.dpr.go.id/sipinter/index/detail/id/38> diakses pada 12 Juli 2025.