

**TINJAUAN YURIDIS PEKERJA FREELANCE
BERDASARKAN PRINSIP KEADILAN*****THE JURIDICAL REVIEW OF FREELANCE WORKERS
BASED ON THE PRINCIPLES OF JUSTICE*****Yofriko Sundalangi**

Hasanuddin University

JL. Perintis Kemerdekaan Km. 10, Makassar, South Sulawesi, 90245, Indonesia

Telp./Fax: +62-411-586200 Email: yofrikosun@yahoo.com

<i>Submitted: Nov 04, 2017; Reviewed: Jun 28, 2018; Accepted: Jun 29, 2018</i>
--

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan memperoleh gambaran secara jelas mengenai status dan hubungan hukum pekerja freelance serta implementasi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan bagi pekerja freelance berdasarkan prinsip keadilan. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pembaca dalam memberikan masukan dan informasi mengenai status dan hubungan hukum pekerja freelance serta implementasi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan pekerja freelance. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif empiris. Populasi penelitian adalah pekerja freelance, serta data-data dari Dinas Tenaga Kerja dan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kota Makassar. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode penyampelan bola salju dan teknik analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan banyak terjadi penyulundupan hukum yang dilakukan oleh pengusaha dalam hal melakukan hubungan kerja dengan pekerjanya karena tidak adanya peraturan jelas tentang pekerja freelance. Pengusaha belum seluruhnya memenuhi kewajibannya kepada pekerja freelance, diantaranya upah pekerja sesuai UMK, BPJS Ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Sementara pekerja freelance kurang mengetahui hak dan kewajibannya karena tidak adanya dasar hubungan hukum yang jelas dituangkan di dalam sebuah perjanjian kerja serta kurangnya pengetahuan pengusaha sebagai pemberi kerja yang seharusnya menerapkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku sebagai bentuk tanggung jawab moral sekaligus tanggung jawab hukum.

Kata Kunci: Hubungan Kerja, Ketenagakerjaan, Pekerja Freelance**Abstract**

This research aimed to investigate and obtain a clear picture about the status and the legal relationship of the freelance workers and the implementation of the manpower act to protect the freelance workers based on the justice principles. To expect that this research would be benefit for the readers in providing inputs or information about the status and the legal relationship with the freelance workers and the implementation of the manpower act to protect the freelance workers. The research used the normative empirical approach. The research population comprised the freelance workers, employers, and the data from the Department of Manpower and from the Social Security Ad-

ministration Agency For Manpower in Makassar City. The samples were chosen using the Snowball Sampling Method and the descriptive analysis technique. The research results indicated that there had been many legal smuggling actions done by the entrepreneurs in their working relationship due to the absence of the clear regulations about the freelance workers. The entrepreneurs had not entirely fulfilled their responsibilities to the freelance workers, such as the wages of the workers had not been in accordance with MSEs, BPJS, Employment, Occupational Safety and Health. On the other hand, the freelance workers themselves were not yet aware of their rights and obligations because of the absence of the clear legal relationship set forth in the employment agreement and the lack of knowledge. In fact, the employers should have implemented the provisions of the Employment Law which had been applied in accordance with the moral and legal responsibility.

Keywords: *Employment, Freelance Workers, Working Relationship*

PENDAHULUAN

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

Hukum merupakan sarana mengatur tata kehidupan suatu masyarakat, sehingga ia harus dinamis sejalan dinamika suatu masyarakat. Bahkan terkadang hukum itu diadakan untuk kebutuhan perkembangan masyarakat dimasa yang akan datang, seperti yang diungkapkan oleh Roscoe

Pound “*law as a tool of social engineering*”.¹

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

¹Harifin A. Tumpa, (2015), Penerapan Konsep *Rechtsvinding* dan *Rechtsschepping* oleh Hakim dalam Memutus Suatu Perkara, *Hasanudin Law Review*, 1(2): 127

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

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

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

Berdasarkan kedua pasal tersebut di atas dapat diartikan bahwa pemerintah sangat memperhatikan usaha-usaha perlindungan bagi kesejahteraan para pekerja. Hal ini diperkuat dengan pendapat Koko

Kosidin yang menyatakan bahwa Indonesia adalah suatu Negara hukum dalam arti luas (Negara kesejahteraan) yang sangat memperhatikan perlindungan hukum bagi setiap warga negaranya. Indonesia juga sangat memperhatikan upaya-upaya ke arah terciptanya kesejahteraan rakyat.² Ketentuan Konstitusional di atas tersebut juga menunjukkan bahwa pekerja sebagai warga negara berhak untuk memperoleh perlindungan dalam melakukan pekerjaan guna mencapai kesejahteraan hidupnya.

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

Bertolak dari pengertian bahwa pekerja adalah orang yang melakukan

²Koko Kosidin, (1996), *Aspek-Aspek Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Perseroan (Persero)*, Bandung : Disertasi, Universitas Padjadjaran, hlm. 13

³Imam Soepomo, (1974), *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, hlm. 6

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

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

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

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

Hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan pekerja baru akan ada setelah dibuat suatu perjanjian kerja seperti yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 14 UUK tersebut. Dengan demikian bila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja berarti secara

pribadi harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain serta menerima upah.

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

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

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

⁴Abdul Khakim, (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hlm. 83

dasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT).

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

Istilah freelance berasal dari bahasa Inggris yang pertama kali diperkenalkan oleh Sir 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.⁵

Jenis pekerja freelance terbagi berdasarkan satuan hasil dan satuan waktu. Freelance berdasarkan satuan hasil umumnya merupakan pekerja dengan

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

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

Secara sosiologis, pekerja memang merupakan pihak yang lebih lemah dibanding pihak pengusaha. Pekerja adalah orang yang tidak bebas dalam menentukan kehendaknya terhadap pengusaha, karena dalam suatu hubungan kerja pengusaha telah memberikan batasan-batasan yang harus diikuti oleh pihak pekerja.⁶ Sangat sulit bagi pihak pekerja untuk menentang, dan bila mereka berkeras untuk menentang maka mereka akan kehilangan mata pencaharian. Bagi pengu-

⁵https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_lepas, diakses 8 Desember 2016

⁶Sehat Damanik, (2004), *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: Dss Publising, hlm. 2

saha, kehilangan seorang pekerja bukan persoalan karena masih ada ribuan pekerja yang mencari pekerjaan.

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

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

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

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah status dan hubungan hukum antara pengusaha dengan freelance?

2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja freelance dalam Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan ditinjau dari prinsip keadilan dalam masyarakat?

Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan secara normatif empiris.

Jenis Pendekatan

Pendekatan yang digunakan peneliti untuk yaitu Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach) dan Pendekatan Konsep Hukum (Conceptual Approach).

Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Jenis dan sumber bahan hukum yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Bahan hukum primer.
2. Bahan hukum sekunder.

Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka (library research). Untuk melengkapi bahan-bahan hukum yang dikumpulkan, maka dilakukan wawancara.

Teknik Analisis Bahan Hukum

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis secara deskriptif analisis.

PEMBAHASAN

Status dan Hubungan Hukum *Freelance*

Dalam UUK tidak diatur tentang freelance. Namun menurut penulis, freelance dapat dikategorikan sebagai pekerja berdasarkan Pasal 1 angka 3 UUK yang mengatur bahwa "pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Freelance mendapatkan imbalan berupa komisi dari hasil pekerjaannya, sehingga fenomena freelance dapat dikategorikan sebagai pekerja berdasarkan ketentuan tersebut.

Perjanjian kerja yang diatur dalam UUK mensyaratkan harus memenuhi unsur-unsur yaitu adanya upah, pekerjaan, dan perintah. Unsur-unsur tersebut harus dipenuhi secara kumulatif, baik untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ataupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Pekerja freelance idealnya bekerja secara mandiri tanpa memiliki majikan, mereka tidak terikat dalam jangka waktu lama. Freelance tidak memenuhi unsur-unsur dalam perjanjian kerja yaitu unsur perintah. Perjanjian yang dibuat antara pekerja freelance dengan kliennya tidaklah berupa perjanjian kerja tetapi merupakan perjanjian dua pihak, karena dalam hubungannya freelance dengan kliennya hanya saling memenuhi prestasi.

Perjanjian dua pihak atau timbal balik adalah suatu perhubungan hukum harta benda antara dua pihak, yaitu satu pihak berjanji untuk melakukan sesuatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji tersebut. Perjanjian dua pihak tampak adanya prestasi yang seimbang satu sama lain. Prakteknya di lapangan, terdapat pengusaha yang mempekerjakan pekerjaanya secara freelance, tetapi diberikan perintah dan tidak ditentukan kapan berakhirnya hubungan kerja.

Prakteknya di lapangan, terdapat pengusaha yang mempekerjakan pekerjaanya secara freelance, tetapi diberikan perintah dan tidak ditentukan kapan berakhirnya hubungan kerja.

Nama Perusahaan	Bidang	Pekerja	
		Sesuai UUK	<i>Freelance</i>
Bandaraya Motor ⁷	Dealer Motor	38	10
Seram Abadi Motor ⁸	Dealer Motor	23	12
Media Grafikajaya ⁹	Advertising	6	4
Alika Printing ¹⁰	Advertising	10	2
Masagena ¹¹	Advertising	2	5

⁷Bapak Alief Limowa selaku Kepala Cabang Bandaraya Motor, wawancara dilakukan pada tanggal 25 September 2017.

⁸Ibu Meike Tuinesia selaku pemilik Seram Abadi Motor, wawancara dilakukan pada tanggal 25 September 2017.

⁹Bapak Abdul Kasim selaku pemilik Media Grafikajaya, wawancara dilakukan pada tanggal 25 September 2017.

¹⁰Bapak Harun Saleh selaku supervisor Alika Printing Cabang Abdul Daeng Sirua, wawancara dilakukan pada tanggal 25 September 2017.

¹¹Ibu Sitti Sarrah selaku pemilik Masagena, wawancara dilakukan pada tanggal 25 September 2017.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, freelance yang dipekerjakan pada bidang advertising terbagi atas 2 jenis yaitu desain grafis dan freelance tenaga pembantu. Sedangkan pada bidang dealer motor, freelance dipekerjakan sebagai pemasaran.

Freelance pada desain grafis telah sesuai dengan idealnya pekerja freelance yang tidak terikat dan tidak memiliki majikan. Hubungan kerja yang dilakukan kebanyakan melalui media online seperti pada situs freelance.com. Hubungan hukumnya pun jelas berakhir setelah masing-masing pihak saling melakukan prestasinya.

Sedangkan freelance tenaga pembantu dan freelance pemasaran terikat dengan peraturan perusahaan tempatnya bekerja, sehingga muncul adanya hubungan atasan dan bawahan. Hubungan kerjanya juga dilakukan secara terus-menerus tanpa ditentukan kapan berakhirnya hubungan hukum.

Di dalam konteks hubungan kerja, terdapat hubungan hukum yang jelas yaitu hubungan hukum privat atau hubungan hukum keperdataan, yang mengatur hubungan antar orang-perorangan yang didasarkan pada kontrak kerja atau perjanjian kerja.

Hubungan hukum adalah hubungan antar subjek hukum ataupun antara subjek hukum dengan objek hukum, yang diatur oleh hukum dan menimbulkan akibat hukum, yaitu hak dan kewajiban. Setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua sisi. Sisi yang satu ialah hak dan sisi lainnya adalah kewajiban, karena pada hakikatnya sesuatu pasti ada pasangannya, tidak ada hak tanpa kewajiban atau sebaliknya. Adanya pemenuhan prestasi yang harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak akan menciptakan keharmonisan ataupun disharmonisasi dalam hubungan kerja.

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dengan pekerja, dengan suatu perjanjian dimana pihak pekerja mengikatkan dirinya pada pihak pengusaha untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Hubungan kerja merupakan hubungan saling ketergantungan antara dua pihak. Di satu sisi pengusaha sangat membutuhkan bantuan dari freelance dalam operasional usahanya. Sedangkan di sisi freelance, yaitu memperoleh suatu pekerjaan tertentu yang menghasilkan pendapatan, yang dapat digunakan untuk

menopang kehidupannya dan demi meningkatkan taraf hidupnya.

Pengusaha berhak menuntut prestasi dari freelance berupa pekerjaan tertentu atas perintahnya dan sebaliknya, freelance berkewajiban memenuhi tuntutan tersebut dengan hak untuk menuntut imbalan tertentu dari pihak pengusaha.

Hubungan kerja yang selama ini dilaksanakan oleh pengusaha dengan freelance berawal dari hubungan hukum dimana dimulai dengan perjanjian kerja antara keduanya untuk mengikat diri dalam perjanjian kerja yang disepakati bersama. Perjanjian kerja tersebut harus memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak, agar ada aturan yang mengikat satu sama lain.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan freelance dilakukan berdasarkan adanya suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan hukum. Hubungan kerja antara pengusaha dengan freelance ada yang diupah berdasarkan satuan hasil. Serta ada juga pengupahan yang berdasarkan kehadiran.

Tidak adanya aturan hukum yang jelas mengenai pekerja freelance, mengakibatkan perjanjian kerja antara pengusaha dengan freelance yang selama ini diterapkan berdasarkan keinginan sepihak dari pengusaha. Ada yang diara-

hkan pada ketentuan pekerja borongan atau pekerja harian/lepas. Namun perjanjian kerja yang dibuat ada yang secara lisan.

Hubungan kerja melalui perjanjian kerja secara lisan adalah hubungan kerja tanpa adanya penandatanganan surat perjanjian kerja, sehingga hubungan kerja tersebut akan mengacu pada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Begitu pula halnya mengenai pengaturan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja lisan juga mengacu pada peraturan ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, menurut Sulianto freelance desain grafis dalam menjalankan pekerjaannya tidak berdasarkan perjanjian kerja dengan pengusaha, namun berdasarkan perjanjian dua pihak yang telah disepakati. Freelance dengan pengusaha berada pada pihak yang sederajat, tidak memiliki majikan. Sehingga tidak memerlukan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan hukumnya.

Berbeda dengan freelance pemasaran dan tenaga pembantu, menurut Robert Lapan freelance pemasaran diikat perjanjian kerja tetapi secara lisan. Serta tunduk pada peraturan perusahaan yang merupakan perintah dari pengusaha.

Jenis perjanjian kerja yang hanya bisa dilakukan secara lisan yaitu PKWTT.

Berdasarkan Pasal 57 UUK mengatur bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis. Apabila dilakukan secara lisan maka dinyatakan sebagai PKWTT. Adapun ketentuan Pasal 63 UUK mengatur bahwa dalam hal PWKTT dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan.

Surat pengangkatan adalah surat keputusan perusahaan yang dibuat dan ditandatangani oleh pimpinan atau kuasanya untuk mengangkat pekerja dalam masa percobaan menjadi pekerja tetap. Selain merupakan tanda bukti masa kerja pekerja juga sebagai bukti hukum.

Surat pengangkatan tersebut merupakan jaminan hukum terhadap hak-hak pekerja. Surat pengangkatan berdasarkan Pasal 63 ayat (2) UUK, sekurang-kurangnya memuat keterangan-keterangan sebagai berikut:

1. *Nama dan alamat pekerja;*
2. *Tanggal pekerja mulai bekerja;*
3. *Jenis pekerjaan;*
4. *Besarnya upah.*

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan serta tidak ada surat pengangkatan akan dapat menguntungkan pengusaha, yaitu tidak jelasnya kapan hubungan kerja kedua belah pihak dimulai. Freelance juga sulit dalam membuktikan kebenaran dirinya sebagai pekerja yang bekerja pada

pengusaha dalam proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial. Freelance juga tidak mengetahui hak dan kewajibannya dalam menjalani hubungan kerja dengan pengusaha, sehingga freelance tidak dapat menghindari larangan/tata tertib yang diberlakukan oleh pengusaha yang pada akhirnya dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. Bahkan akibat hukum yang timbul dari putusannya hubungan kerja pun tidak dapat diketahui oleh freelance.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa pekerja freelance di Kota Makassar, sebagian besar menunjukkan ketidaktahuan atau kurangnya pemahaman mengenai tidak adanya perlindungan hukum yang mereka dapatkan dengan menjadi freelance.

Adapun alasan mereka bekerja sebagai freelance yaitu karena minimnya persyaratan kerja dan fleksibel yang diberlakukan oleh pengusaha. Sedangkan alasan pengusaha mengikat pekerjaanya dengan hubungan freelance yaitu untuk mempermudah pekerja dalam mendapatkan lapangan pekerjaan.

Pengusaha yang membuat perjanjian kerja secara lisan memberi alasan yaitu karena belum ada peraturan ketenagakerjaan yang mengatur secara jelas mengenai

pekerja freelance. Serta hubungan kerja yang diterapkan lebih mengutamakan sistem kerja kekeluargaan.

Bagi pengusaha yang mengarahkan perjanjian kerja pada ketentuan pekerja borongan atau pekerja harian/lepas memberi alasan yaitu karena cara pengupahan yang diberikan kepada freelance sama dengan yang ditentukan dalam ketentuan pekerja borongan atau pekerja harian/lepas.

Menurut pendapat penulis alasan-alasan tersebut hanya lebih mengutamakan kepentingan pihak pengusaha saja, dikarenakan tidak adanya peraturan yang jelas yang mengatur mengenai hubungan freelance. Sehingga pengusaha bisa melakukan penyelundupan hukum terhadap hubungan freelance.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Freelance*

Prinsip proporsionalitas bermakna sebagai prinsip yang melandasi atau mendasari pertukaran hak dan kewajiban para pihak sesuai proporsi atau bagiannya. Mengandalkan pembahagian hak dan kewajiban yang diwujudkan dalam seluruh proses hubungan kontraktual, baik pada fase pra-kontraktual, pembentukan kontrak, maupun pelaksanaan kontrak. Prinsip proporsionalitas sangat berorientasi

kepada konteks hubungan dan kepentingan para pihak.¹²

Perlindungan hukum merupakan hak pekerja yang harus diberikan kepada pekerja. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.¹³

Kejelasan mengenai pemahaman status freelance masih belum jelas, khususnya jika dikaitkan dengan pola hubungan kerja yang menimbulkan hubungan hukum dimana ada pemenuhan hak maupun kewajiban antara freelance dengan pengusaha yang masih belum mampu memberikan perlindungan hukum.

Setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yaitu hak dan kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak

¹²Muhammad Sjaiful, (2015), Urgensi Prinsip Proporsionalitas pada Perjanjian Mudarabah di Perbankan Syariah Indonesia, *Hasanuddin Law Review*, 1(2): 233

¹³Apri Amalia, (2017), Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian, *USU Law Journal*, 5(1): 73

memberi kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya. Sedangkan kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya.

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

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

Berdasarkan hasil penelitian dapat penulis kemukakan bahwa terdapat bentuk penyelundupan maupun pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pemenuhan hak-hak normatif para freelance, diantaranya perlindungan upah, perlindungan jaminan sosial, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Salah satu hak normatif pekerja yang harus dilindungi adalah upah. Upah

merupakan bentuk prestasi dari pengusaha ketika pekerja tersebut telah memberikan prestasi pula kepada pengusaha berupa suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.

Penghasilan pekerja adalah jumlah penghasilan pekerja dalam satuan waktu tertentu termasuk di dalamnya gaji pokok, tunjangan-tunjangan, premi-premi, upah lembur, Tunjangan Hari Raya, bonus dan fasilitas-fasilitas.

Ketentuan tentang pengupahan freelance belum diatur secara jelas dalam bidang ketenagakerjaan. Namun pengusaha harus mengacu kembali pada ketentuan umum dibidang ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya termasuk peraturan mengenai Upah Minimum Kota (UMK), sebab freelance termasuk sebagai definisi pekerja berdasarkan UUK. Kurangnya informasi mengenai upah minimum sering memicu terjadinya salah paham atau permasalahan bagi para pekerja.

Upah minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 Tahun 1999 Tentang Upah Minimum, menentukan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari

upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur dan berlaku selama 1 tahun berjalan.

Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dimana besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Definisi tunjangan tetap adalah tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja contohnya tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan komunikasi dan tunjangan profesi. Berbeda halnya dengan tunjangan makan dan transportasi, tunjangan itu bersifat tidak tetap karena perhitungannya berdasarkan kehadiran atau prestasi kerja.

Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota yang penetaannya harus lebih besar dari Upah Minimum Propinsi (UMP).

Pengusaha belum ada yang melaksanakan ketentuan upah minimum tersebut terhadap pekerja freelance karena alasan jumlah income yang diperoleh perusahaan setiap bulannya yang tidak menentu, sedangkan disatu sisi harus membiayai pengeluaran rutin setiap bulan

yaitu biaya operasional kantor atau usaha. Sehingga hanya bisa mengikat pekerja dengan hubungan freelance dan diberikan upah berupa komisi berdasarkan jumlah hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh masing-masing freelance, tanpa tunjangan seperti konsumsi dan tunjangan transportasi. Cara perhitungan besarnya komisi oleh pengusaha terhadap freelance, berbeda-beda tergantung kebijakan setiap pengusaha.

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

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

Penulis berpendapat bahwa pengusaha harus memberikan hak upah minimum terhadap pekerja freelance, agar pekerja freelance dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana, cost of living perlu diperhatikan dalam penentuan upah.

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

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

Seluruh pengusaha sektor formal maupun informal wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemasaran BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Makassar, diketahui belum ada pengusaha yang mendaftarkan pekerja dengan hubungan freelance untuk mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan. Namun pekerja free-

lance dimungkinkan mendaftarkan dirinya secara 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.

Penulis dapat mengatakan bahwa sebagian besar pekerja freelance belum terdaftar pada program BPJS Ketenagakerjaan dengan alasan tidak

ingin maupun tidak didaftarkan oleh pengusaha.

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

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.

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.

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan

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

Sebagian besar pengusaha yang mempekerjakan pekerja freelance, tidak memerhatikan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, dengan alasan pekerja freelance merupakan pekerja mandiri yang sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Pekerja freelance dapat melakukan pekerjaannya dimana saja dan kapan saja, tidak ditentukan oleh pihak pengusaha.

Dilain pihak yaitu pihak pekerja freelance berpendapat bahwa mereka membutuhkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, karena pekerjaan yang mereka lakukan ialah demi kepentingan pengusaha.

Menurut pendapat penulis, pengusaha hanya melihat pencapaian hasil

pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja freelance, tanpa memerhatikan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja freelance dalam menjalankan pekerjaannya.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Status freelance adalah pekerja, tetapi freelance basic kerjanya adalah keahlian. Hubungan hukum pekerja freelance pun hanya sebatas saling memenuhi prestasi berdasarkan perjanjian dua pihak.
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja freelance belum sepenuhnya terpenuhi, antara lain jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja yang sepenuhnya masih menjadi tanggungan pribadi pekerja.

Saran

1. Perlu adanya peraturan yang jelas mengatur tentang pekerja freelance, agar dapat memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum.
2. Berdasarkan prinsip keadilan dari Aristoteles, pengusaha wajib memberikan hak berdasarkan kewajiban yang diberikan terhadap pekerjanya secara proporsional berdasarkan ketentuan UUK.

BIBLIOGRAFI

- Abdul Ghofur Anshori, 2006, *Filsafat Hukum*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Agus Santoso, 2014, *Hukum, Moral, Dan Keadilan*, Kencana, Jakarta.
- Apri Amalia, 2017, *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*, *USU Law Journal*, Vol. 5, No. 1.
- Bambang Sunggono, 2005, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. RajaGrafindo, Jakarta.
- Darwin Prinst, 2004, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Eggi Sudjana, 2002, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, Sinar Grafika, Jakarta.
- F. X. Djumialdji, 2010, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta.

- G. Kartasapoetra, dkk, 1986, Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta.
- Hadi Setia Tunggal, 2014, Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan, Harvarindo, Jakarta.
- Hardijan Rusli, 2011, Hukum Ketenagakerjaan: Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Harifin A. Tumpa, 2015, Penerapan Konsep *Rechtsvinding* dan *Rechtsscheping* oleh Hakim dalam Memutus Suatu Perkara, Hasanuddin *Law Review*, Vol. 1, No. 2.
- Hidayat Muharam, 2006, Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- I Nyoman Putu Budiarta, 2016, Hukum Outsourcing, Setara Press, Malang.
- Ikhwan Fahrojih, 2016, Hukum Perburuhan, Setara Press, Malang.
- Lalu Husni, 2010, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rajawali Pers, Jakarta.
- Libertus Jehani, 2008, Hak-Hak Karyawan Kontrak, Forum Sahabat, Jakarta.
- Mokhammad Najih dan Solmin, 2014, Pengantar Hukum Indonesia, Sejarah, Konsep Tata Hukum dan Politik Hukum Indonesia, Setara Press, Malang.
- Muhammad Sjaiful, 2015, Urgensi Prinsip Proporsionalitas pada Perjanjian Mudarabah di Perbankan Syariah Indonesia, Hasanuddin *Law Review*, Vol. 1, No. 2.
- Sudikno Mertokusumo, 2005, Mengenal Hukum: Suatu Pengantar, Liberty, Yogyakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2015, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Rajawali Pers, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, 2014, Pengantar Ilmu Hukum, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Zainal Asikin, 2010, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Zainuddin Ali, 2009, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta.
