

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang menempati posisi keempat di dunia dalam hal jumlah penduduk terbanyak, yakni sebanyak 283.487.931 juta jiwa pada tahun 2024.¹ Salah satu permasalahan yang kemudian timbul akibat padatnya jumlah penduduk adalah ketidakterediaan lapangan pekerjaan yang sebanding dengan jumlah penduduk, hal ini dapat menyebabkan angka pengangguran meningkat yang sejalan dengan tingkat kriminalitas di masyarakat.² Tidak dapat dipungkiri bahwa masyarakat saat ini mengeluh tentang kesulitan mencari pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh jumlah lapangan kerja yang terbatas dan fakta bahwa persyaratan yang ditetapkan oleh setiap pekerjaan cenderung sulit untuk dipenuhi.

Sumber hukum tertinggi di Indonesia, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945), telah memuat ketentuan secara jelas hak-hak warga negara yang berhubungan dengan pekerjaan dan penghidupan yang layak telah diatur

¹ Mabruki Pudyas Salim, *10 Negara dengan Jumlah Penduduk Terbanyak di Dunia, Simak Fakta dan Dampaknya*, terdapat dalam <https://www.liputan6.com/hot/read/5693232/10-negara-dengan-jumlah-penduduk-terbanyak-di-dunia-simak-fakta-dan-dampaknya>. Diakses tanggal 10 April 2025.

² Rafli Muhammad Sabiq dan Nunung Nurwati, "Pengaruh Kepadatan Penduduk Terhadap Tindakan Kriminal", *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, Edisi No. 2 Vol. 3, 2021, hlm. 166.

dalam Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa negara telah mengakui dan wajib menjamin terpenuhinya hak tersebut. Namun, terbatasnya kesempatan kerja di dalam negeri menyebabkan banyak warga negara Indonesia mencari pekerjaan di luar negeri.³

Baru-baru ini, tren Kabur Aja Dulu atau #KaburAjaDulu ramai menjadi perbincangan di kalangan warganet. Tren ini bermula di media sosial X dan kemudian meluas ke berbagai *platform* media sosial lain seperti Tiktok dan Instagram. Munculnya tren tersebut merupakan bentuk kemarahan dan protes publik terhadap kebijakan pemerintah yang dianggap kurang berpihak kepada masyarakat, terkhusus dalam hal pendidikan dan kesempatan kerja. Tagar ini berisi ajakan untuk meninggalkan Indonesia demi bekerja atau melanjutkan studi di luar negeri, hal tersebut dipicu lantaran mahalnya biaya pendidikan di Indonesia, terbatasnya kesempatan kerja, serta rendahnya upah bulanan yang diterima oleh pekerja.⁴ Kondisi ini adalah contoh nyata dari keluhan masyarakat terhadap lapangan kerja yang dianggap terbatas di Indonesia, yang mendorong sebagian orang untuk mencari pekerjaan di luar negeri. Dewasa ini, masyarakat terutama generasi muda semakin adaptif dalam mencari peluang kerja mengingat keterbatasan

³ Nyai Ruhyanti dkk, “ Hak dan Kewajiban Warga Negara Berdasarkan Hukum yang Ada di Indonesia”, *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Edisi No. 4 Vol. 1, 2023, hlm. 228.

⁴ Muhammad Zaenuddin, *Awal Mula Tren Tagar Kabur Aja Dulu Ramai Digunakan, Mengapa?*, terdapat dalam <https://www.kompas.com/tren/read/2025/02/18/083000865/awal-mula-tren-tagar-kabur-aja-dulu-ramai-digunakan-mengapa->. Diakses tanggal 10 April 2025.

lapangan kerja formal yang tersedia. Kondisi ini semakin diperkuat oleh pesatnya perkembangan teknologi informasi. Kemajuan teknologi tersebut tidak hanya menciptakan ragam profesi baru, tetapi juga mempermudah proses pencarian kerja. Didukung oleh kemampuan *soft skill* yang dimiliki, generasi muda kemudian memilih menjadi pekerja *freelance* sebagai alternatif karier. Pekerja *freelance* merupakan fenomena baru dalam dunia kerja yang mengalami perkembangan signifikan. Walaupun sebelumnya kurang populer, jenis pekerjaan ini kini berkembang dengan pesat seiring munculnya berbagai platform digital. Platform-platform tersebut tidak hanya memudahkan masyarakat mengakses beragam layanan, tetapi juga menyediakan kesempatan kerja yang lebih fleksibel. Fenomena ini pada hakikatnya merupakan dampak dari kemajuan teknologi dan sistem informasi yang terus berkembang.

Pekerjaan *freelance* menawarkan fleksibilitas dan kebebasan yang menarik bagi individu yang ingin mengatur waktu dan lokasi kerja mereka sendiri. Para pekerja *freelance* atau *freelancer*, dapat mengakses berbagai proyek dan klien dari mana saja dengan menggunakan platform digital. Ini membuka peluang baru untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan pendapatan mereka. Hal ini tercermin dalam melihat dampak dan kesulitan di era digital, di mana teknologi telah mengubah cara orang bekerja dan membuka peluang baru bagi pekerja, perusahaan, dan

masyarakat.⁵ Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa pada Agustus 2020, terdapat sebanyak 33,34 juta orang yang bekerja sebagai *freelancer*, yang menunjukkan peningkatan sebesar 4,32 juta orang atau sekitar 26% dibandingkan tahun sebelumnya.⁶ Pada Februari 2023, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa sebanyak 46,47 juta orang bekerja sebagai *freelancer*, sementara pada bulan yang sama total angkatan kerja mencapai 146,62 juta jiwa sehingga jumlah *freelancer* tersebut sekitar 32% dari keseluruhan angkatan kerja.⁷ Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa minat masyarakat Indonesia terhadap pekerjaan sebagai *freelancer* cukup besar.

Freelancer, atau yang dikenal sebagai pekerja lepas (pekerja *freelance*) adalah seseorang yang menjalankan pekerjaan secara independen tanpa komitmen jangka panjang dengan satu perusahaan tertentu. Dalam konteks hukum Indonesia, tidak terdapat definisi eksplisit mengenai "pekerja *freelance*", baik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengesahkan Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Menurut perspektif hukum ketenagakerjaan, pekerja *freelance*

⁵ Made Wiswani Wacika dan Dewa Ayu Dian Sawitri, "Peran Teknologi dalam Transformasi Ketenagakerjaan: Analisis Dampak dan Tantangan di Era Digital", *Jurnal Kertha Wicara*, Edisi No. 2 Vol. 12, 2023, hlm. 88.

⁶ Fajar Pebrianto, *Jumlah Freelancer Melonjak 4,32 Juta Orang, Kominfo: Karir Ini Sedang Berkembang*, terdapat dalam <https://www.tempo.co/ekonomi/jumlah-freelancer-melonjak-4-32-juta-orang-kominfo-karir-ini-sedang-berkembang-566333>. Diakses tanggal 15 April 2025.

⁷ Anonim, *Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2023*, terdapat dalam <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/06/09/d2c2459397c75a14a92742bf/laborer-situation-in-indonesia-february-2023.html>. Diakses tanggal 15 April 2025.

dapat dikategorikan sebagai pekerja bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut dengan PKWT).⁸

Pekerjaan *freelance* semakin berkembang seiring dengan kemajuan teknologi yang memberikan fleksibilitas dalam waktu dan tempat kerja. Meskipun menawarkan banyak kebebasan, pekerja *freelance* menghadapi berbagai tantangan, seperti ketidakpastian serta ketidakjelasan dalam hal sistem kerja, besaran gaji, maupun jaminan kesehatan yang diperoleh.⁹ Meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan, banyak individu tetap memilih bekerja sebagai *freelancer*. Fenomena pertumbuhan ini justru menimbulkan pertanyaan krusial mengenai kepastian hukum pekerja *freelance*, khususnya dalam aspek perjanjian kerja.¹⁰ Jaminan kepastian hukum bagi pekerja merupakan salah satu hak yang dimiliki setiap warga negara, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.¹¹ Dengan demikian, seluruh pekerja, termasuk pekerja lepas atau *freelance* mempunyai hak yang setara untuk memperoleh kepastian hukum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hadir sebagai

⁸ Nikmah Dalimunthe & Muhammad Aulia Fajri, “Analisis Status Pekerja *Freelance* dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Ahkam: Jurnal Hukum Islam dan Humaniora*, Edisi No. 3 Vol. 2, UIN Sumatera Utara Medan, 2023, hlm. 491.

⁹ Ulfah Nur Hikmawati, “Di Ambang Kegairahan dan Kerentanan (Fleksibilitas *Freelance* Industri Kreatif Desain di Yogyakarta)”, *Jurnal Studi Pemuda*, Edisi No. 1 Vol. 12, Universitas Gadjah Mada, 2023, hlm. 51.

¹⁰ Nikmah Dalimunthe & Muhammad Aulia Fajri, *Op. Cit.*, hlm. 485

¹¹ Irham Rahman dkk, “Perlindungan Hukum Serikat Pekerja *Freelance* Bagi Wartawan Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Transparansi Hukum*, Edisi No. 2 Vol. 2, 2019, hlm. 65.

bentuk perlindungan hukum bagi pekerja sebab regulasi sebelumnya cenderung menempatkan pekerja pada posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan dengan pemberi kerja dengan menekankan pada perbedaan kedudukan dan kepentingan di antara keduanya.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja timbul akibat adanya perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Peraturan tersebut juga memuat penjelasan mengenai perjanjian kerja, yaitu kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang menetapkan syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam hal ini, perjanjian kerja tidak hanya menjadi dasar hukum terbentuknya hubungan kerja, tetapi juga berperan sebagai acuan bagi pekerja dan pemberi kerja dalam melaksanakan hak serta kewajiban masing-masing sesuai kesepakatan. Maka dengan adanya perjanjian tersebut, diharapkan tercipta hubungan kerja yang harmonis, di mana hak-hak pekerja tetap dihargai dan dihormati serta kewajiban pemberi kerja terlaksana dengan baik. Namun, realitas di lapangan menunjukkan banyak pekerja *freelance* yang hanya terikat melalui perjanjian lisan, sehingga posisi tawar mereka menjadi lebih lemah dibandingkan pemberi kerja dan menimbulkan ketidakseimbangan dalam pemenuhan hak serta kewajiban kedua belah pihak.¹² Karena kondisi tersebut, hak-hak pekerja *freelance*

¹² Donna Yulianita, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Harian Lepas dengan Perjanjian Kerja secara Lisan Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja", *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, dan Politik*, Edisi No. 6 Vol. 4, 2024, hlm. 2139.

harus dilindungi secara hukum yang komprehensif, terutama dalam hal memperoleh perjanjian kerja. Tanpa adanya perjanjian kerja, pekerja *freelance* berada dalam posisi yang rentan terhadap berbagai bentuk eksploitasi dan ketidakadilan. Selain itu, ketiadaan perjanjian kerja akan menimbulkan kesulitan bagi pekerja *freelance* dalam hal pembuktian hak-haknya ketika terjadi sengketa dengan pemberi kerja.

Di samping masalah tentang kepastian hukum, penegakan hukum juga menjadi permasalahan yang krusial. Penegakan hukum dan kepastian hukum sangat terkait satu sama lain, dimana sesuai dengan pendapat Gustav Radbruch kepastian hukum menjadi salah satu unsur utama/tujuan dalam penegakan hukum, sedangkan kemanfaatan dan keadilan menjadi unsur lainnya.¹³ Konsep ini menunjukkan bahwa penegakan hukum yang efektif memerlukan kepastian hukum sebagai fondasinya, sementara kepastian hukum tanpa penegakan yang tegas akan menjadi hampa dan tidak bermakna.¹⁴ Kondisi pekerja *freelance* di Indonesia menunjukkan gambaran yang mengkhawatirkan. Berdasarkan hasil survei Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) yang melibatkan 139 responden pada April 2020 mengungkapkan bahwa sebanyak 61,35% responden mengalami pembatalan pekerjaan atau proyek.¹⁵ Survei tersebut

¹³ Hasaziduhu Moho, "Penegakan Hukum di Indonesia Menurut Aspek Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan", *Jurnal Warta*, Edisi 59 No. 1 Vol. 13, Universitas Dharmawangsa, 2019, hlm. 7.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 8

¹⁵ Estu Putri Wilujeng, et. al., *Upah Layak untuk Semua: Model Pengupahan Pekerja Lepas Industri Media dan Kreatif*, Ctk. Pertama, Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI), Bogor, 2024, hlm. 6

juga mengungkapkan bahwa 32,8% responden berpotensi menghadapi risiko kehilangan penghasilan berkisar antara Rp5.000.000,00 sampai Rp15.000.000,00 pada rentang waktu Maret hingga Juli 2020.¹⁶ Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat ketidakpastian yang dihadapi pekerja *freelance* dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut pengakuan sejumlah pekerja *freelance*, mereka umumnya hanya mengandalkan kesepakatan lisan dalam menjalankan pekerjaannya tanpa adanya kesepakatan tertulis yang jelas.¹⁷ Kondisi ini menempatkan pekerja *freelance* dalam posisi yang kurang menguntungkan karena minimnya perlindungan hukum yang kuat. Sehingga terjadi ketidakseimbangan antara tanggung jawab yang harus mereka penuhi dengan jaminan hak-hak yang seharusnya mereka terima. Situasi ini menunjukkan urgensi penegakan hukum yang lebih tegas dalam sektor pekerjaan *freelance*. Tanpa adanya penegakan yang konsisten, para *freelancer* akan terus berada dalam posisi yang rentan terhadap eksploitasi dan ketidakadilan.

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) adalah provinsi di Indonesia dengan jumlah penduduk pada tahun 2025 tercatat sekitar 4.179.333 jiwa, jumlah ini berdasarkan hasil proyeksi penduduk melalui Survei Penduduk Antar Sensus 2015 (SUPAS 2015) yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.¹⁸ Adapun berdasarkan hasil yang sama diketahui jumlah penduduk di Kota Yogyakarta pada tahun 2025

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ Ana Indriana, *Op. Cit.*, hlm. 124

¹⁸ <https://yogyakarta.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTMzIzI=/jumlah-penduduk-menurut-kabupaten-kota-di-d-i-yogyakarta-.html>, Diakses terakhir tanggal 15 April 2025.

tercatat sekitar 466.950 jiwa, jumlah tersebut meningkat sebesar 1,22% dari tahun sebelumnya.¹⁹ Kenaikan jumlah penduduk ini berimplikasi pada dinamika ketenagakerjaan di daerah tersebut dimana selaras dengan pertumbuhan penduduk, data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja di Kota Yogyakarta pada tahun 2024 mencapai 70,56%, meskipun mengalami penurunan sebesar 2,64% dari tahun sebelumnya yang mencapai 73,20%.²⁰ Tingginya tingkat partisipasi angkatan kerja tersebut mencerminkan bahwa mayoritas penduduk Kota Yogyakarta berada pada usia produktif untuk bekerja. Dengan kondisi terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia, banyak masyarakat kemudian memilih untuk menjadi *freelancer*. Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) sendiri mempunyai karakteristik unik yang berpotensi mendorong pertumbuhan pekerja freelance, terutama di sektor ekonomi kreatif dan digital. Pengakuan resmi pemerintah terhadap potensi kreatif Kota Yogyakarta telah memperkuat posisinya sebagai pusat ekonomi kreatif nasional.²¹ Kota Yogyakarta yang dikenal sebagai kota kreatif, didukung oleh banyak perusahaan kreatif dan komunitas-komunitas yang aktif, menyediakan lingkungan yang mendukung pekerjaan *freelance*, terutama di bidang seni, desain, teknologi, dan konten kreatif.²² Pada tahun

¹⁹ *Ibid*

²⁰ <https://jogjakota.bps.go.id/en/statistics-table/2/MTUyIzI=/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-kabupaten-kota.html>, Diakses terakhir tanggal 15 April 2025.

²¹ Adminwarta, *Keterlibatan Masyarakat Lokal Kuatkan Ekonomi Kreatif di Yogya*, terdapat dalam <https://warta.jogjakota.go.id/detail/index/36259>, 22 Oktober 2024. Diakses tanggal 13 Juli 2025

²² Ulfah Nur Hikmawati, *Loc. Cit.*

2019, persentase pekerja lepas (*freelancer*) di Yogyakarta mencapai 14,52% dari total seluruh status pekerja di wilayah tersebut.²³ Fenomena ini dapat dilihat dari meningkatnya ketersediaan pekerjaan *freelance* di Kota Yogyakarta, sebagaimana ditunjukkan oleh platform pencarian kerja seperti lokerjogja.id yang secara khusus melayani wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Platform tersebut menyediakan kesempatan bagi para pekerja *freelance* untuk memperoleh klien dan proyek kerja. Pilihan ini juga didukung oleh perkembangan teknologi yang semakin pesat, sehingga memudahkan akses dan peluang kerja secara mandiri. Sehingga dengan kondisi tersebut dimana terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia banyak masyarakat yang kemudian memilih untuk menjadi *freelancer* yang didukung pula dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa minat masyarakat terutama masyarakat Kota Yogyakarta terhadap pekerja *freelance* cukup besar. Namun, jaminan kepastian hukum terkait perlindungan hak pekerja *freelance* untuk memperoleh perjanjian kerja yang adil masih menjadi isu yang memerlukan perhatian serius. Kepastian hukum ini merupakan hak fundamental bagi para pekerja *freelance* yang harus dilindungi dan ditegakkan melalui instrumen hukum yang tepat. Permasalahan semakin kompleks ketika banyak perusahaan atau pemberi kerja yang tidak menyediakan perjanjian kerja tertulis bagi para *freelancer*, sehingga dikhawatirkan menimbulkan ketidakpastian hukum dan posisi tawar yang

²³ Badan Ekonomi Kreatif Indonesia (BEKRAF), Infografis Sebaran Pelaku Ekonomi Kreatif, Jakarta: Badan Ekonomi Kreatif Indonesia, 2019, hlm. 34.

lemah bagi pekerja. Demikian kondisi ini memerlukan penegakan hukum yang tegas terhadap perusahaan atau pemberi kerja yang mengabaikan kewajiban untuk memberikan perjanjian kerja yang jelas dan melindungi hak-hak pekerja *freelance*. Mengingat pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja *freelance*, tingginya minat masyarakat Kota Yogyakarta terhadap jenis pekerjaan ini, serta perlunya sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban penyediaan perjanjian kerja, maka dengan ini Penulis tertarik untuk melakukan kajian mendalam dengan judul penelitian: **Kepastian Hukum Perolehan Perjanjian Kerja bagi Pekerja *Freelance* di Kota Yogyakarta.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepastian hukum perolehan perjanjian kerja bagi pekerja *freelance* di Kota Yogyakarta?
2. Bagaimana penegakan hukum bagi perusahaan yang tidak memberikan perjanjian kerja bagi pekerja *freelance* di Kota Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi kepastian hukum perolehan perjanjian kerja bagi pekerja *freelance* di Kota Yogyakarta.

2. Untuk menganalisis penegakan hukum bagi perusahaan yang tidak memberikan perjanjian kerja bagi pekerja *freelance* di Kota Yogyakarta.

D. Orisinalitas Penelitian

Penelitian Tugas Akhir berupa Skripsi yang ditulis oleh Penulis dengan judul “Kepastian Hukum Perolehan Perjanjian Kerja bagi Pekerja *Freelance* di Kota Yogyakarta” merupakan sebuah penelitian yang ditulis dan diteliti secara orisinal. Tujuan dari orisinalitas penelitian ini adalah untuk menjelaskan kesamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis sebelumnya. Berdasarkan penelusuran dokumen hukum kepustakaan melalui internet yang telah dilakukan, Penulis tidak menemukan penelitian serupa yang secara spesifik membahas permasalahan yang sama dengan topik penelitian Penulis. Sementara itu, dari sumber lain, Penulis menemukan beberapa penelitian sejenis yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian tugas akhir yang ditulis oleh Mahasiswa Universitas Sriwijaya atas nama M. Rizky Heriansyah pada tahun 2023 dengan judul penelitian “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Lepas (*Freelance*) atas Pemblokiran *Platform Digital* Penunjang Kerja”

Persamaan antara penelitian yang dilakukan penulis tersebut dan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada objek kajian yang secara umum sama, yakni pekerja lepas atau

pekerja *freelance*. Meskipun sama-sama melakukan penelitian terhadap pekerja lepas (*freelance*), akan tetapi secara khusus objek penelitiannya berbeda. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh penulis tersebut berfokus pada perlindungan hukum pekerja lepas (*freelance*) atas pemblokiran *platform digital* penunjang kerja. Sementara itu, penelitian yang akan dilakukan penulis akan berfokus pada kepastian hukum bagi pekerja *freelance*, khususnya di Kota Yogyakarta, terkait perolehan perjanjian kerja.

2. Penelitian tugas akhir yang ditulis oleh Mahasiswa Universitas Batanghari atas nama Dwi Nur Amalia pada tahun 2023 dengan judul penelitian “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Harian Lepas terhadap Kecelakaan Kerja dalam Pengangkutan Barang Milik Perusahaan PT. PLTX Internasional di Kota Jambi”

Persamaan antara penelitian peneliti tersebut dengan penelitian yang akan Penulis lakukan terletak pada metode penelitian yang digunakan, yaitu metode penelitian empiris. Sedangkan untuk perbedaannya terletak pada objek kajiannya, dimana pada penelitian yang akan dilakukan oleh Penulis akan meneliti tentang bagaimana kepastian hukum bagi pekerja *freelance* di Kota Yogyakarta dalam hal perolehan perjanjian kerja. Sementara pada penelitian penulis tersebut berkaitan dengan perlindungan hukumnya terhadap kecelakaan kerja dalam pengangkutan barang milik perusahaan PT. PLTX Internasional di Kota Jambi.

3. Jurnal yang ditulis oleh Nikmah Dalimunthe dan Muhammad Aulia Fajri dengan judul “Analisis Status Pekerja *Freelance* dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”

Penelitian tersebut mengulas isu yang hampir sejalan dengan topik yang akan dibahas penulis, yaitu mengenai perjanjian kerja bagi pekerja *freelance*. Penelitian dalam jurnal tersebut secara khusus mengkaji status pekerja *freelance* dalam kaitannya dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan oleh Penulis bahasannya lebih umum terkait kepastian hukum yang akan diperoleh pekerja *freelance* dalam perjanjian kerja.

Perbedaan lainnya terdapat pada sudut pandang hukumnya, di mana jurnal tersebut meninjau hanya dari perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sementara penelitian Penulis tidak hanya menggunakan undang-undang tersebut saja, melainkan dimungkinkan untuk menggunakan sumber peraturan lainnya. Selain itu, pada penelitian Penulis terdapat limitatif tentang lokasi penelitian, dimana pekerja *freelance* yang akan diteliti terbatas pada wilayah kota Yogyakarta sedang pada penelitian yang telah dilakukan oleh penulis tersebut mencakup seluruh pekerja *freelance* yang ada di Indonesia.

E. Definisi Operasional

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²⁴

2. *Freelance*

Freelance atau pekerja lepas merupakan jenis pekerjaan yang dilakukan secara mandiri oleh individu tanpa keterikatan jangka panjang dengan satu perusahaan atau organisasi tertentu, sehingga sifat pekerjaannya tidak terikat oleh peraturan internal perusahaan.²⁵

F. Tinjauan Pustaka

1. Kepastian Hukum

Menurut Radbruch, kepastian hukum dipahami sebagai keadaan di mana hukum mampu berperan sebagai aturan yang wajib dipatuhi.²⁶ Dalam konteks ini, hukum berfungsi untuk mewujudkan ketertiban dalam masyarakat, sehingga keberadaannya harus bersifat jelas dan pasti. Fence M. Wantu menyatakan bahwa hukum yang tidak mengandung kepastian hukum akan kehilangan maknanya karena tidak lagi dapat dijadikan acuan perilaku bagi setiap orang.²⁷ Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

²⁴ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁵ Ana Indriana, *Op. Cit.*, hlm. 122

²⁶ Siti Halilah Mhd dan Fakhurrahman Arif, "Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli", *Siyasah: Jurnal Hukum Tata Negara*, No 4 Vol 2, 2021, hlm. 58.

²⁷ *Ibid.*

kepastian hukum adalah kejelasan norma-norma hukum yang berlaku di masyarakat, sehingga norma tersebut dapat menjadi pedoman, diterapkan, dan ditegakkan secara konsisten serta objektif.

Kepastian hukum dalam perolehan perjanjian kerja bagi pekerja *freelance* berarti adanya jaminan bagi pekerja *freelance* dalam proses penyusunan dan pelaksanaan perjanjian kerja dengan pemberi kerja yang harus dilakukan sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Kepastian hukum terkait perolehan perjanjian kerja ini bertujuan untuk memperjelas hak dan kewajiban baik bagi pekerja *freelance* maupun bagi pemberi kerja. Dengan demikian, keberadaan perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja dapat berfungsi sebagai sarana untuk mengakomodasi hak dan kewajiban para pihak yang terlibat.

2. Perjanjian Kerja

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang berisi syarat-syarat kerja, hak, serta kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja tersebut dapat dibuat baik secara tulisan maupun secara lisan.²⁸ Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

²⁸ Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, dikutip dari Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Literasi Nusantara, Medan, 2020, hlm. 67.

perjanjian kerja dibedakan menjadi dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah bentuk perjanjian kerja yang disepakati untuk jangka waktu tertentu atau hingga suatu pekerjaan selesai, sesuai kesepakatan dalam perjanjian kerja, sementara Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja yang tidak memiliki batasan waktu.²⁹

Selayaknya perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata serta secara khusus pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1320 KUH Perdata menyebutkan empat syarat yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian dianggap sah, yaitu adanya kesepakatan para pihak yang mengikatkan diri, kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum, objek perjanjian yang jelas, serta sebab perjanjian yang bersifat halal.³⁰

Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja harus didasarkan pada kesepakatan kedua pihak, kecakapan atau

²⁹ Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

³⁰ I Dewa Ayu Sri Ratnaningsih dan Cokorde Istri Dian Laksmi Dewi, "Sahnya Suatu Perjanjian Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata", *Jurnal Risalah Kenotariatan*, No 1 Vol 5, 2024, hlm. 15

kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang menjadi objek perjanjian, serta pekerjaan tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Pekerja *Freelance*

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap individu yang melakukan pekerjaan dengan memperoleh upah atau bentuk imbalan lainnya. Dengan demikian, *freelancer* dianggap sebagai pekerja karena mereka juga bekerja dan menerima upah. Pekerja lepas atau yang kemudian lebih dikenal dengan pekerja *freelance* sendiri merupakan sebutan untuk orang yang bekerja pada suatu pemberi kerja atau perusahaan tanpa kontrak kerja jangka panjang atau tanpa ikatan kerja yang ketat.³¹ Seoarang pekerja *freelance*, juga disebut sebagai *freelancer*, harus aktif, kreatif, dan mempunyai berbagai *soft skill*.³² Hal ini diperlukan sebab bagi para *freelancer* langkah awal yang harus dilakukan adalah membangun reputasi yang baik agar klien tertarik untuk menggunakan jasa mereka.

³¹ Rahmansyah Dermawan dan Desi Saraswati, *Cari Duit dari Freelance*, Ctk. Pertama, Penebar Plus, Jakarta, 2009, e-book, hlm. 6.

³² *Ibid.*

4. Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja, dengan unsur pekerjaan, upah, dan perintah didalamnya. Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja terbentuk melalui adanya perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja, perjanjian ini merupakan kesepakatan dengan pekerja atau buruh memberikan jasa atau tenaga kerjanya untuk mendapatkan gaji atau upah, sedangkan pemberi kerja menyediakan pekerjaan dan membayar upah yang telah disepakati.³³ Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja terbentuk karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Perjanjian tersebut menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak yang harus dipenuhi, dan hak serta kewajiban ini menjadi objek hukum dalam perjanjian kerja.³⁴

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 menyebutkan bahwa hubungan kerja terdiri dari tiga unsur, yaitu pekerjaan, perintah, dan upah. Ketiga unsur tersebut harus dipenuhi secara

³³ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cetakan Keenam, Djambatan, Jakarta, 1987, hlm. 1.

³⁴ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Ctk. Pertama, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta, 2019, e-book, hlm. 128.

bersamaan dan saling berhubungan, sehingga membentuk satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Jika semua unsur tersebut terpenuhi sepenuhnya, maka hubungan antara kedua belah pihak dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja yang sah. Dengan kata lain, jika salah satu unsur tidak terpenuhi, hubungan tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja, sehingga keberadaan dan keterikatan ketiga unsur tersebut menjadi syarat mutlak untuk menentukan adanya suatu hubungan kerja.

5. Penegakan Hukum

Pendapat Prof. Jimly Asshiddiqie penegakan hukum merupakan proses upaya mewujudkan tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam interaksi hukum di kehidupan bermasyarakat dan bernegara.³⁵ Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa penegakan hukum adalah upaya untuk mengubah gagasan atau konsep yang bersifat abstrak menjadi kenyataan.³⁶

Dalam pelaksanaan penegakan hukum, terdapat tiga unsur penting yang harus diperhatikan, yaitu kepastian hukum (*rechtssicherheit*), kemanfaatan (*zweckmassigkeit*), dan keadilan (*gerechtigkeith*).³⁷ Kehidupan masyarakat akan menjadi lebih teratur,

³⁵ Laurensius Arliman S, "Mewujudkan Penegakan Hukum yang Baik di Negara Hukum Indonesia", *Dialogia Iuridica: Jurnal Hukum Bisnis dan Investasi*, No. 1 Vol. 11, 2019, hlm. 10.

³⁶ Satjipto Rahardjo, *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, Ctk. Pertama, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009, hlm. 12.

³⁷ *Ibid.*, hlm. 9

tertib, dan harmonis ketika hukum dilaksanakan dan ditegakkan. Pelaksanaan penegakan hukum dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yaitu faktor hukum itu sendiri, aparat penegak hukum, sarana dan prasarana, masyarakat, serta kebudayaan. Kelima faktor tersebut mempunyai keterkaitan yang erat karena merupakan inti dari proses penegakan hukum sekaligus menjadi tolak ukur efektivitasnya.³⁸

G. Metode Penelitian

Di dalam penelitian ini, metodologi penelitian memainkan peran penting sebagai salah satu faktor pendukung dari proses penyelesaian masalah dari penelitian yang tengah dibahas. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tipologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipologi penelitian hukum yuridis empiris, yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan mengkaji dan mengamati secara langsung kondisi nyata di lapangan atau masyarakat, di mana informasi yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut disebut data primer.³⁹ Data primer yang diperoleh selanjutnya akan dianalisis bersama dengan data sekunder yang mencakup berbagai jenis bahan hukum, termasuk bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

³⁸ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Edisi Ketujuh, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 9.

³⁹ Mukti Fajar & Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010, hlm. 156.

2. Pendekatan Penelitian

a. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis-sosiologis, yaitu pendekatan yang menganalisis penerapan hukum dari perspektif kehidupan masyarakat secara nyata.⁴⁰

b. Objek Penelitian

Objek kajian dalam penelitian ini adalah perjanjian kerja yang diperoleh pekerja *freelance* di kota Yogyakarta.

c. Subjek Penelitian

Subjek penelitian terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yakni sebagai berikut:

- 1) Narasumber merupakan seseorang yang mempunyai pengetahuan tentang fokus penelitian yang sedang dilakukan, dalam hal ini narasumber yang dimaksud adalah Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, dan/atau perusahaan/pemberi kerja *freelance*.
- 2) Responden adalah subjek penelitian yang mengalami secara langsung kejadian yang sedang diteliti dalam suatu penelitian, pada penelitian ini yang menjadi responden adalah pekerja *freelance* di Kota

⁴⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, 1986, hlm. 51.

Yogyakarta. Pada pemilihan responden ini menggunakan metode pengambilan sampel keinginan (*convenience sampling*) merupakan metode pemilihan responden sebab mereka sering tersedia dengan mudah. Kedua, metode pengambilan sampel bertujuan atau pertimbangan (*purpose or judgment sampling*) dengan memilih responden yang secara langsung terkait dengan masalah penelitian, serta metode pengambilan sampel bola salju (*snowball sampling*) juga digunakan dengan memulai dari beberapa responden utama yang kemudian merekomendasikan responden lain.⁴¹

3. Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan Penulis ini berlokasi di lingkungan Kota Yogyakarta.

4. Sumber Data Penelitian

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh Penulis secara langsung di lapangan berupa hasil wawancara, dan/atau kuesioner dari subjek penelitian.

⁴¹ Deri Firmansyah, et. al., “Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review”, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik*, No. 2 Vol. 1, 2022, hlm. 92.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh Penulis secara tidak langsung melalui studi kepustakaan yaitu diperoleh dari berbagai sumber bacaan berupa buku, jurnal, dan literatur lain. Selain itu, juga dilakukan melalui studi dokumen dengan mengkaji berbagai dokumen-dokumen resmi.

c. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui penelusuran bahan hukum yang komprehensif untuk data sekunder. Proses ini melibatkan pengumpulan informasi dari berbagai sumber, termasuk peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, skripsi, dokumen-dokumen hukum, dan literatur lainnya. Selain itu, dilakukan juga pencarian informasi secara langsung di lapangan dengan wawancara serta penyebaran kuesioner penelitian untuk memperoleh gambaran keadaan yang sebenarnya yang merupakan teknik pengumpulan data primer.

Setelah semua bahan hukum terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan pemilihan bahan hukum yang paling relevan dengan masalah penelitian. Bahan-bahan tersebut kemudian disusun secara sistematis dan berurutan

untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh akurat dan dapat digunakan sebagai dasar dalam membahas permasalahan penelitian. Dengan cara ini, kebenaran dapat diperoleh dan menjadi landasan kuat bagi analisis lebih lanjut dalam menyelesaikan masalah penelitian yang dibahas.

5. Analisis Data

Analisis data merupakan komponen krusial dalam penelitian karena berfungsi sebagai sarana untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang sedang dibahas. Data yang telah diperoleh dan dikumpulkan melalui studi kepustakaan, studi dokumen, ataupun yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan kemudian dianalisis menggunakan metode kualitatif, didukung oleh logika berpikir komprehensif. Pendekatan ini bertujuan untuk menemukan jawaban atas segala permasalahan hukum yang diangkat dalam penelitian ini.

Setelah proses pengumpulan data melalui penelusuran, pembacaan, pencatatan, dan telaah dilakukan, langkah selanjutnya adalah memunculkan kesimpulan tentang pokok permasalahan penelitian. Proses ini diikuti dengan penyusunan data, klasifikasi data, serta perbandingan antara temuan-temuan tersebut. Analisis lebih lanjut melibatkan interpretasi hasil perbandingan berdasarkan implementasi yang merujuk pada peraturan-peraturan terkait. Dalam

hal ini, pendekatan deskriptif dan analitis digunakan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang permasalahan yang dibahas.

H. Sistematika Penulisan

Berikut ini merupakan uraian secara singkat dari rancangan sistematika penulisan agar dapat memberikan gambaran secara garis besar mengenai penelitian ini:

BAB I Pendahuluan, pada bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

BAB II Tinjauan Pustaka, adapun bab ini berisi tentang tinjauan umum yang akan digunakan untuk melakukan pembahasan, yakni terkait Kepastian Hukum, Pekerja *Freelance*, Perjanjian Kerja, Hubungan Kerja, dan Penegakan Hukum. Selain itu, tentang Aspek Hukum Islam Mengenai Pekerja dalam Islam, Hak Pekerja dalam Islam, dan Perjanjian Kerja dalam Islam.

BAB III Hasil dan Pembahasan, pada bab ini Penulis akan menguraikan hasil pembahasan terkait Kepastian Hukum Perolehan Perjanjian Kerja bagi Pekerja *Freelance* di Kota Yogyakarta.

BAB IV Penutup, pada bab ini berisi tentang kesimpulan atas jawaban dari permasalahan penelitian yang dibahas. Selain itu, berisi saran yang bertujuan untuk perbaikan atas setiap kekurangan yang ada.