

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa tujuan negara Indonesia adalah menciptakan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur secara merata, baik dari segi materi maupun batin (Hassan & Dewi, 2018: 72). Untuk mencapai tujuan itu, UUD 1945 juga menjamin hak-hak dasar warga negara. Salah satunya tertulis dalam Pasal 27 ayat (2), yaitu setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selain itu, dalam Pasal 28D ayat (2) juga dinyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan upah serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di dalamnya ada beberapa pengertian penting yang perlu kita pahami. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Jadi, siapa saja yang kerja dan dibayar, baik itu uang, makanan, atau bentuk lain, disebut pekerja atau buruh. Lalu, tenaga kerja adalah orang-orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan, baik untuk menghasilkan barang maupun jasa, yang berguna bagi dirinya sendiri maupun untuk masyarakat luas (Sujito & Mariani, 2020: 89).

Selanjutnya, dalam UU yang sama juga dijelaskan mengenai hubungan kerja. Meskipun belum tulis isinya, biasanya ini menjelaskan bagaimana hubungan antara pekerja dan pengusaha diatur secara hukum agar adil dan saling menghormati. Berdasarkan ketentuan UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan, negara wajib memenuhi hak setiap warga negara untuk mendapat pekerjaan dan

penghidupan yang layak. Sayangnya, hingga saat ini Indonesia masih membutuhkan lebih banyak lapangan kerja yang berkualitas. Data Februari 2022 menunjukkan:

- a. Jumlah angkatan kerja mencapai 144,01 juta orang (naik dari tahun sebelumnya).
- b. Dari total yang bekerja (135,61 juta), sekitar 81,33 juta orang (59,97%) bekerja di sektor informal.
- c. Pandemi COVID-19 berdampak pada 11,53 juta penduduk usia kerja, termasuk pengangguran, pengurangan jam kerja, hingga keluar dari angkatan kerja.

Untuk mengatasi ini, diperlukan peningkatan kualitas lapangan kerja dan upah yang sesuai dengan pertumbuhan ekonomi serta produktivitas pekerja. Dampak yang terasa signifikan terhadap dunia kerja yaitu, banyak fenomena yang dimana perusahaan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk mengurangi biaya operasional yang cukup membengkak. Hal ini menyebabkan angka pengangguran melonjak cukup drastis. Menurut data dari *International Labour Organization (ILO)*, pada tahun 2020, pandemi *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)* menyebabkan hilangnya jam kerja setara dengan 255 juta pekerjaan penuh waktu. Di Indonesia lebih khususnya, berdasarkan dihipotetis dari data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun Agustus 2024 jumlah pengangguran di Indonesia yaitu 4,91%, yang berarti sekitar 7,47 juta orang yang berstatus menganggur (Anderson et al., 2023: 112).

Kehadiran Revolusi Industri 4.0 membawa berbagai inovasi baru dalam dunia kerja, terutama dalam cara pekerjaan dilakukan (Schwab, 2016). Banyak jenis produk dan pekerjaan baru yang diperkenalkan pada era ini, umumnya berbasis data

elektronik dan jaringan digital (Manyika et al., 2011). Inovasi-inovasi ini merupakan wujud dari kemajuan teknologi yang bersifat modern, sehingga memungkinkan fleksibilitas yang lebih besar dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan (Zhang, Da Xu, & He, 2014).

Bentuk dari model pekerjaan dari “*Gig Economy*” adalah bentuk pekerjaan yang dilakukan melalui *platform* atau situs *website online* (situs daring) yang memberikan pelayanan jasa seperti desain dan multimedia, penulisan, entri data, editor video, audio dan photo, pengembangan *website*, penerjemah, bisnis dan pemasaran daring (*marketing online*), pengembang aplikasi *mobile*. Pekerja jenis ini dapat secara leluasa menentukan waktu kerja, bekerja dengan siapa, maupun bekerja dimana saja. Pekerjaan mandiri yang fleksibel, memungkinkan pekerja untuk menentukan sendiri waktu, tempat, dan jumlah jam kerja. Pekerjaan ini memberikan upah berdasarkan proyek yang diselesaikan dan dapat diakses oleh semua orang, bahkan termasuk juga individu dengan disabilitas. Pekerja jenis ini masuk kedalam kategori bentuk pekerja non standar. Tidak seperti pekerjaan standar yang memiliki struktur yang jelas, pekerjaan non-standar bersifat lebih dinamis dan seringkali proyek-berbasis. Ini mengandung arti bahwa pekerjaan non standar adalah bentuk pekerjaan yang memiliki unsur menyimpang dari bentuk pekerjaan standar (Henderson et al., 2022: 95).

Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization*) mengidentifikasi berbagai jenis pekerjaan non-standar, yang mencakup pekerjaan dengan waktu tertentu (*temporary employment*), pekerjaan paruh waktu (*part-time and on-call work*), pekerjaan multi-parti (*multi-party employment* atau *outsourcing*), serta pekerjaan terselubung (*disguised employment/dependent self-*

employment) (Smith et al., 2021: 87). Pekerjaan non-standar sering kali ditandai dengan ketidakpastian dan kurangnya perlindungan yang sama seperti pekerjaan standar. Jenis-jenis pekerjaan ini dapat memberikan fleksibilitas bagi pekerja, tetapi juga dapat menimbulkan tantangan terkait stabilitas pendapatan dan akses terhadap manfaat sosial.

Salah satu contoh dari pekerja terselubung (*disguised employment*) adalah pekerja lepas daring (*freelancer*). Secara etimologis, istilah *freelance* berasal dari kata *free* (bebas) dan *lance* (tombak), yang pertama kali dikemukakan oleh Sir Walter Scott pada abad ke-19, menggambarkan seorang prajurit yang menggunakan tombaknya secara bebas untuk siapa pun yang membayarnya, tanpa terikat kesetiaan pada satu tuan tertentu (Sundalagi, 2018). Namun, kemerdekaan ini tidak berarti ia bekerja tanpa imbalan; justru, ia menawarkan jasanya secara profesional. Dalam konteks modern, pekerja lepas daring sering disamakan dengan *self-employed* atau pekerja mandiri, yaitu seseorang yang melakukan pekerjaan tertentu untuk berbagai organisasi, bukan bekerja secara penuh waktu untuk satu organisasi saja. Menurut *Cambridge Dictionary*, definisi ini menunjukkan fleksibilitas dan kemandirian dalam bekerja. Namun dalam praktiknya, banyak pekerja lepas justru mengalami ketergantungan ekonomi terhadap satu atau beberapa platform digital di Indonesia seperti Sribulancer, Fastwork, atau Projects.co.id, yang mengatur sistem kerja melalui algoritma, penilaian, dan klausul eksklusif. Akibatnya, meskipun secara hukum dianggap sebagai pekerja independen, secara substantif mereka berada dalam posisi subordinatif, sehingga muncul fenomena *disguised employment*—hubungan kerja yang disamarkan sebagai kerja mandiri, tetapi memiliki ciri ketergantungan seperti pekerja formal (Jones et al., 2022: 54).

Penelitian hukum ini secara khusus mengarah pada fenomena *pekerja terselubung (disguised employment)*, yang dalam konteks digital diwujudkan oleh pekerja lepas berbasis daring. Mereka secara hukum dikategorikan sebagai pekerja mandiri (*self-employed*) dan tidak terikat kontrak kerja formal, sehingga tidak diakui sebagai "pekerja" dalam kerangka hukum ketenagakerjaan konvensional. Namun, secara faktual, mereka mengalami ketergantungan ekonomi yang kuat terhadap satu atau beberapa klien atau platform digital, yang mengendalikan akses pekerjaan, sistem pembayaran, dan penilaian kinerja melalui algoritma. Kondisi ini sesuai dengan konsep *dependent self-employment* yang dijelaskan oleh International Labour Organization (ILO), yaitu situasi di mana seseorang tidak bekerja di bawah kontrak kerja tetap dan tidak diklasifikasikan sebagai pekerja bawahan, tetapi secara ekonomi sangat bergantung pada satu atau lebih pemberi kerja untuk memperoleh penghasilan (ILO, 2016: 1). Dalam konteks ini, meskipun pekerja lepas daring memiliki otonomi atas cara dan waktu kerja, ketergantungan struktural terhadap platform menempatkan mereka dalam posisi yang rentan dan tidak seimbang secara relasi kerja. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan ulang klasifikasi hukum mereka agar dapat memperoleh perlindungan hukum yang setara, mengingat substansi hubungan kerja yang sesungguhnya lebih mirip dengan hubungan kerja subordinatif daripada kerja mandiri yang benar-benar independen.

Pekerja terselubung (*disguised employment*) seperti pekerja lepas daring merupakan kelompok pekerja yang memiliki status hubungan kerja yang ambigu. Mereka secara hukum dikonstruksikan sebagai pekerja mandiri (*self-employed*) yang bekerja secara independen dan terikat oleh kontrak kerja proyek atau

perjanjian jasa, bukan kontrak kerja formal sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Namun, secara faktual, mereka sangat bergantung secara ekonomi kepada satu atau beberapa klien atau platform digital untuk memperoleh penghasilan. Selain itu, sering kali mereka menerima instruksi, pengawasan, atau penilaian dari klien terkait cara, waktu, dan hasil kerja yang harus dipenuhi, yang menunjukkan adanya bentuk subordinasi implisit. Ketidakjelasan kedudukan hukum inilah yang menjadi dasar penggolongan mereka sebagai pekerja terselubung yakni, secara formal bukan pekerja, tetapi secara substantif menjalani relasi kerja yang bergantung dan tidak setara (Miller et al., 2021: 103). Berbeda halnya dengan pekerja paruh waktu (*part-time worker*), yang secara hukum diakui sebagai pekerja formal dengan jumlah jam kerja lebih rendah dibanding pekerja waktu penuh, namun tetap menikmati perlindungan hukum yang sama, seperti upah minimum, jaminan sosial, dan hak atas istirahat. (Bohrer, 2023:12).

Di Indonesia, berbagai situs pasar kerja daring telah muncul untuk mendukung pekerja lepas, seperti Sribulancer, Project.co.id, Fastwork, dan Upwork. Sribulancer, yang didirikan pada tahun 2014 dan berbasis di Jakarta, merupakan platform karya anak bangsa yang menghubungkan perusahaan atau individu dengan pekerja lepas. Platform ini menawarkan delapan kategori jasa, termasuk desain dan multimedia, penulisan, entri data, pengeditan video, pengembangan dan pengelolaan website, penerjemahan, serta bisnis dan pemasaran daring. Kehadiran Sribulancer menunjukkan kontribusi Indonesia dalam mendukung revolusi industri 4.0 (Tanuwijaya et al., 2020: 48).

Pekerja lepas daring merupakan contoh dari pekerja terselubung (*disguised employment*), yaitu mereka yang secara hukum dikategorikan sebagai pekerja

mandiri (*self-employed*), tetapi secara faktual sangat bergantung pada satu atau beberapa klien atau platform digital untuk memperoleh penghasilan. Meskipun bekerja secara fleksibel dan independen, mereka sering menerima instruksi, pengawasan algoritmik, dan keterbatasan dalam negosiasi kontrak, yang menunjukkan adanya hubungan ketergantungan (Thompson et al., 2021: 77).

Hal ini sesuai dengan konsep *dependent self-employment* menurut International Labour Organization (ILO), yakni situasi di mana seseorang tidak memiliki kontrak kerja formal namun secara ekonomi bergantung pada pemberi kerja (ILO, 2016: 1). Ketidakjelasan status hukum inilah yang membuat mereka rentan dan tidak terlindungi oleh hukum ketenagakerjaan, berbeda dengan pekerja paruh waktu yang secara hukum diakui dan mendapat perlindungan.

Permasalahan pun timbul karena kurang jelasnya peraturan yang menjelaskan secara eksplisit yang menyatakan bahwasanya pekerja lepas daring ini diatur jelas, baik di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan yang terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, masih belum mengatur mengenai pekerja terselubung yaitu lebih khususnya pekerja lepas daring. Maka dari itu perlindungan hukum terhadap pekerja lepas daring pada situs pekerja lepas secara daring di Indonesia ini menjadi sorotan dikarenakan aturan hukum yang mengaturnya mengalami kekosongan norma. Pada dasarnya penelitian hukum normatif merupakan suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip

hukum, maupun doktrin-doktrin hukum yang dihadapi dan proses penelitian ini dilakukan untuk menghasilkan teori, argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menuntaskan sebuah masalah (Marzuki, 2011:35).

Pekerja lepas daring jika dilihat dari karakteristik sifatnya lebih mengacu kedalam kategori tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian waktu kerja tentu meskipun seperti yang sudah dijelaskan bahwa tidak dijelaskan secara eksplisit atau jelas bagaimana pekerja lepas daring ini diatur dalam hukum, maka dari itu yang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana yang tertuang pada Pasal 1 angka 10 yang berbunyi “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Pekerja lepas daring disebut sebagai tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, oleh karena pekerja lepas daring ini merupakan pekerjaan yang sifatnya sekali selesai atau sementara. Terkait dengan perlindungan hukum pekerja lepas daring otomatis membahas hak-hak pekerja/buruh setelah melaksanakan suatu kewajibannya. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu; pengerahan atau penempatan, tenaga kerja, hubungan kerja, kesehatan kerja, keamanan kerja, dan jaminan sosial buruh (Iman Soepomo, 2017) Akan tetapi pada kenyataannya pekerja lepas daring acapkali mendapatkan bentuk minim mendapat kesejahteraan sebagaimana pekerja standar atau formal.

Hubungan hukum antara pekerja lepas daring dengan pengguna jasa atau platform tempat mereka bernaung bersifat ambigu. Meskipun terdapat pertukaran jasa dan pembayaran, hubungan ini sering tidak memenuhi unsur “perintah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pekerja lepas daring tidak dikualifikasikan sebagai buruh dalam hubungan kerja formal, melainkan hanya sebagai subjek perikatan perdata berdasarkan Pasal 1313 KUH Perdata, yaitu hubungan hukum antara dua pihak berdasarkan kesepakatan (Henderson et al., 2020: 63).

Konsekuensinya, pekerja lepas daring tidak mendapatkan hak-hak normatif ketenagakerjaan, seperti jaminan sosial, perlindungan keselamatan kerja, hak atas upah minimum, waktu kerja yang wajar, serta tidak memiliki akses terhadap penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Di sisi lain, platform digital yang mempertemukan pekerja lepas daring dengan pengguna jasa juga belum memiliki kewajiban hukum untuk memberikan perlindungan hukum yang memadai, karena belum adanya pengaturan khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, PP No. 35 Tahun 2021, maupun Undang-Undang Cipta Kerja.

Permasalahan hukum yang muncul adalah ketidakjelasan kedudukan hukum para pekerja lepas daring ini, yang menimbulkan kekosongan norma (*legal vacuum*) dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak mereka. Hubungan mereka tidak sepenuhnya tunduk pada hukum perburuhan, tetapi juga tidak bisa dianggap sebagai hubungan bisnis biasa, mengingat adanya ketergantungan ekonomi yang tinggi terhadap satu atau beberapa klien dalam jangka waktu tertentu (Anderson et al., 2020: 108).

Para pekerja lepas daring ini sudah seharusnya diberikan perlindungan hukum secara khusus oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimana mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau penyedia platform penyedia layanan pekerja lepas secara daring khususnya di Indonesia. Meskipun pekerja lepas daring dianggap sebagai mitra, akan tetapi sudah semestinya memiliki hak yang setara sebagai karyawan atau pekerja pada umumnya. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji posisi hukum pekerja lepas daring dalam konstruksi hukum perdata, sekaligus mencari bentuk perlindungan hukum yang layak dan adil melalui pendekatan normatif terhadap regulasi yang ada. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA LEPAS MELALUI PENYEDIA LAYANAN JASA PEKERJA LEPAS SECARA DARING DI INDONESIA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis oleh peneliti diatas, peneliti memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Adanya peningkatan angka tingkat pengangguran masyarakat Indonesia yang disebabkan oleh Pandemi *Corona Disease 2019* (COVID-19).
2. Adanya penurunan daya beli masyarakat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari yang dimana mereka kehilangan pekerjaan sebelumnya yang disebabkan oleh Pandemi *Corona Disease 2019* (COVID-19).

3. Adanya ketidakjelasan terhadap pengaturan mengenai hubungan hukum antara pekerja lepas daring dengan penyedia jasa pekerja kerja secara daring yang berada di Indonesia.
4. Pekerja lepas daring berada dalam posisi yang rentan terhadap eksploitasi, ketidakpastian pendapatan, dan ketiadaan jaminan sosial
5. Tidak adanya perlindungan hukum terhadap pekerja lepas daring dengan penyedia pasar kerja secara daring atas terjaminnya atas segala hak-haknya.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan untuk memastikan penelitian ini sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan, sehingga hasil yang diperoleh lebih fokus, spesifik, dan relevan. Oleh karena itu, penelitian ini dibatasi pada pembahasan mengenai pengaturan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja lepas daring melalui penyedia layanan jasa pekerja secara daring di Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian diharapkan dapat memecahkan permasalahan yang ingin diteliti, setelah diidentifikasi dan dipilih, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan hubungan hukum antara pekerja lepas daring dengan penyedia layanan jasa pekerja lepas secara daring di Indonesia?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja lepas daring melalui penyedia layanan jasa pekerja lepas secara daring di Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja lepas melalui penyedia layanan jasa pekerja lepas secara daring di Indonesia memiliki tujuan dalam penulisan karya ilmiah ini yaitu sebagai berikut:

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah memberi ilmu pengetahuan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja lepas melalui penyedia layanan jasa pekerja lepas secara daring di Indonesia.

1.5.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaturan hubungan hukum antara pekerja lepas daring dengan penyedia layanan jasa pekerja lepas secara daring di Indonesia.
- b. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja lepas daring melalui penyedia layanan jasa pekerja lepas secara daring di Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat manfaat secara umum, adapun manfaat diperoleh oleh penulis dalam karya ilmiah ini, sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan konsep dasar hukum dengan mengkhususkan mengenai adalah perlindungan hukum terhadap pekerja lepas melalui penyedia layanan jasa pekerja lepas secara daring di Indonesia.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Menambah wawasan penulis memberikan landasan yang kuat untuk mengembangkan pemahaman mendalam tentang isu hukum ketenagakerjaan dalam era digital revolusi industri 4.0, penelitian ini juga dapat berkontribusi pada pengembangan kebijakan yang lebih baik khususnya bagi pekerja lepas daring di Indonesia. Dengan melakukan penelitian ini, penulis tidak hanya dapat meningkatkan kredibilitas akademik, tetapi juga memberikan solusi nyata bagi permasalahan yang dihadapi oleh pekerja lepas daring di lapangan.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini akan meningkatkan kesadaran masyarakat, terutama pada pekerja lepas daring tentang hak-hak mereka yang dilindungi oleh hukum. Dengan demikian, mereka dapat lebih memahami posisi hukum mereka dan mengambil tindakan yang tepat jika hak-hak mereka dilanggar.

c. Bagi Pemerintah

Penelitian ini akan memberikan pengambilan tindakan kepada Legistator dan Eksekutif yaitu, DPR dan Presiden harus mempertimbangkan penerapan rekomendasi yang relevan untuk merevisi Undang-Undang Ketenagakerjaan junto Undang-Undang Ciptakerja guna memberikan perlindungan hukum bagi pekerja lepas daring di Indonesia agar terciptanya keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia.

d. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian dapat digunakan untuk membentuk teori-teori baru atau menyempurnakan teori yang sudah ada mengenai hubungan hukum pekerja

lepas daring dalam era digital. Teori-teori ini dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya, yang mana tentunya hal ini akan memperkaya perspektif dalam memahami isu-isu hukum yang kompleks terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja lepas daring lebih khususnya di Indonesia.

