
Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap *Gig Worker* Di *Event Organizer* Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta Selatan Pada Era Revolusi Industri 4.0*

Diadjeng Famelia Soerjadi, Abdullah Sulaiman,

Diana Mutia Habibaty

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia.

 [10.15408/jlr.v3i2.20322](https://doi.org/10.15408/jlr.v3i2.20322)

Abstract

The Gig Economy facilitates job seeker to look for job quickly. Job with contract system has become interesting since 2017, and it becomes the main job. However, the development of manpower sector is not the same line with the appropriate regulation in protecting the freelance workers especially in the Event Organizer sectors. The Event Organizer company often neglect the worker's rights & obligations, since both parties don't make working agreement writtenly. But they apply confidence principle each other in making working agreement orally. Since from the dominant number of Event Organizer in South Jakarta legally is chosen as the research object. This research is trying to focus on the people who want to work at certain time with Event Organizer sector to understand the importance of working agreement legally. This research is using judicial research method with qualitative analysis namely the data collection technique is based on library research and interview the freelance workers randomly in the field.

Keyword: Agreement, Event Organizer, Law Protection, Freelance Workers

* Received: 20 May 2021, Revision: 06 June 2021, Publish: 08 June 2021.

A. PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan suatu kebutuhan yang harus dimiliki oleh seseorang. Berkaitan dengan gambaran tentang hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang belum mampu mengakomodir pergerakan industri yang berkembang pesat. Hal ini terlihat dari kondisi para pekerja yang kehilangan hak-haknya dalam pekerjaan. Mengingat bahwasanya Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dijadikan tiang bagi pekerja belum ada langkah pasti dari Pemerintah untuk direkonsepsi. Sejalan dengan sejarah, bahwa bangsa Indonesia telah memberikan suatu gambaran mengenai kondisi kerja dari keadaan seorang masyarakat yang mengikatkan diri dengan orang lain. Artinya sampai saat ini pola hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dilakukan untuk kelangsungan hidup bagi setiap pekerja.¹ Gambaran tersebut rupanya sampai saat ini belum mampu memenuhi kebutuhan dan melindungi pekerja dikarenakan inkonsistensi peran Pemerintah dalam menyelesaikan permasalahan hukum.

Contoh penerapannya terlihat pada Undang-Undang hukum Ketenagakerjaan yang mendapatkan dampak secara langsung dari perkembangan industri.² Penggunaan teknologi terkini berbasis internet, akan berpotensi mempermudah pemberi kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada karyawannya. Diperkuat dengan data McKinsey Global Institute menyatakan 52,6 (Lima Puluh Dua koma Enam) juta lapangan pekerjaan di Indonesia baik dari berbagai sektor akan terancam tergantikan oleh teknologi otomatisasi. Bahkan, sekitar 800 juta pekerja di seluruh dunia terancam kehilangan pekerjaan pada 2030. World Economic Forum (WEF) pada tahun 2018 merilis suatu laporan bertajuk Future of Jobs Report 2018, yang mengungkapkan beberapa bidang pekerjaan takkan lagi dibutuhkan dan akan digantikan dengan profesi baru pada 2022.³

¹ Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", *Jurisprudentie*, Volume 3, Nomor 2, Desember 2016, h. 2.

² "The Impacts of the Fourth Industrial Revolution on Jobs and the Future of the Third Sector", *Northern Ireland Council for Voluntary Action (NICVA)* https://www.nicva.org/sites/default/files/d7/content/attachments-articles/the_impact_of_the_4th_industrial_revolution_on_jobs_and_the_sector.pdf, (diakses pada tanggal 5 Januari 2020), h. 6.

³ Wisnu Cipto, *Wujud Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Era Revolusi Industri 4.0*, <https://merahputih.com/post/read/wujud-perlindungan-hukum-tenaga-kerja-di-era-revolusi-industri-4-0>, (diakses pada tanggal 5 Januari 2020).

Hal tersebut dampak dari adanya istilah *Gig Economy* yang merupakan suatu wadah dari adanya media yang berbasis internet untuk menjalankan suatu perangkat *software*, dengan didorong oleh teknologi *digital*. Subjek pelaksana *Gig Economy* disebut dengan *Gig Worker* atau diartikan sebagai pekerja lepas. Pada waktu itu masyarakat mengenalnya dengan sebutan *freelance*. *Freelancer* (seorang pekerja lepas) akan bekerja secara swadaya yang nantinya jasa mereka dapat digunakan oleh beberapa pihak sesuai dengan kualifikasi kemampuan yang dimiliki. Sehingga mereka tidak akan terikat dalam satu pekerjaan melainkan akan bekerja di perusahaan yang berbeda dan waktu yang relatif tidak menentu. Dengan adanya kebebasan seperti ini maka *freelancer* dapat bekerja secara fleksibel dibandingkan mengikuti aturan jam kerja dari perusahaan.⁴

Jika melihat polanya maka bentuk perlindungan hukum berdasarkan ruang-lingkup perilaku pribadi dari hukum perburuhan mempunyai kaitan erat dengan *personengebied* (pribadi), namun perannya telah dibatasi oleh kaidah hokum perburuhan, yang mencakup; buruh (pekerja) dan Serikat Buruh (Pekerja), Majikan (penguasa) dan Organisasi Penguasa, juga Negara/Penguasa (pemerintah).⁵

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Freelancer* atau Pekerja Harian Lepas dikategorikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan dibuat suatu perjanjian tertulis (kontrak kerja) yakni terdapat dalam Pasal 57 ayat (1). Namun, perusahaan *Event Organizer* yang memperkerjakan Pekerja Harian Lepas tidak membuat suatu Perjanjian Kerja/kontrak kerja tertulis sehingga hak dan kewajiban para pihak menjadi kabur dikarenakan tidak ada norma yang dipatuhi pemberi kerja. Seringkali pekerja lepas menghadapi kondisi kerja yang buruk seperti upah telat dibayarkan maupun kurang, kemudian bekerja tanpa adanya batas waktu, selain itu tidak mendapatkan perlindungan serta jaminan sosial. Memang mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah diatur lebih lanjut dalam Kepmenakertrans No.100 Tahun 2004.

⁴Alex de Ruyter, Martyn Brown dan John Burgess, "Gig Work and The Fourth Industrial Revolution: Conceptual and Regulatory Challenges", *Journal of International Affairs* 72, Nomor 1, 2019, h. 38-40.

⁵Abdullah Sulaiman, *Beberapa Titik-Taut Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan /Perburuhan di Indonesia*, Studium General: Pendalaman Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan Kerjasama Kementerian Tenaga Kerja RI. Bersama Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (FSH UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta, Prodi Hukum FSH-UIN Jakarta-Ciputat, Sabtu 4 Juni 2016.

Tetapi kedua peraturan tersebut hanya menegaskan untuk masa kerja dari pekerja lepas adalah kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

Melihat banyaknya pekerja lepas yang tetap memilih bekerja tanpa adanya payung hukum, karena sebagai *freelancer* memiliki keunggulan dalam kebebasan bekerja namun menyimpan resiko yang lebih besar. Seperti *freelancer* bisa lepas dari ikatan jam kerja sehingga jumlah jam kerjanya bisa kurang atau lebih banyak dari pegawai kantoran. Perusahaan *Event Organizer* kerap kali menyimpangi ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai waktu kerja karena kegiatan kerja pra, pada saat, maupun pasca penyelenggaraan suatu acara membutuhkan waktu kerja yang cukup banyak namun perhitungan upah kerja tidak sesuai dengan aturan yang ada pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas dalam pasal 7 “Pengupahan bagi pekerja harian lepas didasarkan atas upah harian yang besarnya tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan oleh Pemerintah” namun penghitungan upah seringkali dilakukan oleh pihak perusahaan bukan atas kesepakatan pihak pekerja. Sehingga akan menguntungkan pengusaha dikarenakan tidak akan memberikan upah lembur dan fasilitas lainnya untuk para pekerja harian lepas.

Tanpa adanya perjanjian kerja akan menimbulkan fleksibilitas, dilihat dari perspektif pengusaha maupun pekerja lepas akan ada sisi positif dan negatif. Melihat aturan ketenagakerjaan ditegaskan adanya fleksibilitas harus dihindari dikarenakan ada kepastian hukum yang dapat mengadopsi perubahan ini.⁶ Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 sebagai instrumen hukum yang mengatur kedudukan Pekerja Harian Lepas mampu melindungi suatu perubahan keadaan dalam masyarakat seiring perubahan. Hal inilah yang membuat penulis menitikberatkan pada efektivitas dasar Hukum Ketenagakerjaan beserta turunannya dalam menyikapi kehadiran *Gig Worker* di dunia ketenagakerjaan Indonesia.⁷ Sehingga dapat melahirkan payung hukum untuk memberi perlindungan pada pekerja harian lepas atau *freelance* dalam menghadapi era pekerjaan secara *digital*.

⁶ Wisnu Cipto, *Wujud Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Era Revolusi Industri 4.0, ...*, (diakses pada tanggal 5 Januari 2020).

⁷ Joshua Healy, Daniel Nicholson, dan Andreas Pekarek, *should we take the gig economy seriously? Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 31 October 2017, h. 3.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perkembangan hukum pengaturan perjanjian *Gig Worker* (Pekerja Harian Lepas) di Jakarta?
2. Bagaimana pelaksanaan hukum terhadap perjanjian kerja *Gig Worker* (Pekerja Harian Lepas) di *Event Organizer* Jakarta?
3. Bagaimana penyelesaian hukum mengenai *Gig Worker* (Pekerja Harian Lepas) khusus *Event Organizer* di Jakarta?

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yakni penelitian normatif dengan tipe penelitian adalah *library research* (studi kepustakaan) dengan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.⁸ Berdasarkan sifat dari jenis penelitian yang dipilih, Penulis melakukan studi kepustakaan dalam memperoleh data. Yang dimaksud dengan studi kepustakaan adalah metode pengumpulan bahan-bahan pustaka sebagai sumber utama dalam sebuah penulisan. Jenis referensi utama yang digunakan dalam studi adalah Perundang-Undangan dan wawancara para Pekerja Harian Lepas di lima *Event Organizer* Jakarta Selatan. Oleh karena itu, data yang diambil secara keseluruhan merupakan data primer, yakni data yang bersifat publik.

C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas

Dunia kerja mengalami transformasi pesat berkat perkembangan internet. Disadari atau tidak, peluang dunia kerja saat ini jauh lebih besar dari beberapa dekade silam.⁹ Dikarenakan sistem penerimaan kerja yang dilakukan secara *offline* oleh perusahaan, berdampak pada calon pekerja luar daerah sulit untuk menjangkau perusahaan yang dituju. Selain itu, perusahaan akan

⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), h. 13.

⁹ Abdul Hadi, *Mengenal 'Gig Economy': Dunia Kerja Baru yang Rentan Eksploitasi*, <https://tirto.id/mengenal-gig-economy-dunia-kerja-baru-yang-rentan-eksploitasi-eqxU>, (diakses pada tanggal 29 April 2020).

mengeluarkan banyak biaya pada proses penerimaan kerja yang memakan waktu lama. Dengan kemajuan teknologi yakni melalui internet. Pekerjaan-pekerjaan kontrak jangka pendek sangat mudah didapatkan, dikarenakan didukung oleh beberapa *platform* yang disediakan oleh *freelancer* dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan.

Kenaikan jumlah minat pekerja dilihat dari data statistik dari Badan Pusat Statistik (BPS) per bulan Mei 2019, jumlah angkatan kerja di Indonesia sebanyak 136,18 juta orang, yang terdiri dari jumlah penduduk yang bekerja sebanyak 129,36 juta orang dan pengangguran sebanyak 6,82 juta orang. Dari 129,36 juta pekerja tersebut, *freelance* yang masuk dalam kategori pekerjaan informal mengambil porsi 4,55% atau berjumlah sekitar 5,89 juta orang.¹⁰

Melonjaknya pekerjaan-pekerjaan kontrak melalui dunia digital dalam jumlah yang besar ini dikenal dengan sebutan *gig economy*. Wilson menyatakan *gig economy* merupakan pekerjaan yang dicirikan dengan kontrak dalam jangka pendek atau yang sebelumnya lebih umum dikenal dengan *freelance*, dimana pekerja diupah berdasarkan jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam dunia digital dan pendapatannya tidak bersifat tetap.¹¹

Gig Economy masih sulit untuk didefinisikan, sulit untuk diukur dan sulit juga untuk diinterpretasikan. Terdapat beberapa sudut pandang yang mengartikan bahwa *Gig Economy* adalah bagian dari perubahan umum pekerjaan yang mana cenderung lebih tidak aman dan mengarah ke arah yang eksploitatif dikarenakan pekerjaannya dianggap tidak adanya batasan waktu. Namun di sisi lain, juga terdapat beberapa pandangan yang melihat *Gig Economy* sebagai salah satu bentuk kerja baru yang punya sifat lebih fleksibel dibanding jenis pekerjaan berdasarkan kontrak.¹²

Dampak terhadap pengembangan karir dari adanya Revolusi Industri Keempat salah satunya ialah timbulnya fenomena *Gig Economy* atau dikenal dengan *Sharing Economy*. Fenomena ini turut menciptakan *Gig Worker* atau dapat juga dimaknai sebagai “pekerja lepas” atau *Freelancer*. Munculnya *Gig Worker*

¹⁰ Badan Pusat Statistik, *Laporan Bulanan Data Sosial Ekonomi Mei 2019*, (Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2019), h. 125.

¹¹ Dian Fatmawati, M. Falikul Isbah, dan Amelinda Pandu Kusumaningtyas, *Pekerja Muda dan Ancaman Deskilling-Skill Trap di Sektor Transportasi Berbasis Daring*, *Jurnal Studi Pemuda* 8, Nomor 1, Juni 2019, h. 29.

¹² “To gig or not to gig? Stories from the Modern Economy Survey Report”, *Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)*, Maret 2017, https://www.cipd.co.uk/Images/to-gig-or-not-to-gig-2017-stories-from-the-modern-economy_tcm18-18955.pdf, (diakses pada tanggal 7 Januari 2020), h. 2.

merupakan salah satu dampak yang cukup signifikan karena menjadi terobosan baru dalam mengubah tatanan lama pasar tenaga kerja yang bersifat permanen dan kaku. Cakupan *gig economy* di Indonesia tidak terbatas pada pengemudi daring. Lebih dari itu, *Gig Economy* juga mencakup ribuan pekerja lepas (*freelancers*) yang terdaftar di situs pencari kerja seperti Freelancer.com, Upwork.com dan Sribulancer.com.

Hal tersebut dapat menguntungkan untuk sebuah perusahaan, dengan hadirnya *gig economy* menawarkan potensi penghematan biaya. Mulai dari biaya perekrutan sampai biaya pemberian tunjangan seperti pensiun dan bonus tahunan. Belakangan ini banyak perusahaan yang memandang bahwa dengan kehadiran teknologi, akan lebih efisien apabila menggunakan pekerja lepas yang tidak terikat kontrak kerja tertentu dan dapat dipanggil sesuai kebutuhan melalui *platform-platform digital*. Sehingga perusahaan diuntungkan dengan tidak memberikan perlindungan dan jaminan sosial kepada Pekerja Harian Lepas (*Gig Worker*).

Keberadaan Undang-Undang Dasar 1945 yakni pasal 27 ayat (2) berisikan "*Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*" Merupakan suatu awalan dalam pembentukan aturan perburuhan di Indonesia pada masa Orde Lama. Kemudian berjalannya waktu, Pemerintah sadar akan pentingnya pembangunan Nasional dan tenaga kerja memegang peranan penting, sehingga dibentuknya suatu aturan perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dalam mengurangi perlakuan diskriminasi. Salah satu bentuknya adalah disahkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasar pada realita, bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan telah menuai konflik. Dianggap sudah tidak mampu mengakomodir perkembangan kondisi industri domestik saat ini, terutama dalam kemajuan ekonomi *digital*. Dimana, para pencari kerja secara mudah mendapatkan pekerjaan untuk jangka waktu pendek sehingga banyak pekerja yang memilih untuk menjadi Pekerja Harian Lepas (*Freelance*).

Hal tersebut sejalan dengan adanya *Gig Economy*, dimana suatu perusahaan lebih memilih mempekerjakan pekerja lepas atau *freelance* daripada pekerja penuh waktu. Dapat dikatakan menjadi sebuah strategi oleh pengusaha dalam mempertahankan pekerja yang direkrut untuk proyek jangka pendek atau buruh yang siap kerja karena keterampilannya dibutuhkan oleh perusahaan saat itu, dikarenakan adanya permintaan (*On demand worker*).

2. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Harian Lepas (*Gig Worker*) di *Event Organizer*

Ketentuan mengenai hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, walaupun pada Undang-Undang tersebut belum secara eksplisit membahas mengenai perlindungan Pekerja Harian Lepas. Namun seorang *Freelancer* atau Pekerja Harian Lepas dikategorikan ke dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan.

Bahwasanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan pada saat perjanjian kerja tidak adanya masa percobaan kerja, sehingga jika melanggar perjanjian tersebut maka akan batal demi hukum. Selanjutnya, perjanjian ini dapat di perbaharui atau diperpanjang dan dapat diadakan paling lama 3 (tiga) tahun.

Pasal 59 ayat (8) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: "*Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri*" yakni Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004. Hal yang dipertimbangkan adanya Peraturan Menteri ini adalah perlu diatur lebih lanjut mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan juga Perjanjian Kerja Harian Lepas yang ditetapkan suatu Peraturan Menteri Tenaga Kerja yang memuat secara keseluruhan mengenai Pekerja Harian Lepas yakni Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985.

Sejalan dengan pola pikir yang seperti itu malah menjustifikasi fleksibilitas ini. Dikarenakan model hubungan kerja yang pendek, tidak menentu, serta hanya berdasarkan permintaan sehingga upah yang didapatkan hanya akan berdasarkan jumlah waktu kerjanya saja. Hal tersebut mempertegas kerentanan akan perlindungan kerja yang didapat *Gig Worker*. Dan perusahaan diuntungkan dengan tidak memberikan perlindungan dan jaminan sosial kepada *Gig Worker*. Dalam pelaksanaannya terdapat 2 (dua) jenis perjanjian, yakni:

Pertama, Perjanjian Lisan

Perjanjian kerja pada prinsipnya dapat dibuat secara tertulis dan lisan, hal tersebut sejalan dengan asas kebebasan berkontrak yang memberikan kebebasan bagi para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, dengan syarat harus terpenuhinya syarat-syarat keabsahan perjanjian kerja. Adapun syaratnya telah diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 yang berisi “*kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku*”. Namun Pemberi kerja (pengusaha) seringkali dengan alasan kondisi pekerja, sehingga tidak memfasilitasi perjanjian kerja secara tertulis.

Joni Bambang menyatakan bahwa perjanjian kerja secara lisan memang diakui eksistensinya pada bidang industri kreatif, dikarenakan proses produksi yang dilakukan dengan cepat sehingga membutuhkan seorang *Gig Worker* yang dapat percaya untuk mengikatkan diri dalam melaksanakan tugas/perbuatan yang berkaitan dengan harta kekayaan. Sehingga perjanjian lisan secara efektif dipilih untuk mempermudah pekerjaan. Dikarenakan adanya kesepakatan para pihak maka sesuai dengan asas konsensualisme bahwa para pihak telah setuju mengenai prestasi yang diperjanjikan. Berikut ini alasan dari beberapa Narasumber dari penelitian yang memilih perjanjian secara lisan:

NO	Nama	Keterangan
1	Putri Citra	Perjanjian lisan dengan SGE atau PT. Sorak Gemilang Persada dimaklumi oleh Putri. Dikarenakan perusahaan tersebut masih baru dalam <i>Event Organizer</i> dan dari awal perusahaan tersebut sudah mempertegas bahwa mencari Pekerja Harian Lepas yang merupakan mahasiswa, dan bekerja tanpa adanya kontrak. Kebutuhan Putri dalam penelitian skripsi menjadi faktor utama untuk melamar pekerjaan tersebut. Dari sistem pembayaran dan shift sesuai dengan yang sudah dijelaskan pada perjanjian lisannya, namun <i>event Future Park Persada</i> direncanakan kurang dari 1 (satu) bulan ternyata sudah 8 (delapan) bulan dan berjalan begitu saja tanpa ada pemberitahuan apapun.
2	Annisa Kurnia	Annisa tidak memiliki pengalaman bekerja di <i>Event organizer</i> sehingga belum mengetahui pentingnya kontrak kerja. INASGOC selaku penyelenggara Asian Games 2018 tidak memfasilitasi adanya kontrak kerja. Mengingat jumlah Volunteer yang ikut serta adalah 13.000 orang sehingga dirasa sulit untuk membuatkan satu persatu kontrak kerja. Annisa bekerja selama 34 hari jika dijumlahkan keseluruhan harinya di acara Asian Games dengan Para Games. Tidak ada pelanggaran, walaupun hanya diberikan surat tugas dan surat pernyataan saja. Dan itu hanya pernyataan dari satu pihak saja yakni INASGOC selaku penyelenggara. Namun, Annisa kecewa dengan waktu kerja yang bisa dibilang <i>over time</i> . Hal tersebut tidak sesuai dengan perjanjian lisan diawal.
3	Diana Fajriati	Diana nyaman menjadi Pekerja Harian Lepas. Alasannya dikarenakan tidak setiap hari masuk kerja dan juga untuk masa kerjanya relatif lebih singkat. Fleksibel dalam bekerja dan kondisi tubuh yang mudah sakit sehingga menjadi alasan utama memilih pekerjaan ini. Diana menganggap bahwa adanya perjanjian kerja dengan <i>Event Organizer</i>

		membuatnya terlalu malas dan merasa rumit. Bekerja dengan pemberi kerja yang sama membuat suatu kegiatan berulang sehingga menimbulkan suatu kebiasaan, dikarenakan sudah ada rasa percaya antar pihak. Hal tersebut yang membuat Diana lebih memilih perjanjian lisan.
4	Irvan Setiawan	Irvan menganggap bekerja kurang lebih hanya dua minggu menurutnya terlalu kaku jika adanya kontrak kerja. Terkadang pihak dari <i>Event Organizer</i> tidak memfasilitasi sehingga dirinya tidak meminta kontrak kerja tersebut. Selama haknya dipenuhi oleh pemberi kerja, maka tidak membutuhkan kontrak kerja tersebut. Mayoritas <i>freelancer</i> yang tertarik untuk bekerja di <i>event organizer</i> membutuhkan uang tambahan. Dalam waktu yang singkat, jumlah uang yang dibayarkan relatif lebih banyak. Sehingga jika hak utamanya yakni pembayaran uang sesuai dengan kesepakatan awal. Maka hak-hak lainnya dianggap biasa saja. Walaupun itu melanggar hak dari si <i>freelancer</i> . Hal tersebutlah yang membuat Irvan memilih untuk perjanjian secara lisan.
5	Nurul Awaliah	Nurul bekerja menjadi Pekerja Harian Lepas hanya untuk mengisi waktu luang dan menambah pengalaman pada saat liburan semester. Pihak <i>Event Organizer</i> terkadang tidak memfasilitasi sehingga Nurul tidak memaksakan untuk dibuatkannya kontrak kerja. Karena akan terasa canggung dirinya dengan pihak pemberi kerja.
6	Rezki	Rezki yang sering bekerja menjadi Pekerja Harian Lepas tidak pernah mendapatkan kontrak kerja. Dikarenakan waktunya yang relatif singkat biasanya sekitar 2 minggu dari tahap <i>pra</i> sampai <i>pasca event</i> . Sehingga dari pihak <i>Event Organizer</i> nya tidak membuat kontrak kerja. Dan juga Rezki sering membantu <i>Event Organizer</i> tersebut, dapat dikatakan dari awal bentuk peranjaniannya secara lisan sehingga sampai saat ini terbiasa menerapkan hal tersebut. Memang hal tersebut menguntungkan <i>Event Organizer</i> . Sejalan dengan perusahaan <i>Event Organizer</i> yang lebih memilih <i>freelancer</i> dibandingkan merekrut dan menjadikannya pegawai tetap. Dalam satu <i>event</i> , contohnya akan membutuhkan sampai 100 pekerja tambahan pada saat pelaksanaan suatu acara. Namun, dari pihak <i>Event Organizer</i> hanya membutuhkan kurang lebih 6 orang pegawai tetap untuk dapat menjadi tim inti. Jumlah rekrutmen <i>freelancer</i> yang bisa dibilang banyak pastinya akan sulit untuk <i>Event Organizer</i> membuat satu persatu kontrak kerja. Tetapi jika waktu kerjanya yang lebih dari satu bulan menurut saya dibutuhkan adanya kontrak kerja.
7	Deffa	Mekanisme perjanjian lisan pada perusahaan <i>Event Organizer</i> yakni secara personal akan menjelaskan mengenai acara yang akan diselenggarakan dan dikerjakan. Dan jika ada yang merasa belum jelas bisa ditanyakan langsung kepada pihak terkait. Menurut Deffa hal tersebut sudah memenuhi hak dasar dari seorang <i>freelancer</i> , dan juga cukup baik dalam memfasilitasi seorang <i>freelancer</i> yang hanya bekerja sekitar satu minggu. Dikarenakan terlalu kaku jika menerima kontrak kerja dan terlebih menjadi Pekerja Harian Lepas tidak seperti magang, sehingga perjanjian lisan sudah cukup.

Tabel 1.1 Narasumber memilih perjanjian lisan

Secara normatif bentuk perjanjian tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban bagi para pihak, kemudian adanya kepastian hukum dikarenakan dalam bekerja sama dengan berlandaskan saling percaya tidak akan cukup, dan untuk meminimalisir resiko yang terjadi sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu ketika proses pembuktian. Namun masih banyak perusahaan-perusahaan *Event Organizer* yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia atau atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Selain adanya unsur percaya antar pihak, pekerja yang diperjanjikan kerja secara lisan disebabkan karena ketidaktahuan pekerja/buruh mengenai pentingnya perjanjian kerja. Kemudian adanya itikad buruk dari pengusaha yang tidak memfasilitasi perjanjian kerja. Hal tersebut tidak sejalan dengan adanya asas kepatutan. Sehingga secara umum penyebab lemahnya kondisi Pekerja Harian Lepas pada sektor *Event Organizer* di Indonesia, diantaranya:

- a. Lemahnya posisi pekerja saat berhadapan dengan pemilik perusahaan atau pemberi kerja karena bersifat bawahan dengan majikan, sehingga masih merasakan kesenjangan antar pihak dan membuat pekerja tidak leluasa. Hal ini berdampak pula pada perjanjian kerjanya yang tidak memiliki keseimbangan prestasi.
- b. Tidak mengetahui dampak perjanjian lisan jika hak pekerja tidak terpenuhi. Akan menimbulkan kerugian nantinya bagi pihak pekerja saat adanya perkara di pengadilan. Dikarenakan perjanjian tersebut tidak memiliki kekuatan hukum pada saat pembuktian. Dan tanpa adanya perjanjian tertulis pengusaha dapat mengabaikan hak dan kewajibannya.
- c. Kebijakan Pemerintah yang dinilai kurang responsif dan akomodatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam sektor industri kreatif (*Event Organizer*).

Bila perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan yang dimaksud sekurang-kurangnya memuat keterangan: a). Nama dan alamat pekerja; b). Tanggal mulai bekerja; c). Jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja; d). dan besarnya upah yang diterima oleh pekerja atau buruh.

Perkembangan teknologi dan pembaharuan dalam bidang ketenagakerjaan tersebut dalam penerapannya di Indonesia ternyata belum didukung dengan landasan hukum yang tepat, Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 sebagai instrumen hukum yang mengatur kedudukan Pekerja Harian Lepas, dinilai belum dapat melindungi *Gig Worker* yang pekerjaannya berlandaskan *platform digital* dan jangka waktu pekerjaannya yang sebentar.

Kedua, Perjanjian Tertulis

Selama penelitian diketahui bahwa pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara tertulis di beberapa *Event Organizer* belum sejalan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada isi perjanjian tertulis sebagian besar sudah dilakukan sesuai standar namun ada beberapa yang masih belum, diantaranya:

a) Perjanjian Tertulis PT Jaya Ritel Indonesia

No	Keterangan	Isi	Alasan
1	Premis/ <i>Recital</i>	Para Pihak menyetujui dengan seluruh isi yang tercantum dalam SURAT PERJANJIAN KERJA dibawah ini, berlaku semenjak PARA PIHAK mendatangi surat perjanjian ini.	Perjanjian Kerja dibuat oleh pihak pertama tanpa adanya pertimbangan dari pihak kedua sebagai Pekerja. Sehingga Pekerja harus menyetujui dan mentaati persyaratan yang ditetapkan oleh pihak pertama sebagai Pemberi Kerja.
2	Pasal 5 (Tata Tertib, Peraturan, Sanksi)	Tindakan Kriminal yang akan ditindak lanjuti ke Pihak Berwajib, diantaranya: 5.20 Membawa atau menggunakan minuman keras di area pekerjaan ataupun saat bekerja. 5.21 Membawa atau menggunakan narkoba dan aatu obat-obatan yang tergolong memabukkan di area pekerjaan atau saat bekerja. 5.22 Tindakan INDIKASI PERENCANAAN PENCURIAN yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. 5.23 Tindakan PENCURIAN yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. 5.24 Tindakan kejahatan yang dapat merugikan orang lain.	Seharusnya pada bagian sanksi dibuat pasal tersendiri agar mudah dipahami dan tidak dipertegas berakhirnya perjanjian walaupun secara tersirat sudah dijelaskan pada bagian sanksi yakni dengan isi "piahk pertama mempunyai hak dan wewenang untuk tidak membayarkan seluruh fee hasil bekerja kepada pihak kedua"

		<p>5.25 PIHAK PERTAMA mempunyai hak dan wewenang untuk tidak membayarkan seluruh fee hasil bekerja kepada pihak kedua.</p> <p>5.26 Pihak Pertama mempunyai hak dan wewenang untuk melakukan proses hukum sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku kepada pihak berwajib atau kepolisian.</p> <p>5.27 Pihak Pertama mempunyai hak dan wewenang untuk melakukan proses secara administrasi kepada pihak sekolah, universitas ataupun mencatat tindak kejahatan dengan poin-poin diatas di kepolisian</p>	
--	--	--	--

Tabel 2.1 Perjanjian Tertulis PT Jaya Ritel Indonesia

b) Perjanjian Kerja PT Kanahama Sejahtera Indonesia

No	Keterangan	Isi	Alasan
1	Premis / <i>Recital</i>	Dengan ini menerangkan bahwa Pihak Pertama dan Pihak Kedua telah sepakat mengadakan perjanjian kontrak kerja untuk tenaga kerja lepas di acara ekshibisi The World of Ghibli Jakarta.	Perjanjian Kerja dibuat oleh pihak pertama tanpa adanya pertimbangan dari pihak kedua sebagai Pekerja. Sehingga Pekerja harus menyetujui dan mentaati persyaratan yang ditetapkan oleh pihak pertama sebagai Pemberi Kerja.
2	Jangka Waktu Perjanjian Kerja dan Waktu Kerja	Tidak Ada	Tidak ada penjelasan mengenai jangka waktu dan waktu kerja yang dilakukan oleh pekerja. Namun hubungan kerja dapat terjadi setelah adanya kesepakatan kedua belah pihak dan para pihak mendatangi isi perjanjian kerja waktu tertentu.
3	Hak dan Kewajiban Pekerja	Pasal 5 yang berbunyi "Pihak kedua wajib melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah ditugaskan oleh pihak pertama sebagai Usher di departemen Usher dengan sebaik-baiknya dan penuh	Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur memuat hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Pada perjanjian kerja ini tidak adanya penjelasan mengenai hak dan kewajiban pekerja

4	<i>Force Majeure</i>	<p>tanggung jawab serta memenuhi tata tertib dan aturan yang telah ditentukan dan ditetapkan oleh Pihak Pertama”</p> <p>Tidak Ada</p>	<p>secara lebih lanjut. Penjelasan mengenai tugas dari pekerja hanya dicantumkan dalam pasal 5. Hal ini akan membuat ketidakjelasan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pemberi kerja.</p> <p>Klausul ini wajib tercantum dalam perjanjian pokok guna mengantisipasi hal-hal yang dapat terjadi dan berpotensi menjadi konflik bagi para pihak bersangkutan. Karena merupakan perjanjian tambahan.</p>
---	----------------------	---	--

Tabel 2.2 Perjanjian Tertulis PT Kanahama Sejahtera Indonesia

Melihat Perjanjian kerja yang dibuat antara PT. Kanahama Sejahtera Indonesia dan PT. Jaya Ritel Indonesia dengan tenaga kerja yang sifatnya tertulis ini sudah memenuhi unsur sahnya suatu perjanjian dikarenakan adanya: nama perusahaan; jenis kelamin; umur; alamat pekerja dan pemberi kerja; jabatan/jenis pekerjaan; tempat pekerjaan; besarnya upah dan cara pembayaran; syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja; mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; serta tangan tangan para pihak sebagai kesepakatan para pihak. Berdasarkan data dan informasi dari hasil penelitian data sekunder yang berupa blanko Perjanjian Kerja.

Melihat pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada kontrak kerja tersebut belum sejalan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, walaupun untuk sebagian besar sudah dilakukan sesuai standar. Hal ini bisa di lihat dalam isi perjanjian kerja yang tidak di cantumkannya pengupahan secara lengkap dan cara pembayarannya hal ini sesuai dengan Pasal 54 ayat 1 huruf (e) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang isinya “*Besarnya upah dan cara pembayarannya*”.

Perjanjian Kerja baik secara lisan maupun tertulis dalam pelaksanaannya dinilai belum memberikan perlindungan bagi para Pekerja Harian Lepas di perusahaan *Event Organizer*. Dalam Perjanjian Kerja tidak dicantumkannya pekerja mendapat Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai mana diatur dalam Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Walaupun dalam Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian menyatakan bahwa kepesertaan dalam jaminan Sosial Tenaga kerja dapat dilakukan perseorangan. Namun sebagai perusahaan sudah seharusnya memberikan edukasi mengenai jaminan ini kepada pekerja/buruh.

3. Penyelesaian Hukum Pekerja Harian Lepas (*Gig Worker*) *Event Organizer* di Jakarta Selatan

Usaha di bidang *entertainment* adalah usaha di bidang hiburan, sedangkan usaha di bidang *Event Organizer*, belum tentu masuk ke dalam bidang hiburan. Oleh karenanya perlu ditekankan bahwa usaha di bidang *Event Organizer* dapat bergerak di bidang hiburan. Tidak ada lembaga yang menaungi usaha *Event Organizer*, namun untuk penyelenggaraan acara telah diatur dalam usaha di bidang jasa impresariat dikarenakan termasuk suatu badan hukum. Pengaturan ini diperoleh dari Departemen Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia.

Pasal 1 ayat (2) Usaha Jasa Impresariat/Promotor adalah usaha pengurusan penyelenggaraan hiburan, berupa mendatangkan, mengirimkan, maupun mengembalikan artis dan/atau olahragawan Indonesia dan asing, serta melakukan pertunjukan yang diisi oleh artis dan/atau olahragawan yang bersangkutan. Berdasarkan pasal tersebut maka hukum impresariat berisi aturan atau ketentuan yang mengatur mengenai kegiatan pengurusan penyelenggaraan hiburan.

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengartikan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat macam, yaitu:

1. Perselisihan Hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai

pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban antar pekerja.

Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 proses penyelesaian pada perselisihan hubungan industrial membutuhkan waktu yang lama, oleh karena itu melalui Undang-Undang ini sekarang disederhanakan dengan penanganan pertama pada Peradilan Perselisihan Industrial di Lingkungan Peradilan Umum, dan dimungkinkan mengajukan kasasi pada mahkamah Agung. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi para pihak yang tidak puas dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa kembali sengketa tersebut pada peradilan yang lebih tinggi.¹³

Pada prinsipnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui 2 (dua) alternatif, yaitu:

1. Menyerahkan perselisihan itu secara sukarela pada seorang juru atau dewan pemisah. Penyelesaian seperti ini disebut juga dengan penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*), yaitu dapat melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.
2. Menyerahkan perselisihan itu kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian ini lazim disebut penyelesaian wajib (*compulsory arbitration*).

Pasal 3 sampai Pasal 7 UU Nomor 2 Tahun 2004 dijelaskan mengenai setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit sebelum mencapai pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial antara pengusaha dan pekerja dalam waktu 30 (tiga puluh hari) kerja dihitung sejak tanggal dimulainya perundingan. Dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan

¹³ Ujang Charda, *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Wawasan Yuridika, Volume 1, Nomor 1, Maret 2017, h. 12.

perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal sehingga salah satu pihak atau kedua belah pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan. Para pihak dalam bipartit ini terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja.

Apabila secara bipartit gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian secara tripartit melalui penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*) yang melalui mediasi (Pasal 8 sampai Pasal 16 UU Nomor 2 Tahun 2004), konsiliasi (Pasal 17 sampai Pasal 28 UU Nomor 2 Tahun 2004), dan arbitrase (Pasal 29 sampai pasal 54).

Jika penyelesaian secara tripartit gagal, maka para pihak menyerahkan perselisihan tersebut kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya penyelesaian di luar pengadilan ternyata memiliki keterkaitan dengan mekanisme penyelesaian melalui pengadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 83 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi sebagai berikut:

“Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat”.

Pada hakekatnya perselisihan yang terjadi antar Pekerja Harian Lepas pada *Event Organizer* adalah akibat masalah pengupahan yang timbul dari perbedaan mendasar baik dari buruh (tenaga kerja) maupun dari perusahaan terhadap perjanjian kerja sebagai bentuk perlindungan hukum ketenagakerjaan. Bagi pengusaha atau majikan perjanjian kerja merupakan komponen beban terhadap jasa yang dihasilkan, oleh karena itu majikan atau pengusaha cenderung menekan tingkat perjanjian kerja, dilain pihak bagi tenaga kerja merupakan komponen pokok penghasilan yang tersedia untuk menjamin kelangsungan hidup bagi tenaga kerja maupun keluarganya serta untuk meningkatkan harkat dan martabatnya sebagai warga masyarakat.¹⁴

Masalah perselisihan perburuhan atau tenaga kerja yang terjadi di perusahaan yang bergerak dibidang jasa-produksi, mereka yang tergolong tenaga kerja dan pengusaha tidak selamanya dapat menunaikan tugasnya dengan baik, tidak selamanya berlangsung hubungan damai antara mereka, sewaktu-waktu terdapat ketidak sesuaian, terdapat ketegangan, terdapat perbedaan kepentingan dan perbedaan-perbedaan lainnya, sehingga

¹⁴Abdullah Sulaiman, *Perselisihan Buruh*, (Jakarta: YPPSDM Jakarta, 2009), h. 4.

menimbulkan perselisihan perburuhan. Perselisihan perburuhan ini tidak berdiri sendiri tidak hanya menyangkut aspek yuridis, akan tetapi juga menyangkut aspek ekonomi, sosial dan sangat berpengaruh terhadap kestabilan nasional.¹⁵

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti kaji pada setiap sub bab pembahasan, maka dalam hal ini peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

Pertama; Adanya *Gig Economy* mempermudah para pencari kerja dalam mendapatkan suatu pekerjaan. Terlihat dari sistem kerja yang tidak kaku dan dapat bekerja dimana saja menjadikan pilihan para pekerja saat ini. Sejak 2017, terjadinya perkembangan di masyarakat khususnya bidang Ketenagakerjaan ternyata tidak dibarengi dengan landasan hukumnya. Sehingga Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/ 2004 Tahun 2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas, sebagai turunan instrumen hukum dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur kedudukan Pekerja Harian Lepas dikatakan belum mampu memanyungi *Gig Worker* yang ruang dan waktu pekerjaannya tidak terbatas.

Kedua; Pekerja dalam perjanjian terhadap Pekerja Harian Lepas (*Gig Worker*) di *Event Organizer* yang dikategorikan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam pelaksanaannya, Perjanjian Kerja baik secara lisan maupun tertulis dinilai belum memberikan perlindungan bagi para Pekerja Harian Lepas di perusahaan *Event Organizer*. Sehingga Pekerja belum dapat menikmati hak perlindungan sosial, pegupahan, dan hak lainnya. Melihat ketiga aturan yang melandasi Pekerja Harian Lepas bersifat sendiri-sendiri sehingga antar peraturan mengalami suatu ketimpangan pada isi pasalnya, hal tersebut dikarenakan kurangnya komunikasi secara menyeluruh antara Pemerintah yang mengatur Pekerja Harian Lepas pada saat itu. Dapat dikatakan Pemerintah sebagai pemegang kebijakan juga dapat dijadikan alasan belum terciptanya produk hukum yang relevan bagi *gig worker* saat ini.

Ketiga; Perjanjian kerja secara lisan terjadi dikarenakan adanya unsur percaya antar pihak yang berkepentingan. Namun, adanya itikad buruk dari

¹⁵Abdullah Sulaiman, Perselisihan *Buruh*, ... , h. 5.

pengusaha yang tidak memfasilitasi perjanjian kerja serta ketidaktahuan pekerja/buruh mengenai hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja menimbulkan adanya perselisihan hubungan industrial. Dalam penyelesaian masalah Pekerja Harian Lepas diselesaikan secara bipartit, namun terkadang seringkali mengalami kegagalan. Tidak adanya kasus dalam ranah Peradilan khususnya *Event Organizer* dilandasi oleh ketidakmampuan dalam pembuktian oleh pihak Pekerja Harian Lepas dalam menuntut haknya di Pengadilan. Hal ini yang membuat Pekerja Harian Lepas memilih diam jika hak nya telah dilanggar oleh perusahaan *Event Organizer*.

REFERENSI:

BUKU

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 2001. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Abdullah. *Beberapa Titik-Taut Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan /Perburuhan di Indonesia*, Studium General: Pemdalaman Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan Kerjasama Kementerian Tenaga Kerja RI. Bersama Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (FSH UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta, Prodi Hukum FSH-UIN Jakarta-Ciputat, Sabtu 4 Juni 2016.

Abdullah. 2009. *Perselisihan Buruh*. Jakarta: YPPSDM.

INTERNET

Anonim. *The Impacts of the Fourth Industrial Revolution on Jobs and the Future of the Third Sector*. Northern Ireland Council for Voluntary Action (NICVA) https://www.nicva.org/sites/default/files/d7content/attachments-articles/the_impact_of_the_4th_industrial_revolution_on_jobs_and_the_sector.pdf. (diakses pada tanggal 5 Januari 2020).

Anonim. *To gig or not to gig? Stories from the Modern Economy Survey Report* Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). Maret 2017. https://www.cipd.co.uk/Images/to-gig-or-not-to-gig_2017-stories-from-the-modern-economy_tcm18-18955.pdf. (diakses 7 Januari 2020).

Badan Pusat Statistik. *Tujuan Pembangunan Berkelanjutan*. Cipto, Wisnu. *Wujud Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Era Revolusi Industri 4.0*.

<https://merahputih.com/post/read/wujud-perlindungan-hukum-tenaga-kerja-di-era-revolusi-industri-4-0>. (diakses pada tanggal 5 Januari 2020).

Hadi, Abdul. *Mengenal 'Gig Economy': Dunia Kerja Baru yang Rentan Eksploitasi*. <https://tirto.id/mengenal-gig-economy-dunia-kerja-baru-yang-rentan-eksploitasi-eqxU>. (diakses pada tanggal 29 April 2020).

ARTIKEL JURNAL

Charda, Ujang. 2017. *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*. Wawasan Yuridika, Volume 1. Nomor 1.

Fatmawati, Dian dkk. 2019. *Pekerja Muda dan Ancaman Deskillling-Skill Trap di Sektor Transportasi Berbasis Daring*. *Jurnal Studi Pemuda* 8. Nomor 1.

Healy, Joshua.dkk. 2017. *Should we take the gig economy seriously? Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*.

Kahfi, Ashabul. 2016. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. *Jurisprudentie*, Volume 3, Nomor 2.

Ruyter, Alex de. dkk. *Gig Work and The Fourth Industrial Revolution: Conceptual and Regulatory Challenges*. *Journal of International Affairs* 72, No. 1.

Yunus, N.R.; Anggraeni, RR Dewi.; Rezki, Annissa. (2019). "The Application of Legal Policy Theory and its relationship with Rechtsidee Theory to realize Welfare State," *'Adalah*, Volume 3, No. 1.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/ 2004 Tahun 2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.