

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kedudukan hukum *freelancer* dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya dapat masuk dalam ruang lingkup hukum ketenagakerjaan apabila hubungan antara *freelancer* dan pemberi kerja memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah (subordinasi) secara kumulatif sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila ketiga unsur tersebut terpenuhi, maka hubungan hukum antara *freelancer* dan pemberi kerja dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja dan kedudukan *freelancer* paling tepat dikategorikan sebagai pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), mengingat karakteristik pekerjaan *freelancer* yang berbasis proyek atau penyelesaian pekerjaan tertentu sesuai dengan Pasal 56 ayat (2) huruf b dan Pasal 59 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mengatur PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Dengan demikian, kedudukan hukum *freelancer* harus ditentukan berdasarkan fakta hubungan hukum yang sesungguhnya terjadi, bukan semata-mata berdasarkan sebutan atau label "freelancer" yang diberikan oleh *platform digital* maupun pemberi kerja. Sebaliknya, apabila unsur perintah tidak terpenuhi karena *freelancer* memiliki kemandirian penuh dalam menentukan waktu, cara, dan metode penyelesaian pekerjaan, maka kedudukan *freelancer* lebih tepat dikualifikasikan sebagai pihak dalam perjanjian jasa atau perjanjian pemborongan pekerjaan berdasarkan Pasal 1601b dan Pasal 1601c Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menempatkan *freelancer* dalam ranah hukum perdata, bukan hukum ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum bagi *freelancer* pada dasarnya telah tersedia dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia bagi mereka yang memenuhi unsur hubungan kerja, khususnya melalui mekanisme Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mencakup hak atas upah, hak atas uang kompensasi setelah berakhirnya PKWT berdasarkan Pasal 61A, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta akses terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan. Di samping itu, apabila timbul perselisihan antara *freelancer* berstatus PKWT dengan pemberi kerja mengenai pemenuhan hak-hak tersebut, maka perselisihan dimaksud dikategorikan sebagai perselisihan hak berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang penyelesaiannya dilakukan secara bertahap melalui perundingan bipartit, mediasi di Dinas Ketenagakerjaan, dan apabila tidak tercapai kesepakatan, dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam hal ini, PHI berwenang memeriksa dan memutus perselisihan hak sebagaimana diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, di mana putusannya bersifat mengikat dan dapat dimohonkan kasasi ke Mahkamah Agung, sehingga mekanisme ini memberikan jalur penyelesaian sengketa yang lebih terstruktur dan berkepastian hukum bagi *freelancer* yang hak-haknya tidak dipenuhi oleh pemberi kerja. Namun demikian, bagi *freelancer* yang tidak memenuhi unsur hubungan kerja formal, perlindungan hukum hanya bersumber pada kerangka hukum perdata berdasarkan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan penyelesaian sengketa hanya dapat ditempuh melalui gugatan wanprestasi berdasarkan Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ke Pengadilan Negeri, sehingga masih terdapat kekosongan hukum yang memerlukan pengaturan yang lebih spesifik mengenai *freelancer* berbasis platform digital guna memberikan kepastian hukum dan memperkuat perlindungan secara menyeluruh bagi seluruh lapisan pekerja dalam era *gig economy*.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya teori hubungan kerja non-tradisional di

era digital. Penelitian lanjutan disarankan untuk dilakukan dengan pendekatan empiris (yuridis sosiologis) guna menggali praktik nyata hubungan kerja *freelancer* pada berbagai platform digital, serta studi komparatif yang lebih mendalam dengan negara-negara yang telah memiliki regulasi khusus pekerja gig (seperti Inggris, Uni Eropa, dan Singapura). Selain itu, perlu dikembangkan konsep baru “pekerja ekonomis dependen” (*economically dependent worker*) yang dapat menjembatani jurang antara status pekerja formal dan kontraktor independen dalam sistem hukum Indonesia.

### 5.2.2 Saran Kebijakan (*Policy Recommendation*)

Pemerintah dan DPR RI perlu segera melakukan reformasi regulasi ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap perkembangan *gig economy*. Terdapat dua opsi utama yang dapat ditempuh:

1. Merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana telah diubah dengan UU Cipta Kerja) dengan memasukkan pengaturan khusus mengenai pekerja gig, termasuk definisi legal *freelancer/gig worker*, kriteria identifikasi hubungan kerja berbasis ketergantungan ekonomi, serta hak-hak minimum yang proporsional (jaminan sosial, upah adil, transparansi algoritma, dan mekanisme penyelesaian sengketa).
2. Membentuk Undang-Undang khusus tentang Perlindungan Pekerja Ekonomi *Gig* (RUU Pekerja *Gig*) yang telah masuk dalam Prolegnas Prioritas, sebagaimana diinisiasi oleh beberapa fraksi di DPR RI pada tahun 2025–2026. Undang-undang ini diharapkan dapat mengatur kewajiban platform digital, jaminan penghasilan bersih, asuransi kecelakaan kerja wajib, pelatihan keselamatan, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih cepat dan murah.

Pemerintah perlu memperluas cakupan jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan dengan mekanisme subsidi atau kewajiban bersama antara

platform dan *freelancer*, serta mengintegrasikan perlindungan hak kekayaan intelektual bagi *freelancer* kreatif.

### 5.2.3 Saran Praktis

Bagi platform digital dan pemberi kerja, menyusun perjanjian kerja tertulis yang jelas, transparan, dan adil, mencantumkan besaran imbalan, timeline, hak kekayaan intelektual, serta mekanisme penyelesaian sengketa. Platform juga sebaiknya menyediakan opsi jaminan sosial sukarela atau insentif bagi *freelancer*.

1. Bagi *freelancer*, selalu mendokumentasikan perjanjian secara tertulis (meskipun melalui platform digital), memahami syarat sah perjanjian sesuai Pasal 1320 KUHPdata, dan aktif mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan mandiri (BPU).
2. Bagi pemerintah dan lembaga terkait, memperkuat pengawasan, sosialisasi hak-hak pekerja gig, serta membentuk forum tripartit yang melibatkan perwakilan *freelancer*, platform, dan pemerintah untuk memantau implementasi kebijakan.

Dengan terpenuhinya rekomendasi di atas, diharapkan dapat tercipta keseimbangan antara fleksibilitas ekonomi digital dan perlindungan hukum yang adil bagi jutaan *freelancer* di Indonesia, sehingga amanat konstitusional Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dapat terwujud secara lebih inklusif di era *gig economy*.