AHKAM
Jurnal Hukum Islam dan Humaniora

p-ISSN : 2964-6332
e-ISSN : 2964-6340

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Crossref Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/ahkam.v2i3.1297

ANALISIS STATUS PEKERJA FREELANCE DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Nikmah Dalimunthe & Muhammad Aulia Fajri
UIN Sumatera Utara Medan
mhdafajri27@gmail.com

Abstract

Analysis of the status of freelancers in the Specific Time Work Agreement (PKWT) in the perspective of labor law in Indonesia is a study that aims to understand the relevant legal protections and employment arrangements for freelancers in Indonesia. Freelancers have grown rapidly in recent years, but their legal status and protection in the context of the employment relationship is still a concern. This study uses a qualitative research method that describes data using a series of sentences. The method used in this research is descriptive method. The descriptive method is a method whose data sources are words, pictures, and data from books, journals and other scientific works. In addition, everything collected has the potential to become a key to the Analysis of the status of Freelance workers in Specific Time Work Agreements (PKWT). The results of this study are that PKWT can be used to regulate the employment relationship between freelancers and employer companies. The PKWT must contain information regarding the type of work, the deadline for implementation, and the imbalances received by casual workers. Although casual workers do not receive the same protection as regular workers, they still have rights guaranteed by labor law, such as the right to an appropriate balance, reasonable working hours, and occupational health and safety protection.

Keywords: *Freelancers, PKWT, Labor Law*

Abstrak : Analisis status pekerja freelance dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia merupakan sebuah penelitian yang bertujuan untuk memahami perlindungan hukum dan pengaturan ketenagakerjaan yang relevan bagi pekerja freelance di Indonesia. Pekerja freelance semakin berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir, tetapi status dan perlindungan hukum mereka dalam konteks perjanjian kerja masih menjadi perhatian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang mendeskripsikan data menggunakan rangkaian kalimat. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan metode yang sumber datanya berupa kata-kata, gambar, dan data dari buku, jurnal dan karya ilmiah lainya. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap Analisis status pekerja Freelance dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hasil penelitian ini ialah PKWT dapat digunakan untuk mengatur hubungan kerja antara pekerja freelance dan perusahaan pemberi kerja. PKWT tersebut harus

AHKAM is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

memuat informasi mengenai jenis pekerjaan, batas waktu pelaksanaan, dan imbalan yang diterima oleh pekerja freelance. Meskipun pekerja freelance tidak memperoleh perlindungan yang sama dengan pekerja tetap, mereka tetap memiliki hak-hak yang dijamin oleh hukum ketenagakerjaan, seperti hak atas imbalan yang sesuai, jam kerja yang wajar, dan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.

Kata Kunci : Pekerja freelance, PKWT, Hukum Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Hukum Ketenagakerjaan merupakan salah satu hukum positif yang ada di Indonesia, yang bersumber dari hukum internasional (Treaty). Treaty adalah perjanjian internasional. Treaty dibagi menjadi dua macam, yaitu Law Making Treaty dan Treaty Contract. Law Making Treaty adalah perjanjian internasional yang bersifat universal, sehingga semua Negara sebagai bagian dari masyarakat dunia mau tidak mau harus menjadi pihak atau mengindahkannya, kecuali di dalam perjanjian internasional tersebut mengatur tentang reservation. Sedangkan Treaty Contract adalah perjanjian internasional yang sifatnya bisa bilateral (dilakukan oleh dua Negara) ataupun multilateral (dilakukan oleh beberapa Negara), sehingga perjanjian tersebut hanya mengikat bagi Negara-negara yang menjadi pihak dalam perjanjian tersebut. Dan ketentuan hukum internasional yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan termasuk dalam Law Making Treaty, yang diterbitkan oleh Badan Buruh Dunia bernama ILO (International Labor Organization) dalam bentuk konvensi (ILO Convention). (Shahmad, 1995) berpendapat bahwa sumber hukum ketenagakerjaan terdiri atas:

1. Peraturan Perundangan (undang-undang dalam arti materiil dan formil);
2. Adat dan Kebiasaan;
3. Keputusan Pejabat atau badan pemerintah;
4. Traktat;
5. Peraturan Kerja (yang dimaksud adalah Peraturan Perusahaan);
6. Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktek sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum

ketenagakeraan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu perlindung-an pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) jika ada pihak-pihak yang dirugikan. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan/pengusaha maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri.

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas(Fithriatus Shalihah, 2017) :

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja anatar pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT

Dari apa yang tersebut di atas dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut:

1. PKWT tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. PKWT tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
    a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
    b. Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun.
    c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
    d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
3. PKWT diadakan untuk untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
4. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk jangka waktu lebih dari 2 tahun dan diperpanjang lebih dari 1 tahun.

5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT, paling lama7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. Pembaharuan PKWT diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. PKWT diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun.

Dalam beberapa tahun terakhir, pekerja freelance atau pekerja lepas telah mengalami pertumbuhan yang signifikan di Indonesia. Banyak individu memilih untuk bekerja sebagai freelancer karena fleksibilitas, potensi penghasilan yang lebih tinggi, dan kontrol yang lebih besar atas pekerjaan mereka. Namun, pertumbuhan ini menimbulkan pertanyaan tentang status hukum pekerja freelance dalam konteks perjanjian kerja. Ketenagakerjaan di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, memberikan kepastian hukum, dan mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Namun, dalam konteks pekerja freelance, perlu dilakukan analisis mengenai bagaimana status mereka diatur dan apakah perlindungan hukum yang sama diberikan seperti bagi pekerja dengan status tetap.

PKWT merupakan salah satu bentuk perjanjian kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Perjanjian ini memuat rincian tentang pekerjaan yang akan dilakukan, batas waktu pelaksanaan, dan imbalan yang akan diterima oleh pekerja. Namun, penting untuk memahami bagaimana PKWT diterapkan pada pekerja freelance dan apakah perjanjian semacam itu mencakup perlindungan hukum yang memadai untuk mereka. Pekerja freelance memiliki peran yang signifikan dalam perekonomian Indonesia. Mereka memberikan kontribusi melalui keahlian dan layanan yang mereka tawarkan kepada berbagai perusahaan dan klien. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis status hukum pekerja freelance dalam PKWT agar dapat memastikan keadilan dan perlindungan yang sesuai bagi mereka. Dengan latar belakang ini, analisis mengenai status pekerja freelance dalam PKWT dan perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia menjadi relevan untuk memahami bagaimana hukum ketenagakerjaan mengakomodasi pekerja freelance dan memberikan perlindungan hukum yang sesuai dalam konteks perjanjian kerja mereka.

METODE

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif yang mendeskripsikan data menggunakan rangkaian kalimat. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan metode yang sumber datanya berupa kata-kata, gambar, dan data dari buku, jurnal dan karya ilmiah lainya. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap Analisis status pekerja Freelance dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Jadi penggunaan metode ini tidak menghasilkan data berupa angka, tetapi data yang sifatnya deskriptif. Penelitian ini menggunakan data tulisan yang bersumber dari buku jurnal ilmiah dan penelitian terhadulu.

HASIL

1. Pekerja freelace

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

2. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, PKWT adalah perjanjian bersyarat, yakni dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis menggunakan huruf Latin dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis menggunakan huruf Latin dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka perjanjian tersebut dinyatakan sebagai PKWTT (Pasal 57 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003). PKWT tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan (Probation), dan apabila dalam perjanjiannnya terdapat (klausul) masa percobaan dalam PKWT tersebut, maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum). Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja**.**

Apabila PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu akan diperpanjang, pengusaha harus memberitahukan (secara tertulis) maksud perpanjangan tersebut kepada pekerja/buruh (paling lama) 7 hari sebelum PK berakhir (Pasal 5). Berkaitan dengan pembaharuan PKWT, apabila PKWT diperbaharui, maka pembaharuan tersebut hanya dapat dilakukan setelah melalui "masa jeda" dengan tenggang waktu (sekurang-kurangnya) 30 hari sejak berakhirnya PKWT yang lama. Dalam kaitan dengan PKWT dibuat atas dasar selesainya pekerjaan tertentu, yang karena alasan kondisi tertentu, sehingga pekerjaan belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaharuan PKWT bisa dilakukan setelah melebihi masa tenggang (masa jeda) 30 hari setelah berakhirnya perjanjian(Kambey, 2021).

3. Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia

Kedudukan ketenagakerjaan dalam hukum Tata Negara Indonesia termasuk kedalam bidang hukum administrasi negara, hukum perdata dan hukum pidana. Terdapat 2 (dua) hal yang harus diperhatikan sekaitan dengan kedudukan ketenagakerjaan dalam bidang hukum administrasi negara, yaitu yang terkait dengan subjek hukum dalam penyelengaraan negara, yang terdiri atas badan/lembaga/organ, pejabat tata usaha negara, dan warga negara. Pejabat dalam hal ini adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan hukum administrasi negara peranannya berkaitan dengan menjalankan fungsi negara di dalam perbuatan peraturan atau pemberian izin, bagaimana negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi, dan bagaimana upaya hukumnya.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata pada hakikatnya yang memegang peranan penting dalam hak keperdataan adalah para pihak, dalam hal ini adalah pekerja/buruh dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Hubungan antara mereka didasarkan pada perikatan yang diwujudkan dalam perjanjian kerja. Dalam hubungan tersebut, pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya sebagai fasilitator apabila terdapat perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan sendiri. Selain itu, fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi.

PEMBAHASAN

1. Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

PKWT dapat digunakan untuk mengatur hubungan kerja antara pekerja freelance dan perusahaan pemberi kerja. PKWT tersebut harus memuat informasi mengenai jenis pekerjaan, batas waktu pelaksanaan, dan imbalan yang diterima oleh pekerja freelance. Meskipun pekerja freelance tidak memperoleh perlindungan yang sama dengan pekerja tetap, mereka tetap memiliki hak-hak yang dijamin oleh hukum ketenagakerjaan, seperti hak atas imbalan yang sesuai, jam kerja yang wajar, dan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam pasal 59 ayat (4) telah disebutkan bahwa :

"*Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.* "

Dalam ketentuan pasal di atas, penekanan "paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun" mengandung makna bahwa pengusaha tau pemberi kerja bisa mengambil waktu seminimal mungkin dalam masa perjanjian kerja waktu tertentu. PKWT sangat dimungkinkan untuk dilakukan dalam waktu 6 bulan atau 1 tahun jika pengusaha menghendaki. Karena, jika maksud pembentuk Undang-Undang dengan pemberian waktu khusus untuk PKWT ditujukan untuk memberi kesempatan bagi pengusaha menilai kinerja, dedikasi maupun loyalitas pekerja terhadap pekerjaannya maupun terhadap perusahaan, waktu sangat relatif tergantung dari sudut mana pengusaha memberikan penilaian. Walaupun salah satu variabel penentu komitmen seseorang pekerja bisa diukur dari lamanya pekerja bekerja

pada satu perusahaan tertentu. Menurut penulis semakin singkat pengusaha merekrut pekerja merubah status hubungan kerja pekerja dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu, menunjukkan iktikad baik dari pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja secara lebih manusiawi dan dalam memberikan kepastian hukum kepada pekerja. Tentunya perekrutan selalu dengan pertimbangan-pertimbangan terhadap prestasi pekerja selama bekerja.(Muh. Aqil Fatahillah, 2019)

Dari berbagai ketidaksesuaian aturan dengan penerapan hukum ketenagakerjaan, dimana hal yang lebih substansi dari pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni terhadap obyek pekerjaan yang diperjanjian dalam PKWT adalah merupakan pekerjaan inti dari pekerjaan inti. Sehingga jenis pekerjaan yang dipekerjakan kepada pekerja waktu tertentu adalah pekerjaan yang termasuk dalam proses produksi. Sedangkan dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah disebutkan bahwa(Fithriatus Shalihah, 2017) :

a. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentuyang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu :
    1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
    2) Perkerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) bulan
    3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
    4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
d. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2(dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu0 tahun.
e. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang

bersangkutan.

f. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan palaing lama 2 (dua) tahun.

g. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (10, ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat 6 (enam) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

h. Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan normatif ini mengarfimasi konstitusionalitas hak atas pekerjaan (right to work)sebagai hak asasi manusia (HAM). Hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja merupakan HAM. Perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya. Hak atas pekerjaan telah digariskan dalam Declaration of Human Rightyang berbunyi sebagai berikut(Fithriatus Shalihah, 2017) :

a. Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat- syarat perburuhan yang adil serta baik, da berhak atas perlindungan dari pengangguran;

b. Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama auntuk pekerjaan yang sama;

c. Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak tasa pengupahan yang adil dan baik yang menjamin kehidupannya dan keluarganya, suatu kehidupan yang pantas untuk manusia yang bermartabat, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya; dan

d. Setiap orang berhak mendirikan dan memasuiki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan aplikasi mandate dari eksestensial manusia. Pekerjaan dapat dipilih secara bebas. Pendapatan dari kerja harus

diberikan secara baik yang memberikan pengaruh positif bagi kelangsungan hidup dan tanpa diskriminasi. Sehingga Declaration of Human Rights dari semula sudah memberikan penegasan normatif tentang pentingnya hak mendapatkan pekerjaan.

2. Status Pekerja Freelance Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, status pekerja freelance dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Dalam undang-undang ini, pekerja freelance atau sering disebut pekerja lepas didefinisikan sebagai pekerja yang bekerja atas dasar perjanjian tertentu untuk melakukan suatu pekerjaan atau jasa dengan memperoleh imbalan.

Berikut adalah analisis mengenai status pekerja freelance dalam PKWT(Madiun, 2021):

a. Independensi dan Kemandirian:

   Pekerja freelance memiliki independensi dan kemandirian dalam menjalankan pekerjaannya. Mereka biasanya tidak terikat oleh peraturan dan pengawasan yang ketat dari perusahaan pemberi kerja. Mereka memiliki kebebasan untuk menentukan jadwal kerja, metode pelaksanaan, dan tempat kerja.

b. Tidak Terikat Kontrak Kerja:

   Pekerja freelance tidak memiliki hubungan kerja formal dengan perusahaan pemberi kerja. Mereka bekerja berdasarkan perjanjian tertentu yang diatur dalam PKWT. Perjanjian ini umumnya berisi rincian mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, waktu pelaksanaan, dan imbalan yang akan diterima.

c. Fleksibilitas:

   Pekerja freelance biasanya memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi dalam memilih proyek atau pekerjaan yang ingin mereka ambil. Mereka dapat bekerja untuk berbagai perusahaan atau klien secara bersamaan, atau bahkan mengatur waktu kerja mereka sendiri.

d. Tidak Memperoleh Jaminan Sosial:

   Sebagai pekerja freelance, mereka umumnya tidak memperoleh jaminan sosial seperti jaminan kesehatan, jaminan pensiun, dan tunjangan ketenagakerjaan lainnya yang biasanya diberikan kepada pekerja dengan status tetap.

e. Tanggung Jawab Pajak Sendiri:

   Pekerja freelance bertanggung jawab penuh atas kewajiban perpajakan mereka sendiri. Mereka harus melaporkan dan membayar pajak penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan freelance yang dilakukan. Perlu dicatat bahwa status pekerja freelance dalam PKWT harus memenuhi kriteria sebagai pekerja lepas yang bekerja berdasarkan perjanjian tertentu. Jika hubungan kerja antara pekerja freelance dan perusahaan pemberi kerja memenuhi kriteria sebagai hubungan kerja yang lebih dekat, seperti adanya pengawasan dan keterikatan yang signifikan, maka kemungkinan besar status pekerja tersebut akan dianggap sebagai pekerja tetap, bukan pekerja freelance.

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(Madiun, 2021):

a. Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan- pekerjaan tertentu yang berubah- ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah di dasarkan pada kehadiran;
b. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
c. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan 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 Pekerjanya sebagai Peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program Jaminan Sosial yang

diikuti". (Fithriatus, 2016)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 teguran tertulis, denda, dan tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Para pekerja *freelance* berhak mendapatkan beberapa pelindungan diantaranya.

Perlindungan Upah

Prinsip pengupahan yang dipakai oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah(Santriati, n.d.) :

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)
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 minimun 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 yang terdiri dari Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Perlindungan Jaminan Sosial

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. 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 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(Helweldery, 2019).

Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan 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 (Abdul, 2003):

a. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja.
b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh.
c. Agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya.
d. 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.

KESIMPULAN

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, status pekerja freelance dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Dalam undang-undang ini, pekerja freelance atau sering disebut pekerja lepas didefinisikan sebagai pekerja yang bekerja atas dasar perjanjian tertentu untuk melakukan suatu pekerjaan atau jasa dengan memperoleh imbalan.

Status pekerja freelance dalam PKWT harus memenuhi kriteria sebagai pekerja lepas yang bekerja berdasarkan perjanjian tertentu. Jika hubungan kerja antara pekerja freelance dan perusahaan pemberi kerja memenuhi kriteria sebagai hubungan kerja yang lebih dekat, seperti adanya pengawasan dan keterikatan yang signifikan, maka kemungkinan besar status pekerja tersebut akan dianggap sebagai pekerja tetap, bukan pekerja freelance. 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, perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja haria lepas, dalam hal pekeja bekerja 21 hari lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu.

Analisis Status pekerja freelance dalam PKWT ialah 1) independensi dan kemandirian, dimana Pekerja freelance memiliki independensi dan kemandirian dalam menjalankan pekerjaannya. Mereka biasanya tidak terikat oleh peraturan dan pengawasan yang ketat dari perusahaan pemberi kerja. 2) tidak terikat kontrak kerja, dimana Pekerja freelance tidak memiliki hubungan kerja formal dengan perusahaan pemberi kerja. 4) tidak memperoleh jaminan sosial, dimana Sebagai pekerja freelance, mereka umumnya tidak memperoleh jaminan sosial seperti jaminan kesehatan, jaminan pensiun, dan tunjangan ketenagakerjaan lainnya yang biasanya diberikan kepada pekerja dengan status tetap. Hal ini dikarenakan mereka tidak dianggap sebagai pekerja yang terikat secara langsung dengan perusahaan pemberi kerja. 5) tanggung jawab pajak sendiri Pekerja freelance bertanggung jawab penuh atas kewajiban perpajakan mereka sendiri. Mereka harus melaporkan dan membayar pajak penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan freelance yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Fithriatus, S. (2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia. *Selat*, *4*(1), 70–100.

Fithriatus Shalihah. (2017). Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham. *UIR Law Review*, *1*(2), 149–160.

Helweldery, A. E. R. (2019). Sanksi Atas Pelanggaran Terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs). *Lex Et Societatis*, *7*(4), 30–37.

Kambey, G. S. (2021). *PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN*. *71*(6), 63–71.

Khakim, A. (2003). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia: berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003*. Citra Aditya Bakti.

Madiun, S. (2021). *KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA FREELANCE (HARIAN LEPAS) DI INDONESIA. Investama Jurnal Ekonomi & Bisnis Volume 5 Nomor 2 Juli 2021 ISSN : 2549-3779*. *5*.

Muh. Aqil Fatahillah, A. T. P. (2019). Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Hukum.Unik.Kediri.Ac.Id*, *3*(2), 402–413.

Santriati, A. T. (n.d.). *KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA FREELANCE (HARIAN LEPAS) DI INDONESIA*. *2*(1), 46–69.

Shamad, Y. (1995). *Hubungan Industrial di Indonesia*. Bina Sumberdaya Manusia.

AP, A. K., Lestari, R., & Fitriani, R. (2016). Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Hukum*, *3*(1), 1-13.