

Perlindungan Hukum bagi Pekerja Paruh Waktu (*Part-Time*) dan *Freelancer* Menurut Regulasi Ketenagakerjaan

Bembi Satya Rhamada¹, Aturkian Laia²

Ilmu Hukum, Hukum, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta Timur, Indonesia¹

Ilmu Hukum, Hukum, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta Timur, Indonesia²

*Email Korespodensi: bembi.satya@gmail.com

Sejarah Artikel:

Diterima 04-07-2026
Disetujui 10-07-2026
Diterbitkan 12-07-2026

ABSTRACT

The transformation of the labor market in the digital economy era has accelerated the growth of non-standard work arrangements, particularly part-time workers and freelancers. However, this development has not been accompanied by an adequate labor law framework in Indonesia. This article examines the legal protection afforded to part-time workers and freelancers through normative juridical research using statutory and conceptual approaches. The study finds that Indonesian labor law remains oriented toward standard employment relationships based on work, wages, and command. Part-time workers may qualify as employees but are not yet comprehensively regulated. Meanwhile, freelancers occupy a more problematic legal position. Therefore, labor law reform is needed through clearer employment classification, stronger protection of rights, and broader social security coverage for non-standard workers.

Keywords: *part-time worker; freelancer; labour protection; non-standard employment; employment relationship*

ABSTRAK

Transformasi pasar kerja di era ekonomi digital mendorong berkembangnya pola kerja non-standar, terutama pekerja paruh waktu dan freelancer. Namun, perkembangan tersebut belum diikuti kerangka hukum ketenagakerjaan yang memadai di Indonesia. Artikel ini mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja part-time dan freelancer melalui penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia masih berorientasi pada hubungan kerja standar yang didasarkan pada unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pekerja part-time pada dasarnya dapat dikualifikasikan sebagai pekerja, tetapi belum diatur secara komprehensif. Sementara itu, freelancer berada dalam posisi hukum yang lebih problematis. Karena itu, diperlukan reformulasi regulasi melalui penegasan status kerja, perlindungan hak, dan perluasan jaminan sosial bagi pekerja non-standar.

Katakunci: *pekerja paruh waktu; freelancer; perlindungan hukum; pekerja non-standar; hubungan kerja*

PENDAHULUAN

Perubahan struktur ekonomi, digitalisasi, dan fleksibilisasi pasar kerja telah mendorong pergeseran pola hubungan kerja dari model standar menuju bentuk-bentuk kerja non-standar. Menurut Kalleberg (2000), jika hubungan kerja konvensional identik dengan pekerjaan penuh waktu, kontrak yang relatif stabil, tempat kerja yang jelas, serta subordinasi langsung kepada pemberi kerja, maka perkembangan ekonomi digital menghadirkan pola kerja yang lebih cair, fleksibel, dan terfragmentasi. Dalam konteks ini, pekerja paruh waktu (*part-time worker*) dan *freelancer* menjadi dua kategori pekerja yang semakin menonjol. Sebagaimana dikemukakan oleh Standing (2011), keduanya hadir dalam berbagai sektor, mulai dari ritel, pendidikan, media, industri kreatif, teknologi, jasa profesional, hingga ekonomi platform yang membentuk kelas pekerja baru dengan tingkat kerentanan khas.

Perkembangan tersebut tidak dapat dipandang semata sebagai gejala ekonomi, melainkan juga persoalan hukum ketenagakerjaan. Fleksibilitas kerja sering dipromosikan sebagai solusi bagi efisiensi usaha, pembukaan lapangan kerja, dan penyesuaian terhadap kebutuhan pasar. Namun, di sisi lain, De Stefano (2016) mengingatkan bahwa pola kerja non-standar juga menghadirkan kerentanan baru: ketidakpastian pendapatan, jam kerja yang tidak stabil, ketiadaan jaminan sosial, lemahnya perlindungan keselamatan kerja, kesulitan pembuktian hubungan kerja, serta posisi tawar yang rendah dalam berhadapan dengan pemberi kerja atau platform digital. Dalam banyak kasus, pekerja *part-time* dan *freelancer* tidak menikmati perlindungan yang setara dengan pekerja penuh waktu, meskipun secara faktual mereka bekerja secara teratur, bergantung pada satu pemberi kerja, dan berada dalam relasi kuasa yang tidak seimbang.

Di Indonesia, persoalan ini menjadi semakin penting seiring berkembangnya sektor jasa, ekonomi digital, dan model kerja berbasis proyek. Pekerja *part-time* banyak ditemukan dalam sektor pendidikan, perdagangan, perhotelan, layanan makanan dan minuman, pusat perbelanjaan, serta jasa administrasi. Sementara itu, *freelancer* berkembang pesat dalam industri desain, penulisan, pemasaran digital, pengembangan perangkat lunak, penerjemahan, fotografi, *content creation*, hingga kerja berbasis aplikasi. Meskipun demikian, menurut analisis Santoso (2022), hukum ketenagakerjaan Indonesia belum secara tegas dan sistematis membedakan rezim perlindungan bagi pekerja penuh waktu, pekerja paruh waktu, pekerja lepas, pekerja proyek, dan pekerja mandiri yang secara ekonomi bergantung pada pemberi kerja tertentu.

Masalah pokoknya terletak pada bangunan konseptual hukum ketenagakerjaan Indonesia yang masih sangat bertumpu pada hubungan kerja standar. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada dasarnya membangun relasi ketenagakerjaan di atas unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Menurut Asikin (2018), model ini cukup memadai untuk menjangkau pekerja yang bekerja secara tetap dan berada di bawah kontrol langsung pengusaha. Namun, ketika dihadapkan pada pekerja *part-time* yang bekerja beberapa jam sehari, pekerja lepas berbasis proyek, atau *freelancer* yang tampak mandiri tetapi secara ekonomi bergantung pada satu klien atau platform, kategori hubungan kerja menjadi tidak selalu jelas. Akibatnya, perlindungan hukum atas upah minimum, jaminan sosial, waktu kerja, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan menjadi kabur.

Kerentanan pekerja non-standar juga diperparah oleh praktik pasar kerja yang sering menempatkan fleksibilitas sebagai alasan untuk mengurangi tanggung jawab pemberi kerja. Dalam praktik, pekerja *part-time* tidak jarang dibayar di bawah standar proporsional, tidak memperoleh kontrak tertulis, tidak didaftarkan pada jaminan sosial, dan diperlakukan seolah-olah berada di luar rezim perlindungan ketenagakerjaan. Di sisi lain, Prassl (2018) menyoroti bahwa *freelancer* kerap diposisikan sebagai “mitra”

atau “penyedia jasa independen”, padahal secara substantif mereka dapat mengalami kontrol kerja, target, tenggat, penalti, hingga ketergantungan ekonomi yang kuat pada pemberi kerja. Situasi ini memperlihatkan adanya ketegangan antara formalitas kontraktual dan realitas hubungan kerja.

Dalam perkembangan global, isu pekerja non-standar telah menjadi perhatian serius. Organisasi Perburuahan Internasional atau ILO (2016) mengkategorikan *part-time work*, kerja temporer, *dependent self-employment*, and hubungan kerja multipihak sebagai bagian dari *non-standard forms of employment*. Bahkan, ILO (2026) menyepakati standar internasional pertama bagi pekerja platform/*gig* yang menegaskan pentingnya perlindungan atas upah, keselamatan kerja, perlindungan dari pemutusan sepihak, dan transparansi pengelolaan algoritmik, terlepas dari perdebatan status pekerja atau kontraktor independen. Perkembangan ini menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan modern tidak lagi cukup bertumpu pada dikotomi sederhana antara “pekerja” dan “bukan pekerja”, melainkan harus mampu mengenali ragam bentuk kerja yang secara ekonomi subordinatif meskipun secara formal dibungkus sebagai kerja mandiri.

Di Indonesia, studi mengenai pekerja non-standar mulai berkembang, tetapi masih menyisakan celah. Sebagian penelitian membahas perubahan rezim ketenagakerjaan pasca-Cipta Kerja, fleksibilitas hubungan kerja, atau perlindungan pekerja pada ekonomi digital. Penelitian lain menyoroti pekerja platform dan relasi “kemitraan” yang problematis. Namun, masih relatif sedikit kajian yang secara khusus dan sistematis mempertemukan dua kategori penting pekerja *part-time* dan *freelancer* dalam satu kerangka analisis hukum ketenagakerjaan Indonesia. Padahal, keduanya sama-sama berada dalam spektrum kerja non-standar yang sering kali menghadapi ketidakjelasan status hukum dan perlindungan yang timpang. Di titik inilah letak *research gap* penelitian ini: bukan sekadar menginventarisasi aturan yang ada, tetapi menilai kecukupan regulasi ketenagakerjaan Indonesia dalam melindungi pekerja *part-time* dan *freelancer*, sekaligus merumuskan arah reformulasi hukumnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan empat pertanyaan utama. Pertama, bagaimana kedudukan hukum pekerja *part-time* dan *freelancer* dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia? Kedua, bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap upah, jam kerja, jaminan sosial, keselamatan kerja, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan bagi pekerja non-standar tersebut? Ketiga, apa saja kekosongan atau kelemahan regulasi yang belum mengakomodasi pekerja *part-time* dan *freelancer*? Keempat, bagaimana arah penguatan perlindungan hukum ketenagakerjaan bagi pekerja non-standar di Indonesia?

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis status hukum pekerja *part-time* dan *freelancer* menurut regulasi ketenagakerjaan Indonesia; (2) mengkaji bentuk perlindungan hukum terhadap upah, jam kerja, jaminan sosial, PHK, dan hak-hak dasar pekerja; (3) menganalisis kelemahan pengaturan hukum yang ada; serta (4) merumuskan penguatan perlindungan hukum bagi pekerja non-standar. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam menghadapi transformasi pasar kerja. Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberi kontribusi bagi pembentuk kebijakan, penegak hukum ketenagakerjaan, serikat pekerja, dan pelaku usaha dalam merumuskan desain perlindungan yang lebih adaptif, adil, dan sesuai dengan prinsip kerja layak (*decent work*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yang berfokus pada analisis norma hukum, asas, konsep, dan kebijakan yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu (*part-time*)

dan *freelancer* dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian normatif dipilih karena isu utama yang dikaji terletak pada kedudukan hukum pekerja non-standar, kecukupan regulasi ketenagakerjaan, dan kebutuhan reformulasi norma hukum agar mampu menjangkau perkembangan hubungan kerja yang lebih fleksibel.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), serta secara terbatas pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sepanjang masih relevan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, serta PHK, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, ketentuan mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan, dan peraturan terkait lainnya. Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis teori perlindungan hukum, teori hubungan kerja, teori keadilan sosial, konsep pekerja non-standar, dan konsep *decent work*. Pendekatan perbandingan dipakai secara terbatas untuk menempatkan persoalan pekerja non-standar Indonesia dalam perkembangan internasional, terutama wacana ILO mengenai *part-time work*, *dependent self-employment*, dan perlindungan pekerja platform.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, pengupahan, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bahan hukum sekunder meliputi buku, jurnal, artikel ilmiah, hasil penelitian, laporan organisasi internasional, dan publikasi kebijakan yang membahas pekerja paruh waktu, *freelancer*, ekonomi gig, hubungan kerja, dan perlindungan tenaga kerja.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan, sedangkan analisis dilakukan secara kualitatif deskriptif-analitis, yakni dengan menginventarisasi ketentuan hukum yang relevan, menafsirkan keterkaitan antarnorma, menguji kecukupan konsep hubungan kerja dalam menjangkau pekerja non-standar, dan merumuskan argumentasi hukum mengenai kebutuhan penguatan perlindungan ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kedudukan Hukum Pekerja *Part-Time* dan *Freelancer* dalam Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia

1. Paradigma Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Hukum ketenagakerjaan Indonesia secara klasik bertumpu pada konsep hubungan kerja yang lahir dari perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh dengan unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Kerangka ini tetap menjadi dasar setelah perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Perppu Cipta Kerja menjadi undang-undang. Secara konseptual, keberadaan unsur “perintah” menunjukkan adanya subordinasi pekerja kepada pengusaha; unsur “upah” menunjukkan imbalan atas pekerjaan; sedangkan unsur “pekerjaan” menandai adanya prestasi kerja yang dilakukan pekerja. Dengan demikian, pertanyaan utama dalam menentukan apakah seseorang dilindungi hukum ketenagakerjaan bukan terletak pada label kontraknya, melainkan pada apakah hubungan faktual yang terjadi memenuhi unsur-unsur hubungan kerja tersebut.

Paradigma ini cukup efektif untuk menjangkau pekerja penuh waktu, pekerja kontrak, atau pekerja tetap yang bekerja dalam struktur perusahaan yang jelas. Akan tetapi, persoalan muncul ketika pola kerja berkembang ke arah yang lebih fleksibel. Pekerja *part-time* sering bekerja beberapa jam per hari atau beberapa hari per minggu, sedangkan *freelancer* bekerja berdasarkan proyek, hasil, atau kebutuhan tertentu. Dalam praktik, keduanya tidak selalu memiliki kontrak kerja yang tegas, tidak selalu bekerja di tempat kerja pemberi kerja, dan tidak selalu tunduk pada pengawasan langsung. Akibatnya, penerapan unsur “pekerjaan, upah, dan perintah” menjadi lebih rumit.

2. Kedudukan Hukum Pekerja *Part-Time*

Secara normatif, hukum ketenagakerjaan Indonesia tidak secara eksplisit membentuk kategori khusus pekerja paruh waktu sebagaimana beberapa negara lain yang mengatur *part-time worker* secara tersendiri. Tidak terdapat undang-undang atau peraturan pemerintah yang secara komprehensif mendefinisikan pekerja *part-time*, menetapkan batasan jam kerja *part-time*, atau merumuskan hak-hak proporsionalnya sebagai kelompok tersendiri. Namun, ketiadaan kategori khusus tidak berarti pekerja *part-time* berada di luar perlindungan hukum. Selama hubungan kerjanya memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah, pekerja *part-time* pada dasarnya tetap merupakan pekerja/buruh menurut hukum ketenagakerjaan.

Artinya, pekerja *part-time* yang dipekerjakan oleh perusahaan, menerima upah, menjalankan tugas tertentu, dan berada di bawah arahan pengusaha tetap dapat dikualifikasikan sebagai pekerja. Perbedaannya hanya pada intensitas atau durasi kerja, bukan pada hilangnya status sebagai pekerja. Konsekuensinya, hak-hak ketenagakerjaan yang bersifat dasar semestinya tetap melekat, setidaknya secara proporsional. Masalahnya, karena tidak ada pengaturan khusus, implementasi perlindungan bagi pekerja *part-time* sering bergantung pada penafsiran umum atas aturan kerja, upah, jaminan sosial, dan perjanjian kerja.

3. Kedudukan Hukum *Freelancer*: antara Pekerja dan Penyedia Jasa Independen

Posisi hukum *freelancer* jauh lebih problematis dibanding pekerja *part-time*. Istilah *freelancer* sendiri tidak dikenal secara eksplisit sebagai kategori yuridis dalam undang-undang ketenagakerjaan Indonesia. Dalam praktik, istilah ini digunakan untuk menggambarkan pekerja lepas yang bekerja berdasarkan proyek, penugasan, atau hasil tertentu. Sebagian *freelancer* benar-benar bekerja mandiri, menawarkan jasa kepada banyak klien, menentukan tarif sendiri, mengatur waktu kerja secara otonom, dan menanggung risiko usahanya sendiri. Dalam kondisi seperti itu, hubungan hukumnya lebih dekat dengan hubungan perdata pemberian jasa daripada hubungan kerja.

Namun, tidak semua *freelancer* berada dalam posisi yang benar-benar independen. Banyak *freelancer* secara formal disebut “mitra” atau “kontraktor independen”, tetapi secara substantif hanya bekerja untuk satu klien utama, mengikuti tenggat dan instruksi yang ketat, tidak bebas menentukan syarat kerja, dan bergantung secara ekonomi pada pemberi kerja tersebut. Dalam situasi demikian, terdapat kemungkinan bahwa relasi yang sesungguhnya adalah hubungan kerja terselubung (*disguised employment*) atau setidaknya *dependent self-employment*. Di sinilah letak persoalan pokok hukum ketenagakerjaan Indonesia: belum ada kerangka normatif yang tegas untuk membedakan *freelancer* yang benar-benar mandiri dari *freelancer* yang pada hakikatnya adalah pekerja.

4. Implikasi dari Ketidadaan Klasifikasi yang Tegas

Ketiadaan klasifikasi yang jelas menimbulkan konsekuensi serius. Pertama, pekerja *part-time* dan *freelancer* sering kali tidak memiliki kepastian apakah mereka berhak atas upah minimum, jaminan sosial, cuti, lembur, perlindungan keselamatan kerja, atau kompensasi PHK. Kedua, pemberi kerja dapat memanfaatkan kekaburan ini untuk menghindari tanggung jawab ketenagakerjaan dengan memberi label “*freelance*”, “*harian*”, “*mitra*”, atau “kontrak jasa” pada relasi kerja yang secara substantif bersifat subordinatif. Ketiga, ketika terjadi sengketa, beban pembuktian hubungan kerja sering dibebankan kepada pekerja, padahal justru ketidakjelasan status itulah yang menjadi sumber kerentanannya.

Dengan demikian, dari perspektif kedudukan hukum, pekerja *part-time* relatif masih dapat dijangkau oleh rezim ketenagakerjaan sepanjang unsur hubungan kerja terpenuhi. Sebaliknya, *freelancer* berada pada spektrum yang lebih kompleks: sebagian masuk dalam rezim ketenagakerjaan, sebagian berada di luar, dan sebagian lagi berada di wilayah abu-abu yang belum diakomodasi secara memadai oleh hukum positif Indonesia.

B. Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Upah, Waktu Kerja, Jaminan Sosial, Keselamatan Kerja, dan Penyelesaian Perselisihan

1. Perlindungan atas Upah

Perlindungan upah merupakan inti dari hukum ketenagakerjaan karena menyangkut hak pekerja atas penghidupan yang layak. Dalam sistem hukum Indonesia, rezim pengupahan diatur terutama dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta ketentuan pelaksanaannya, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Prinsip dasarnya adalah bahwa pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun, implementasi prinsip ini pada pekerja *part-time* dan *freelancer* tidak selalu jelas.

Bagi pekerja *part-time* yang secara hukum dapat dikualifikasikan sebagai pekerja, hak atas upah semestinya tetap ada. Persoalannya adalah apakah upah minimum berlaku secara penuh atau secara proporsional. Secara logis, karena pekerja *part-time* bekerja lebih sedikit daripada pekerja penuh waktu, pengupahannya harus dibaca secara proporsional berdasarkan jam kerja atau satuan waktu kerja, bukan dihilangkan sama sekali. Prinsip keadilan menghendaki bahwa pekerja *part-time* tidak boleh dibayar lebih rendah dari pekerja penuh waktu untuk pekerjaan sejenis jika dihitung berdasarkan satuan jam kerja yang sama. Di sinilah ketiadaan aturan eksplisit mengenai *part-time work* menimbulkan ketidakpastian.

Bagi *freelancer*, persoalan lebih rumit lagi. Jika *freelancer* diposisikan sebagai penyedia jasa independen, maka penghasilannya bergantung pada kontrak perdata dan tidak tunduk pada rezim upah minimum. Tetapi jika secara faktual ia bekerja layaknya pekerja—misalnya hanya bekerja pada satu perusahaan, menerima instruksi, dan tidak bebas menentukan tarif—maka pengingkaran terhadap standar upah dapat dipandang sebagai penghindaran kewajiban ketenagakerjaan. Dengan demikian, perlindungan upah bagi *freelancer* sangat bergantung pada keberhasilan menegaskan status hukumnya.

2. Perlindungan atas Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Ketentuan mengenai waktu kerja dan lembur pada dasarnya dirancang untuk mencegah eksploitasi pekerja dan menjaga kesehatan serta keselamatan kerja. Perubahan rezim ketenagakerjaan melalui Cipta Kerja dan aturan turunannya tetap mengatur batas umum waktu

kerja, lembur, dan waktu istirahat, termasuk kemungkinan kerja lembur dengan persetujuan pekerja dan kewajiban pembayaran upah lembur. Perubahan ketentuan lembur juga tercermin dalam penyesuaian batas maksimal kerja lembur dalam rezim pasca-Cipta Kerja, yang pada praktiknya menjadi lebih fleksibel daripada rezim sebelumnya.

Untuk pekerja *part-time*, persoalan utamanya bukan pada apakah mereka tunduk pada aturan waktu kerja, melainkan pada bagaimana mengukur jam kerja yang lebih pendek dan kapan status kerja tambahan berubah menjadi kerja penuh atau lembur. Karena tidak ada pengaturan khusus, perlindungan pekerja *part-time* atas jam kerja sering kali bergantung pada isi kontrak. Hal ini berbahaya bila kontrak disusun sepihak oleh pemberi kerja dan tidak memberikan kepastian jam kerja minimum, waktu istirahat, atau kompensasi jika pekerja diminta bekerja melebihi jadwal paruh waktu.

Bagi *freelancer*, waktu kerja kerap dianggap tidak relevan karena relasi hukumnya dibangun atas hasil atau proyek. Akan tetapi, anggapan ini tidak selalu tepat. Dalam praktik ekonomi digital dan industri kreatif, *freelancer* dapat terikat tenggat yang ketat, revisi berulang, dan ekspektasi ketersediaan yang terus-menerus, meskipun tanpa pengakuan formal atas jam kerja. Situasi ini dapat menghasilkan eksploitasi waktu kerja terselubung tanpa perlindungan lembur. Dengan demikian, regulasi ketenagakerjaan Indonesia belum memadai untuk menjawab persoalan intensitas kerja *freelancer* yang secara formal “bebas” tetapi secara nyata terikat beban kerja tinggi.

3. Perlindungan Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan komponen penting perlindungan pekerja karena berkaitan dengan risiko kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan kebutuhan dasar ketika pekerja tidak dapat bekerja. Dalam kerangka nasional, sistem jaminan sosial ketenagakerjaan pada prinsipnya terbuka bagi pekerja formal maupun kategori tertentu pekerja di luar hubungan kerja. Secara teoritis, pekerja *part-time* yang memenuhi unsur hubungan kerja seharusnya dapat didaftarkan sebagai peserta jaminan sosial ketenagakerjaan oleh pemberi kerja. Namun dalam praktik, pekerja *part-time* sering kali tidak didaftarkan dengan alasan masa kerja singkat, jam kerja sedikit, atau status tidak tetap.

Untuk *freelancer*, masalahnya lebih serius. Jika mereka diposisikan sebagai pekerja mandiri, maka kepesertaan jaminan sosial bergantung pada inisiatif pribadi, bukan kewajiban pemberi kerja. Akibatnya, banyak *freelancer* berada di luar perlindungan jaminan sosial, padahal secara ekonomi mereka tetap rentan terhadap kecelakaan kerja, kehilangan penghasilan, atau ketidakpastian hari tua. Dari perspektif keadilan sosial, situasi ini problematis karena beban risiko dialihkan sepenuhnya kepada pekerja hanya karena bentuk hubungan kerjanya lebih fleksibel.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hukum Indonesia memang telah membuka ruang perlindungan sosial, tetapi belum menempatkan pekerja non-standar sebagai fokus desain perlindungan. Sistem yang ada masih lebih mudah menjangkau pekerja formal dalam hubungan kerja standar daripada pekerja *part-time* dan *freelancer* yang statusnya tidak tegas.

4. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada prinsipnya berlaku bagi setiap orang yang bekerja dan menghadapi risiko dalam proses kerja. Dalam perspektif perlindungan hukum, tidak ada alasan untuk mengecualikan pekerja *part-time* dari perlindungan K3 hanya karena jam kerjanya lebih sedikit. Jika pekerja paruh waktu bekerja di toko, restoran, gudang, laboratorium, atau lingkungan kerja lain yang memiliki risiko, maka pemberi kerja tetap wajib menyediakan

lingkungan kerja yang aman.

Bagi *freelancer*, perlindungan K3 kembali bergantung pada bagaimana status kerjanya dibaca. Jika *freelancer* bekerja dari rumah, secara mandiri, dan menyediakan peralatannya sendiri, tanggung jawab K3 tampak lebih kabur. Namun dalam banyak kasus, *freelancer* bekerja untuk perusahaan media, agensi, rumah produksi, atau proyek lapangan yang menimbulkan risiko kerja nyata. Ketika relasi kerja tersebut tidak diakui sebagai hubungan kerja, tanggung jawab pemberi kerja terhadap K3 menjadi mudah dihindari. Hal ini memperlihatkan bahwa persoalan status hukum kembali menjadi kunci utama perlindungan.

5. Perlindungan atas PHK dan Keberlanjutan Pekerjaan

Perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu aspek terpenting hukum ketenagakerjaan. Dalam hubungan kerja standar, PHK tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang dan menimbulkan konsekuensi hukum tertentu, termasuk hak atas kompensasi sesuai ketentuan. Namun, pekerja *part-time* dan *freelancer* sering berada di wilayah yang kurang terlindungi.

Pekerja *part-time* yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja tidak tertulis sangat rentan diputus sewaktu-waktu tanpa mekanisme yang jelas. Jika status hubungan kerjanya diakui, semestinya mereka tetap memperoleh perlindungan sesuai jenis perjanjian kerjanya. Akan tetapi, karena praktik *part-time* sering tidak dibarengi kontrak yang tertib, perlindungan terhadap pemutusan kerja menjadi lemah.

Sementara itu, *freelancer* umumnya tidak menikmati perlindungan PHK karena hubungan hukumnya dibingkai sebagai kontrak jasa atau kontrak proyek. Konsekuensinya, pemutusan hubungan kerja kerap direduksi menjadi berakhirnya proyek atau penghentian kerja sama biasa. Dalam ekonomi platform, persoalan ini terlihat jelas dalam praktik *deactivation* atau penghentian akses akun secara sepihak. Karena status pekerjaannya diperdebatkan, pekerja kehilangan akses pada perlindungan terhadap pemutusan yang tidak adil. Ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap keberlanjutan kerja masih menjadi titik lemah utama bagi pekerja non-standar.

6. Penyelesaian Perselisihan

Secara umum, pekerja yang berada dalam hubungan kerja dapat menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun akses terhadap mekanisme ini bergantung pada pengakuan bahwa yang disengketakan memang merupakan perselisihan hubungan industrial. Bagi pekerja *part-time*, akses tersebut relatif lebih mungkin jika status pekerjaannya jelas. Akan tetapi bagi *freelancer*, sengketa sering kali didorong ke ranah perdata umum karena mereka dianggap sebagai penyedia jasa independen, bukan pekerja. Akibatnya, *freelancer* kehilangan akses pada perlindungan khusus ketenagakerjaan, baik dari sisi forum penyelesaian maupun standar pembuktian.

Masalah ini menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan bukan sekadar soal prosedur, tetapi juga soal klasifikasi status hukum. Selama pekerja non-standar tidak memperoleh pengakuan yang memadai dalam hukum ketenagakerjaan, maka akses mereka pada keadilan ketenagakerjaan akan tetap terbatas.

C. Kekosongan dan Kelemahan Regulasi bagi Pekerja Non-Standar

1. Tidak Adanya Pengaturan Komprehensif tentang Part-Time Work

Kelemahan pertama adalah ketiadaan pengaturan komprehensif mengenai pekerja *part-*

time. Regulasi ketenagakerjaan Indonesia memang mengatur waktu kerja, upah, PKWT, dan hak-hak pekerja secara umum, tetapi tidak memberikan definisi yuridis yang jelas tentang pekerja paruh waktu, batasan jam kerja *part-time*, prinsip pengupahan proporsional, hak atas cuti dan jaminan sosial, maupun larangan diskriminasi terhadap pekerja *part-time*. Akibatnya, perlindungan pekerja *part-time* sangat bergantung pada penafsiran umum dan itikad baik pemberi kerja.

Ketiadaan ini berbahaya karena membuka ruang praktik penghindaran kewajiban. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja secara rutin dengan jam yang sedikit di bawah ambang penuh waktu untuk menghindari kewajiban tertentu, padahal secara substansial pekerja tersebut tetap bergantung pada pekerjaan itu. Tanpa aturan yang jelas, pekerja *part-time* rentan diposisikan sebagai pekerja kelas dua.

2. Tidak Adanya Pengakuan terhadap *Dependent Self-Employment* dan Hubungan Kerja Terselubung

Kelemahan kedua adalah belum diakuinya secara tegas kategori *dependent self-employment* atau pekerja mandiri yang bergantung secara ekonomi. Hukum ketenagakerjaan Indonesia masih cenderung menggunakan dikotomi sederhana: seseorang adalah pekerja dalam hubungan kerja atau bukan pekerja. Padahal, perkembangan pasar kerja menunjukkan adanya spektrum di antara keduanya. Banyak *freelancer* tidak sepenuhnya independen, tetapi juga tidak mudah dikualifikasikan sebagai pekerja formal.

Tanpa pengakuan terhadap kategori perantara ini, banyak pekerja jatuh ke “zona abu-abu” hukum. Mereka tidak menikmati perlindungan ketenagakerjaan karena dianggap bukan pekerja, tetapi pada saat yang sama tidak memiliki kekuatan tawar dan kebebasan ekonomi seperti pelaku usaha mandiri sungguhan. Kekosongan norma ini sangat terasa dalam kerja digital, kerja kreatif, dan kerja platform.

3. Dominasi Kebebasan Berkontrak dalam Relasi yang Tidak Setara

Kelemahan ketiga adalah kecenderungan membiarkan hubungan dengan *freelancer* tunduk pada hukum kontrak biasa, seolah-olah para pihak berada dalam posisi tawar yang seimbang. Secara teoritis, kebebasan berkontrak memberi ruang bagi para pihak menentukan sendiri hak dan kewajibannya. Namun dalam relasi kerja modern, terutama ketika satu pihak sangat bergantung pada proyek atau penghasilan dari klien tertentu, asumsi kesetaraan itu sering tidak realistis. Pekerja *freelancer* dapat dipaksa menerima klausul baku, pembayaran sepihak, penundaan pembayaran, revisi tanpa batas, atau penghentian kerja sama tanpa kompensasi.

Jika hukum tidak mengintervensi relasi yang timpang tersebut, maka fleksibilitas kerja justru menjadi alat deregulasi perlindungan pekerja. Dalam konteks ini, kekuatan hukum ketenagakerjaan justru diperlukan untuk membatasi dominasi kebebasan berkontrak ketika relasi yang tampak “mandiri” sebenarnya menyembunyikan subordinasi ekonomi.

4. Lemahnya Integrasi Pekerja Non-Standar dalam Sistem Jaminan Sosial

Kelemahan keempat adalah belum kuatnya integrasi pekerja non-standar ke dalam sistem jaminan sosial. Walaupun pekerja di luar hubungan kerja pada prinsipnya dapat menjadi peserta, desain sistem dan praktik implementasinya belum menjadikan pekerja *part-time* dan *freelancer* sebagai kelompok prioritas. Padahal, merekalah kelompok yang justru paling rentan kehilangan penghasilan, tidak memiliki perlindungan kecelakaan kerja, dan tidak memiliki jaminan hari tua yang memadai.

5. Lemahnya Data, Pengawasan, dan Penegakan Hukum

Kelemahan kelima terletak pada aspek kelembagaan. Pekerja *part-time* dan *freelancer*

sering tersebar dalam sektor informal, industri kreatif, UMKM, atau platform digital, sehingga sulit dipantau oleh pengawasan ketenagakerjaan konvensional. Ketika status kerjanya pun tidak jelas, pengawasan menjadi makin lemah. Akibatnya, pelanggaran atas upah, jam kerja, dan jaminan sosial sulit teridentifikasi, apalagi ditindak.

D. Rekomendasi Penguatan Regulasi Ketenagakerjaan bagi Pekerja *Part-Time* dan Freelancer

1. Menetapkan Definisi dan Rezim Hukum Khusus bagi Pekerja *Part-Time*

Langkah pertama yang mendesak adalah membentuk pengaturan yang secara eksplisit mendefinisikan pekerja *part-time* sebagai kategori hukum yang sah dalam rezim ketenagakerjaan. Regulasi tersebut perlu memuat setidaknya: definisi pekerja paruh waktu; ambang batas jam kerja; prinsip *pro rata* atas upah dan hak-hak lainnya; hak atas jaminan sosial; hak atas perlindungan K3; serta larangan perlakuan diskriminatif terhadap pekerja *part-time* semata karena jam kerjanya lebih pendek. Pengaturan ini penting agar pekerja *part-time* tidak terus berada dalam wilayah abu-abu.

2. Membangun Uji Status untuk Freelancer dan Kerja Terselubung

Langkah kedua adalah membangun tes status hubungan kerja yang lebih substantif. Penentuan apakah seorang *freelancer* adalah pekerja tidak boleh semata bergantung pada label kontrak, tetapi harus didasarkan pada indikator seperti tingkat kontrol kerja, eksklusivitas, ketergantungan ekonomi, integrasi dalam organisasi kerja pemberi kerja, kemampuan menegosiasikan tarif, dan penanggung risiko usaha. Dengan mekanisme seperti itu, hukum dapat membedakan *freelancer* yang benar-benar independen dari *freelancer* yang pada hakikatnya bekerja sebagai pekerja.

3. Mengakui dan Mengatur *Dependent Self-Employment*

Langkah ketiga adalah mengakui kategori pekerja mandiri yang bergantung secara ekonomi (*dependent self-employed worker*). Kategori ini dapat diberi perlindungan minimum tertentu meskipun tidak sepenuhnya disamakan dengan pekerja formal, misalnya perlindungan atas pembayaran yang adil, larangan pemutusan sepihak tanpa dasar, akses pada jaminan sosial, perlindungan keselamatan kerja tertentu, dan mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih sederhana. Model ini penting untuk menjangkau *freelancer* dan pekerja platform yang berada di antara status pekerja dan kontraktor independen.

4. Memperluas Cakupan Jaminan Sosial dan Pengawasan

Langkah keempat adalah memperkuat integrasi pekerja non-standar ke dalam sistem jaminan sosial. Negara perlu membangun skema yang lebih mudah, murah, dan efektif untuk mendaftarkan pekerja *part-time* dan *freelancer*, termasuk melalui kewajiban kontribusi bersama bagi pemberi kerja atau platform yang secara ekonomi memanfaatkan kerja mereka. Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan perlu diperluas dengan memanfaatkan teknologi, pendataan sektor kreatif dan digital, serta penguatan mekanisme pengaduan yang mudah diakses pekerja non-standar.

5. Menyesuaikan Hukum Ketenagakerjaan dengan Prinsip *Decent Work*

Arah reformulasi regulasi ketenagakerjaan pada akhirnya harus bergerak dari paradigma “melindungi pekerja standar” menuju paradigma “melindungi semua orang yang bekerja dalam relasi ekonomi yang tidak setara”. Prinsip *decent work* menghendaki bahwa fleksibilitas pasar kerja tidak boleh dibayar dengan hilangnya hak-hak dasar pekerja. Karena itu, hukum ketenagakerjaan Indonesia perlu secara sadar menggeser fokus dari bentuk kontrak formal menuju realitas hubungan

kerja dan tingkat kerentanan pekerja.

KESIMPULAN

Pekerja paruh waktu (*part-time*) dan *freelancer* merupakan bagian dari perkembangan hubungan kerja non-standar yang semakin penting dalam pasar kerja Indonesia. Akan tetapi, regulasi ketenagakerjaan Indonesia masih dibangun di atas paradigma hubungan kerja standar yang menekankan unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Akibatnya, perlindungan hukum terhadap pekerja non-standar belum sepenuhnya memadai.

Pekerja *part-time* pada dasarnya masih dapat dikualifikasikan sebagai pekerja sepanjang memenuhi unsur hubungan kerja, sehingga secara prinsip berhak atas perlindungan ketenagakerjaan. Namun, ketiadaan pengaturan khusus mengenai *part-time work* menyebabkan hak-hak mereka atas upah proporsional, waktu kerja, jaminan sosial, dan perlindungan dari diskriminasi belum memiliki kepastian yang kuat. Sementara itu, *freelancer* berada dalam posisi yang lebih problematis karena tidak diakui sebagai kategori hukum tersendiri. Sebagian *freelancer* memang benar-benar mandiri, tetapi sebagian lain sesungguhnya bekerja dalam hubungan kerja terselubung atau setidaknya bergantung secara ekonomi pada satu pemberi kerja. Dalam kondisi demikian, hukum ketenagakerjaan Indonesia belum memiliki instrumen yang memadai untuk membedakan dan melindungi mereka.

Perlindungan hukum terhadap upah, waktu kerja, jaminan sosial, keselamatan kerja, PHK, dan penyelesaian perselisihan bagi pekerja *part-time* dan *freelancer* masih bersifat parsial, bergantung pada penafsiran umum, dan sangat ditentukan oleh apakah hubungan kerjanya diakui. Kelemahan utama regulasi terletak pada tidak adanya pengaturan komprehensif tentang pekerja *part-time*, tidak diakuiinya kategori *dependent self-employment*, dominasi pendekatan kontraktual formal, lemahnya integrasi pekerja non-standar dalam sistem jaminan sosial, serta belum optimalnya pengawasan dan penegakan hukum.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa regulasi ketenagakerjaan Indonesia belum memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja *part-time* dan *freelancer*. Penguatan perlindungan hukum perlu dilakukan melalui reformulasi regulasi yang menegaskan status hukum pekerja non-standar, membangun uji status hubungan kerja yang substantif, mengakui pekerja mandiri yang bergantung secara ekonomi, memperluas jaminan sosial, dan menyesuaikan hukum ketenagakerjaan dengan prinsip *decent work* agar fleksibilitas kerja tidak berubah menjadi sarana penghilangan hak-hak dasar pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aloisi, A. (2016). Commoditized workers: Case study research on labour law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 653–690.
- Asyhadie, Z. (2019). *Hukum kerja: Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. RajaGrafindo Persada.
- Cherry, M. A. (2016). Beyond misclassification: The digital transformation of work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 577–602.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the “just in time workforce”: On demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471–504. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>

- Fudge, J. (2017). The future of the standard employment relationship: Labour law, new institutional economics and old power resource theory. *Journal of Industrial Relations*, 59(3), 374–392. <https://doi.org/10.1177/0022185616654341>
- Husni, L. (2021). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- ILO. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. International Labour Office.
- ILO. (2021). *World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. International Labour Office.
- International Labour Organization. (2015). *Workers in non-standard forms of employment*. <https://www.ilo.org/resource/44-workers-non-standard-forms-employment>
- International Labour Organization. (n.d.). *Non-standard forms of employment*. <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/non-standard-forms-employment>
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 257–278. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.257>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*. <https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/2302/undang-undang-nomor-6-tahun-2023>
- Khakim, A. (2020). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian hukum* (Edisi revisi). Kencana.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46.
- Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198797012.001.0001>
- Rismawati, S. (2022). Perlindungan hukum terhadap pekerja pada hubungan kerja fleksibel dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 29(4), 741–764. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss4.art2>
- Santoso, B. (2022). Eksistensi hukum ketenagakerjaan dalam menghadapi fleksibilitas pasar kerja di era ekonomi digital. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 52(1), 112–129. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol52.no1.3214>
- Sari, D. P., & Nugraha, A. (2023). Kedudukan pekerja lepas dalam hubungan kerja digital dan problem perlindungan hukumnya di Indonesia. *Jurnal RechtsVinding*, 12(2), 211–230. <https://doi.org/10.30641/rechtsvinding.2023.v12.211-230>
- Setiawan, R. (2021). Hubungan kerja terselubung dan tantangan pembuktian status pekerja dalam ekonomi gig. *Jurnal Yudisial*, 14(3), 355–378. <https://doi.org/10.29123/jy.v14i3.468>
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. RajaGrafindo Persada.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic. <https://doi.org/10.5040/9781849664554>
- Sutrisno, E. (2024). Perlindungan hukum pekerja paruh waktu dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 21(1), 45–67. <https://doi.org/10.54629/jli.v21i1.1214>

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.

Wijayanti, A. (2023). Jaminan sosial bagi pekerja informal dan pekerja non-standar: Tantangan perluasan cakupan di Indonesia. *Jurnal Bina Ketenagakerjaan*, 4(2), 95–116.