



Adaptasi Hukum Perburuhan di Era Digital Pada Pekerja Harian Lepas

Mutiara Afni Harahap¹, Dalfatara², Aldio Rolanda³, Adam Algani⁴, Tri Reni Novita⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Indonesia

Corresponding Author : ✉ mutiaraafniharahap@umnaw.ac.id

ABSTRACT

Pekerja harian lepas merupakan bentuk hubungan kerja yang ditandai oleh ketidakpastian jam kerja, penugasan yang tidak berkelanjutan, serta minimnya jaminan perlindungan hukum. Dalam praktiknya, tenaga kerja harian lepas sering berada pada posisi yang rentan karena tidak memenuhi unsur hubungan kerja formal sebagaimana diatur dalam hukum perburuhan konvensional. Artikel ini menganalisis bagaimana adaptasi hukum perburuhan diperlukan untuk memberikan kepastian dan perlindungan bagi pekerja harian lepas di tengah penggunaan platform digital yang memperluas model kerja tidak tetap. Penelitian menggunakan metode normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual untuk menilai kesesuaian regulasi yang berlaku terhadap karakteristik pekerja harian lepas. Hasil kajian menunjukkan bahwa kerangka hukum yang ada belum mampu mengakomodasi kebutuhan perlindungan bagi pekerja harian lepas, terutama terkait status hubungan kerja, akses jaminan sosial, dan mekanisme penyelesaian perselisihan. Oleh sebab itu, diperlukan pembaruan norma dan model regulasi yang lebih responsif, termasuk penyusunan aturan khusus yang mengatur hubungan kerja fleksibel serta kewajiban pemberi kerja maupun platform digital dalam menjamin hak-hak dasar pekerja harian lepas.

Kata Kunci

Adaptasi, Hukum Perburuhan, Era Digital, Pekerja Harian Lepas.

PENDAHULUAN

Adaptasi merupakan proses penting dalam sistem hukum perburuhan ketika dinamika ketenagakerjaan mengalami perubahan signifikan akibat digitalisasi. Perkembangan teknologi digital telah melahirkan model hubungan kerja baru yang tidak lagi terpaku pada pola kerja konvensional dengan struktur perintah langsung, jam kerja tetap, dan lokasi kerja tertentu. Dalam ekosistem baru ini, pekerjaan harian lepas berkembang luas sebagai bentuk kerja fleksibel yang berbasis proyek, pesanan, atau permintaan melalui platform digital.

Perubahan model kerja ini menghadirkan tantangan bagi sistem hukum perburuhan Indonesia yang selama ini dibangun dengan asumsi hubungan kerja formal sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerjaan harian lepas sering kali tidak memenuhi unsur “perintah” dan “pengawasan langsung”, sehingga

mereka tidak sepenuhnya diakui sebagai pekerja menurut hukum ketenagakerjaan. Akibatnya, perlindungan normatif seperti upah minimum, jaminan sosial, hak cuti, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja tidak diberikan secara optimal.

Menurut Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/1999, pekerja harian lepas adalah tenaga kerja yang dipekerjakan untuk pekerjaan tertentu dengan durasi kerja tidak lebih dari tiga bulan berturut-turut dan menerima upah berdasarkan kehadiran atau hasil kerja harian. Namun, dalam praktiknya, pekerja harian lepas justru berada dalam posisi paling rentan karena sifat hubungan kerja yang sementara, minimnya kontrak tertulis, serta lemahnya implementasi kewajiban pemberi kerja dalam memberikan jaminan sosial. Kondisi ini semakin diperparah oleh pertumbuhan kerja digital yang sering kali tidak menyediakan perlindungan dasar bagi pekerja.

Digitalisasi juga melahirkan realitas baru di mana pekerja harian lepas tampak bekerja secara mandiri, tetapi pada kenyataannya tunduk pada algoritma, rating, serta kebijakan sepihak platform digital. Situasi ini menimbulkan grey area dalam penentuan status hubungan kerja dan menyulitkan penegakan hukum ketika terjadi perselisihan antara pekerja dan platform. Dengan demikian, pekerja harian lepas menjadi kelompok yang paling terdampak oleh kekosongan regulasi (regulatory gap) dalam sistem hukum perburuhan Indonesia. Dalam konteks ini, adaptasi hukum perburuhan bukan lagi sekadar pilihan, melainkan kebutuhan mendesak untuk memastikan bahwa prinsip keadilan dan perlindungan pekerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 tetap terwujud. Reformasi regulasi diperlukan untuk mengakomodasi karakter fleksibel pekerjaan harian lepas tanpa menghilangkan hak-hak dasar mereka sebagai bagian dari tenaga kerja nasional. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengkaji bagaimana hukum perburuhan dapat beradaptasi secara proporsional dan responsif terhadap realitas kerja digital yang terus berkembang.

METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan metode pendekatan normatif. Dilakukan melalui studi kepustakaan dan analisis perundang-undangan (pendekatan perundang-undangan dan konseptual) untuk mengidentifikasi celah hukum dan asas-asas perlindungan pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Kerja Harian Lepas di Era Digital dan Perbedaannya dengan Kerja Konvensional

Pekerjaan harian lepas (casual daily work) di era digital memiliki karakter unik yang membedakannya secara mencolok dari hubungan kerja konvensional. Secara struktural, pekerjaan ini ditandai oleh fleksibilitas waktu, ketergantungan pada platform digital, serta absennya hubungan kerja formal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam model kerja digital, hubungan antara pekerja harian lepas dan pemberi kerja lebih sering berbentuk perjanjian jasa atau kontrak perdata, bukan perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Hal ini karena tidak selalu terdapat unsur perintah langsung dan pengawasan, sehingga pekerja tidak memenuhi kriteria sebagai "pekerja" menurut hukum ketenagakerjaan. Kemunculan platform digital (Upwork, Freelancer, Sribulancer, dan aplikasi gig lainnya) telah menciptakan gig economy, yaitu pola kerja berbasis permintaan (on-demand) yang bersifat tidak tetap, independen, dan diserahkan pada algoritma platform. Pada kondisi ini, pekerja harian lepas tampak bekerja secara mandiri, namun pada praktiknya terikat pada sistem rating, algoritma, dan kebijakan sepihak platform, sehingga kedudukannya berada dalam posisi rentan.

Dengan demikian, karakteristik kerja harian lepas di era digital dapat disimpulkan sebagai:

1. Hubungan kontraktual berbasis hasil (output-based).
2. Minim pengawasan langsung dari pemberi kerja.
3. Ketergantungan pada platform digital.
4. Tidak terpenuhinya unsur hubungan kerja formal.
5. Rentan terhadap ketidakpastian pendapatan dan perlindungan sosial.

Kemampuan Sistem Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia dalam Menjawab Tantangan Kerja Harian Lepas di Era Digital

Kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini masih berorientasi pada hubungan kerja formal, sehingga kesulitan dalam mengakomodasi hubungan kerja non-tradisional seperti pekerja harian lepas. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tetap mensyaratkan unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagai syarat hubungan kerja. Pada praktiknya, pekerja harian lepas tidak memenuhi unsur tersebut, sehingga tidak diakui sebagai pekerja menurut hukum perburuhan dan akhirnya tidak memperoleh hak normatif seperti:

1. Upah minimum,
2. Jaminan sosial,

3. Perlindungan pemutusan hubungan kerja,
4. Hak cuti.

Selain itu, Peraturan tentang Pekerja Harian Lepas dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/1999 hanya mengatur durasi kerja dan pembayaran upah, namun tidak mengatur perlindungan sosial dan status kerja secara komprehensif . Pada sisi lain, model kerja digital juga menimbulkan grey area dalam pembuktian hubungan kerja, karena mayoritas transaksi dilakukan secara virtual tanpa dokumen fisik . Ketika terjadi perselisihan, pekerja kesulitan membuktikan adanya hubungan kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban.

Dari aspek sosial, pekerja harian lepas tidak memiliki akses otomatis ke program BPJS Ketenagakerjaan atau BPJS Kesehatan, sehingga perlindungan sosial mereka bergantung pada kemampuan finansial pribadi . Kelemahan sistem regulasi ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia belum mampu merespons dinamika fleksibilitas kerja digital, sehingga diperlukan reformasi hukum yang lebih adaptif.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang di dapat adalah:

Karakter kerja harian lepas di era digital memiliki ciri fleksibel, temporal, dan berbasis platform, sehingga berbeda secara fundamental dari hubungan kerja konvensional yang mensyaratkan unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam praktik digital, unsur perintah dan pengawasan tidak tampak secara langsung, melainkan dimediasi oleh algoritma, sistem rating, dan kebijakan sepihak platform. Kondisi ini menempatkan pekerja harian lepas pada posisi kerja non-tradisional yang rentan terhadap ketidakpastian pendapatan, ketiadaan perlindungan sosial, serta lemahnya posisi tawar. Sistem regulasi ketenagakerjaan Indonesia belum mampu menjawab tantangan hubungan kerja harian lepas di era digital, karena masih berorientasi pada konsep hubungan kerja formal sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Kerangka regulasi yang ada belum memberikan kepastian status hukum bagi pekerja harian lepas, belum mengatur akses wajib terhadap jaminan sosial, dan belum menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa yang relevan

REFERENCES

Abdul Khakim. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.

- Allen, John & Henry, Nick. "Alternative Economic Spaces and the Digital Worker." *Regional Studies*, 2019.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019.
- BPJS Ketenagakerjaan. *Laporan Tahunan Program BPU (Bukan Penerima Upah)*, 2023.
- De Stefano, Valerio (2016). "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdfork, and Labour Protection in the 'Gig-Economy'." *International Labour Review*, Vol. 155, No. 3,
- Hidayat, Satria (2020). "Transformasi Ketentuan Ketenagakerjaan dalam Era Digital." *Jurnal Rechtsvinding*, Vol. 9, No. 2,
- Huws, Ursula; Spencer, Neil; & Syrdal, Dag (2018). "Online, On Call: The Spread of Platform Work and Crowd Employment." *Journal of Industrial Relation*
- Iman Soepomo. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 2003.
- International Labour Organization (ILO) (2021). *Digital Labour Platforms and the Future of Work*. Geneva: ILO,
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2022). *Laporan Pengawasan Ketenagakerjaan Nasional*,
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 tentang Syarat-Syarat Kerja Harian Lepas, Borongan dan PKWT.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
- Nugroho, Heru (2021). "Kesenjangan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Platform Digital." *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 51, No. 1,
- Prassl, Jeremias & Risak, Martin. "Uber, TaskRabbit, and the Concept of the Employer." *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016.
- R. Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermedia, 2002.
- Rahadian, Tri (2021). "Perlindungan Pekerja Non-Standar di Indonesia." *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 7, No. 1,.
- Sennett, Richard. *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York: Norton, 1998.
- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE UI Press, 2011.
- Sugiarto, D. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Prinsip dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2020.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

World Bank (2019). The Changing Nature of Work. World Development Report