

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA LEPAS: KEKOSONGAN REGULASI DALAM PEMENUHAN HAK PEKERJA BERBASIS EVENT

Daffa Fauzan Azis, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

daffafauzanazis1@gmail.com

Made Aditya Pramana Putra, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

adityapramanaputra@unud.ac.id

DOI: KW.2025.v15.i09.p5

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis kekosongan regulasi dalam perlindungan hak-hak pekerja lepas, khususnya dalam konteks kerja berbasis event. Dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif dan didukung oleh data empiris dari praktik di lapangan, artikel ini mengidentifikasi ketidakjelasan hubungan kerja, minimnya perlindungan sosial, serta tidak adanya standar kerja yang berlaku umum. Penulis merekomendasikan pembentukan kerangka hukum baru yang lebih inklusif, baik melalui regulasi turunan dari undang-undang ketenagakerjaan maupun pengakuan formal atas kerja fleksibel dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional. Reformulasi kebijakan ini penting untuk menjamin kebutuhan, hak, dan kewajiban dasar pekerja lepas – sebagaimana jaminan sosial, upah, dan perlindungan terhadap hukum atas sengketa kerja – sehingga terpenuhi dengan adil.

Kata kunci: pekerja lepas, hukum ketenagakerjaan, event, perlindungan hukum, kekosongan regulasi

ABSTRACT

This article aims to analyze the regulatory vacuum concerning the fulfillment of labor rights for freelance workers, particularly those engaged in event-based employment. Employing a normative legal research method supported by empirical observations, this study reveals ambiguities in employment relationships, the lack of social protection, and the absence of standardized working conditions. The findings suggest the urgency of establishing a more inclusive legal framework, either through derivative regulations under existing labor laws or formal recognition of flexible employment models within the national labor system. Such legal reform is essential to ensure the protection of fundamental labor rights – including fair wages, social security, and legal remedies in the event of labor disputes – for freelance workers in the event industry.

Keywords: freelance workers, labor law, event-based work, legal protection, regulatory vacuum

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Seluruh penduduk negara memiliki hak-hak fundamental yang telah diatur dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan. Sebagai konsekuensi dari keberadaan hak-hak tersebut, negara memikul kewajiban untuk menjamin perlindungan bagi seluruh rakyat Indonesia tanpa diskriminasi. Kewajiban ini tertuang dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yang menegaskan tanggung jawab negara untuk melindungi bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta berperan aktif dalam menjaga ketertiban dunia berdasarkan prinsip kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Sebanyak empat puluh hak konstitusional diatur dalam UUD 1945, antara lain hak memperoleh pekerjaan dan menikmati kehidupan yang layak dengan menjunjung martabat kemanusiaan. Hak ini tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menegaskan bahwa setiap warga

negara berhak atas pekerjaan yang layak serta penghasilan yang pantas. Selain menerima upah yang sesuai, pekerja juga berhak atas fasilitas penunjang pemenuhan standar kehidupan yang manusiawi, seperti asuransi, jaminan hari tua, dan hak-hak lain yang menjaga keberlanjutan kesejahteraan mereka. Semua hak tersebut dapat diperoleh sepanjang pekerja menjalankan tanggung jawabnya sebagai tenaga kerja. Hak-hak tersebut tentunya akan didapatkan apabila pekerja telah memenuhi kewajibannya sebagai tenaga kerja

Konsep hubungan industrial yang berkeadilan memang menjadi fondasi dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam pandangan Abdul Khakim, tenaga kerja perlu diberikan perlindungan yang memiliki peranan penting karena menyentuh aspek kemuliaan manusia serta keadilan yang harus ditegakkan dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

¹ Apabila karyawan menjalankan kewajibannya dengan baik dan menerima hak yang seharusnya, hal ini akan membawa manfaat seperti peningkatan kesejahteraan karyawan, produktivitas kerja yang lebih baik, dan terciptanya keharmonisan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan adanya keseimbangan yang tepat antara hak dan kewajiban demi mencapai kinerja yang optimal.² Indonesia kini telah mengecap era Revolusi Industri 4.0, di mana segala aktivitas dapat diatur dari mana saja melalui koneksi internet dan ekosistem perangkat pintar yang saling terhubung. Dampak dari kemajuan ini sangat signifikan ketika pekerja memanfaatkan teknologi digital dalam rutinitas mereka – mulai dari peningkatan efisiensi kerja, penguatan jejaring sosial-ekonomi, hingga penyederhanaan beragam proses kehidupan sehari-hari.³ Saat ini Indonesia memiliki beragam regulasi ketenagakerjaan, antara lain Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, UU Ketenagakerjaan, serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, yang meski terpisah tetapi saling berhubungan. Namun yang penting dicatat, kerangka hukum di tanah air belum memiliki pedoman baku yang memadai untuk mengatur pihak perusahaan dan tenaga kerja, khususnya dalam hal PKWT bagi tenaga lepas, terutama apabila suatu acara atau proyek hanya berlangsung di bawah satu bulan.

Menurut penelitian oleh Yulianita et al., pekerja harian lepas yang hanya terikat pada perjanjian kerja lisan sangat rentan terhadap ketidakpastian perlindungan hukum, karena tidak adanya dokumen tertulis yang bisa dijadikan alat bukti dalam memperjuangkan hak-hak mereka.⁴ Hal ini diperburuk dengan belum adanya regulasi spesifik yang mengatur tentang perjanjian kerja berdurasi pendek yang umum terjadi dalam sektor event dan proyek. Pekerja lepas adalah mereka yang bekerja tanpa jaminan bahwa pekerjaan mereka akan bertahan lama. Meskipun durasi kerja mereka tidak jelas, pekerja lepas tetap menjalin hubungan dengan atasan mereka; oleh karena itu, penting untuk mencantumkanannya dalam perjanjian yang telah mereka setujui guna memastikan perlindungan mereka. Akan tetapi, karena jam kerja mereka sering tidak dapat diprediksi dan kurang teratur, saya jarang melihat atasan dan kontraktor independen menandatangani perjanjian tertulis. Para pengusaha lebih memilih untuk mempekerjakan pekerja lepas untuk posisi-posisi penting seperti petugas tiket, pengantar, pengantar tamu, pemandu acara, produksi, kru panggung, petugas penghubung, kru acara, kru pernikahan, dan

¹ Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003).

² Purwanti, Henny. "Keseimbangan Antara Hak dan Kewajiban." Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, 29 Desember 2022. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15809/Keseimbangan-Antara-Hak-dan-Kewajiban.html>.

³ Syaifudin, A. "Perlindungan Hukum Terhadap Para Pihak Di Dalam Layanan Financial Technology Berbasis Peer to Peer (P2P) Lending (Studi Kasus di PT. Pasar Dana Pinjaman Jakarta)." *Dinamika* 26, No. 4 (2020): 408–421.

⁴ Yulianita, D., dkk. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Harian Lepas dengan Perjanjian Kerja secara Lisan Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021." *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora & Politik* 4, No. 6 (2024): 2134–2145.

lain-lain setelah suatu industri atau perusahaan menyelenggarakan suatu acara yang membutuhkan lebih banyak pekerja daripada yang mereka miliki. Hal ini karena para pengusaha masih khawatir dengan biaya operasional tenaga kerja mereka, di mana karyawan sementara hanya bekerja selama acara berlangsung dan pulang setelah acara selesai. Namun, ketika bisnis atau industri yang dimaksud membutuhkan mereka lagi, pekerja lepas akan menerima panggilan lagi.⁵ Dalam hal ini penulis membandingkan Undang-Undang ketenagakerjaan yang diterapkan di Indonesia yang masih menyisakan kekosongan norma untuk mengatur lebih lanjut perihal fasilitas dan perlindungan yang sepatutnya diterima oleh tenaga lepas dibandingkan dengan regulasi di negara lain. Sebagai contoh, Singapura dan negara-negara Uni Eropa yang sama-sama menganut sistem hukum *civil law* telah merinci lebih jauh perlindungan dan kepastian hukum yang layak diperoleh oleh pekerja mandiri. Sementara itu di Amerika Serikat, dengan kerangkanya yang berbeda, diterapkan Freelance Isn't Free Act (FIFA), bermula sebagai kampanye oleh komunitas pekerja lepas dan akhirnya diundangkan. Dalam konteks ini, Indonesia memiliki peluang untuk belajar dari praktik-praktik tersebut dalam merumuskan aturan perlindungan pekerja lepas yang lebih konkret.⁶

Terkait dengan jaminan hukum bagi pekerja harian lepas berdasarkan UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, penulis menggunakan artikel Shenti Agustini berjudul "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian dan Pekerja dengan Satuan Waktu Per Jam dalam UU Cipta Kerja" sebagai rujukan utama.⁷ Dengan demikian, hak-hak yang seharusnya dinikmati oleh pekerja harian lepas dan diatur dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia menjadi fokus pembahasan. Namun pada praktiknya, perlindungan tersebut belum berjalan sebagaimana mestinya; terdapat kesenjangan standar karena masih banyak praktik yang belum diakomodasi oleh aturan, padahal semestinya hal ini menjadi tanggung jawab pemerintah. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul: "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Lepas: Kekosongan Regulasi dalam Pemenuhan Hak Pekerja berbasis Event."

1.2. Rumusan Masalah

Menindaklanjuti uraian latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, studi ini akan membahas secara rinci permasalahan pokok yang ada:

1. Bagaimana ketentuan hukum yang mengatur perlindungan bagi pekerja event dengan durasi singkat?
2. Bagaimana status hukum pekerja event yang belum jelas kedudukannya antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pekerja lepas (*freelancer*)?
3. Bagaimana bentuk regulasi khusus yang diperlukan untuk melindungi pekerja event yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi?

1.3. Tujuan Penulisan

Artikel ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang kerangka hukum yang mengatur pekerja acara dalam sistem proyek jangka pendek (di bawah satu bulan). Dengan memahami status hukumnya, kita dapat memetakan hak-hak yang layak diperoleh oleh pekerja event beserta kewajiban perusahaan atau penyelenggara acara dalam menjamin pemenuhan hak tersebut. Selain itu, tulisan ini akan menelaah tanggung jawab hukum penyelenggara apabila

⁵ Adnyana, Geraldine dan Wiryawan, I Wayan. "Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Phenon Event Denpasar." *Kertha Semaya: Jurnal Ilmu Hukum* 8, No. 11 (2020): 1816-1824.

⁶ Ikhtiariza, Dyah, Fidiyati, Eva, dan Fitriyah, Lailatul. *Perlindungan Hak Pekerja Lepas Dalam Hukum Ketenagakerjaan*, 2024.

⁷ Shenti Agustini, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian dan Pekerja dengan Satuan Waktu Per Jam dalam UU Cipta Kerja," *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai*, Vol. 6, No. 2 (2021): 142-154. *Jurnal Kertha Wicara* Vol. 15 No.9 Tahun 2025 hlm. 550-558

terjadi pelanggaran hak pekerja event sebagai bagian dari upaya perlindungan tenaga kerja di Indonesia. Akhirnya, artikel ini juga mengevaluasi sejauh mana regulasi ketenagakerjaan nasional telah selaras dengan perlindungan hak pekerja sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif untuk meninjau berbagai ketentuan yang mengatur pekerja event dalam skema proyek jangka pendek (kurang dari satu bulan), termasuk aturan pelaksanaannya di Indonesia. Dalam metode ini, kajian difokuskan pada norma-norma hukum positif sebagai sumber utama analisis. Penelitian ini menelaah peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia untuk memahami kerangka hukum yang mengatur hubungan antara pekerja event dan pemberi kerja, khususnya terkait perlindungan hak-hak mereka. Dengan demikian, artikel ini akan membahas bagaimana regulasi ketenagakerjaan dapat menjamin kepastian hukum bagi pekerja event dan sejauh mana aturan tersebut menegakkan hak mereka dalam praktik.

III. Hasil dan Pembahasan

3.1. Ketentuan tentang Perlindungan Kepentingan Tenaga Kerja Event Berjangka Pendek

Perlindungan tenaga kerja di Indonesia masih berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Ketentuan tersebut menjadi dasar hukum dalam menjamin hak-hak pekerja yang meliputi aspek keselamatan dan kesehatan kerja, perjanjian kerja, waktu kerja, upah lembur, hak cuti, serta mekanisme alih daya (outsourcing). Namun demikian, peraturan perundang-undangan tersebut masih belum memberikan pengaturan yang komprehensif dan rinci mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun status pekerja lepas, yang dalam praktiknya semakin banyak diterapkan dalam dunia kerja modern. Berdasarkan Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja beserta keluarganya berhak atas perlindungan jaminan sosial, kenyataannya banyak perusahaan mengabaikan ketentuan ini, terutama dalam penyediaan jaminan sosial bagi pekerja harian lepas di sektor jasa konstruksi. Selanjutnya, Muchamad Ali Safa'at dalam bukunya *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* menegaskan bahwa negara berkewajiban melindungi pekerja tidak tetap—termasuk mereka yang bekerja pada proyek atau acara—dengan memastikan hak-hak dasar seperti keselamatan kerja dan jaminan sosial tetap terpenuhi, meski masa kerja bersifat sementara. Safa'at berpendapat bahwa hak-hak dasar ini wajib diberikan sama seperti kepada pekerja tetap, karena hubungan kerja ditentukan oleh pelaksanaan tugas, bukan semata durasi kontraknya.⁸

Maka dari itu, pengaturan mengenai Individu yang bekerja PKWT serta Tenaga Kerja lepas dimana didalamnya termasuk pekerja event diatur secara lebih mendalam dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dan adapun berbagai perubahannya meliputi didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur hal-hal terkait bahwasannya ada pembatasan PKWT untuk jenis pekerjaan yang, berdasarkan karakteristik atau kegiatannya, diselesaikan dalam periode waktu tertentu, dengan batasan maksimal diatur secara spesifik, dalam hal ini pembatasannya adalah maksimal 3 tahun masa kerja, yang dibagi menjadi PKWT 2 tahun paling lama, dan dapat diperpanjang 1 tahun. Ketentuan ini kemudian diubah di dalam UU Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang memberikan fleksibilitas dalam jangka waktu PKWT, yaitu dengan maksimal 5 tahun yang sudah termasuk perpanjangan di dalamnya. Hal ini

⁸ Safa'at, Muchamad Ali. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Malang: Setara Press, 2020), 73-75.
Jurnal Kertha Wicara Vol. 15 No.9 Tahun 2025 hlm. 550-558

ditujukan agar perusahaan dapat lebih adaptif terhadap pekerjaan berbasis proyek jangka menengah, seperti sektor event, meskipun ketentuan ini justru kerap disalahgunakan untuk menghindari pengangkatan sebagai pekerja tetap.⁹

Pasal 88 ayat (1) mengamanatkan pemenuhan hak keselamatan dan kesehatan kerja, di mana setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan dari ancaman penyakit maupun kecelakaan kerja. Selanjutnya, Pasal 88A menetapkan hak buruh atas besaran upah yang telah disepakati dalam perjanjian kerja—nilai tersebut kemudian berakhir bersamaan dengan berakhirnya hubungan kerja. Ketentuan ini juga menjelaskan bahwa pengusaha wajib membayar upah sesuai kesepakatan, dan jumlahnya tidak boleh kurang dari upah minimum yang ditetapkan di wilayah masing-masing.

Imam Soepomo, seorang ahli hukum perburuhan Indonesia yang dikenal sebagai pelopor kajian hukum ketenagakerjaan modern, dalam karyanya *Hukum Perburuhan* menegaskan bahwa prinsip keadilan upah harus berlaku bagi seluruh jenis hubungan kerja. Menurutnya, pekerja harian, musiman, maupun kontrak tetap berhak memperoleh kompensasi yang setara dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan yang dilaksanakan, tanpa membedakan status kepegawaian.¹⁰ Pandangan ini menegaskan pentingnya asas keadilan dalam hubungan industrial sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja. Apabila terjadi keterlambatan pembayaran upah akibat kelalaian atau kesengajaan pengusaha, akan dikenakan sanksi denda sesuai aturan perundang-undangan. Setiap pekerja juga berhak atas imbalan yang setara untuk pekerjaan serupa. Jika kesepakatan upah bertentangan dengan ketentuan hukum, maka perjanjian tersebut gugur otomatis, dan sistem pengupahan harus disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku. Pemerintah mengatur besaran denda bagi pengusaha maupun pekerja yang melanggar ketentuan pembayaran upah.¹¹

Zaman yang semakin dinamis membuat banyaknya perubahan, tentunya dalam sektor tenaga kerja yang semakin beragam, hal ini dibuktikan dari adanya berbagai jenis sektor pekerjaan baru, baik itu di bidang jasa ataupun di bidang perdagangan yang salah satunya adalah pekerja event berbasis proyek, hal ini jelas menjadi suatu tantangan baru bagi perlindungan pekerja yang memang berkecimpung di sektor tersebut, secara garis besar sektor event masih bergantung pada UU No. 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 sebagai dasar hukum, akan tetapi hal ini tentunya tidak mengakomodir sepenuhnya perlindungan bagi pekerja yang menggeluti sektor tersebut.

Salah satu wujud perlindungan yuridis bagi tenaga harian lepas adalah melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan. Skema ini memberikan perlindungan dalam bentuk kompensasi finansial atas hilangnya atau berkurangnya pendapatan, serta jaminan layanan sosial, termasuk jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, kehamilan, persalinan, hari tua, hingga kematian. Dalam konteks teori perlindungan hukum, sebagaimana dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan upaya untuk memberikan rasa aman kepada subjek hukum melalui pengakuan dan penegakan hak-hak yang dimilikinya. Dengan demikian, keberadaan program jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan perwujudan perlindungan hukum preventif dan represif bagi tenaga kerja, karena tidak hanya mencegah terjadinya pelanggaran hak pekerja, tetapi juga memberikan jaminan pemulihan apabila risiko kerja terjadi.¹²

⁹ Hukumonline. "Aturan Perpanjangan dan Pembaruan PKWT Pasca UU Cipta Kerja." <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-perpanjangan-dan-pembaruan-pkwt-pasca-uu-cipta-kerja-1t57d76d588b24f/>.

¹⁰ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1987), hlm. 45.

¹¹ Ibid., 4.

¹² Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 2-3.

3.2. Status Hukum bagi Pekerja Event yang Tidak Jelas: PKWT atau Freelancer

Sektor pekerjaan berbasis proyek seperti event ini tentunya memiliki rentang waktu yang tidak sama, disesuaikan dengan lamanya event atau acara yang berlangsung, Pekerja event berbasis proyek memiliki durasi kerja yang tergolong pendek, umumnya tidak melebihi satu bulan. Hal ini menimbulkan persoalan mengenai status hukum mereka, apakah dikategorikan sebagai pekerja PKWT atau freelancer Hal ini tentunya menimbulkan suatu pertanyaan baru yaitu bagaimana perlindungan terhadap pekerja yang berkecimpung di dalamnya, salah satunya adalah bagaimana status dari pekerja tersebut, apakah termasuk kedalam PKWT atau Freelancer.

Badan Pusat Statistik (BPS) membagi angkatan kerja ke dalam tiga kategori: pekerja penuh bagi mereka yang menjalankan pekerjaan lebih dari 35 jam per minggu; mereka yang mencatatkan jam kerja di bawah 35 jam per minggu diklasifikasikan sebagai setengah penganggur; sedangkan individu tanpa jam kerja sama sekali dalam seminggu digolongkan sebagai penganggur atau menganggur sementara.¹³

Berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dapat diwujudkan baik secara tertulis maupun secara lisan. Selanjutnya, Pasal 52 UU tersebut menjelaskan bahwa kontrak kerja apakah secara verbal maupun tertulis sah apabila memenuhi unsur-unsur: kesepakatan para pihak, kecakapan hukum kedua belah pihak, adanya pekerjaan yang disetujui, serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, atau nilai kesusilaan. Menurut Adrian Sutedi dalam buku *Hukum Ketenagakerjaan*, perjanjian kerja yang hanya bersifat lisan sebaiknya dihindari karena tidak memiliki pijakan hukum yang kuat; format kontrak sendiri bisa disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan, namun kontrak verbal berisiko dimanipulasi dan merugikan pekerja jika terjadi perselisihan.¹⁴

Pekerja event pada umumnya tergolong sebagai pekerja harian lepas atau freelancer, yang memiliki karakteristik berbeda dengan pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perbedaan tersebut mencakup aspek durasi kerja, mekanisme pembayaran, hak-hak normatif, jaminan sosial, serta bentuk hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dengan pihak pemberi kerja. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang memuat ketentuan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, outsourcing, jam kerja dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja – tidak terdapat penjelasan khusus bagi Pekerja Harian Lepas atau Freelancer. Namun, beberapa pasal dapat dijadikan dasar untuk merancang kesepakatan harian lepas.

Sebagai contoh, Pasal 10 ayat (2) menetapkan bahwa Perjanjian Kerja harian dapat diterapkan pada pekerjaan tertentu yang bersifat sementara, dengan jenis, karakter, dan ruang lingkup tugas yang fluktuatif sesuai waktu dan volume pekerjaan, serta pembayaran berdasarkan kehadiran tenaga kerja. Pasal 10 ayat (3) menjelaskan bahwa skema ini hanya berlaku apabila jumlah hari kerja dalam sebulan kurang dari 21 hari. Sebaliknya, apabila seorang pekerja telah bekerja 21 hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut, maka Perjanjian Kerja harian tersebut tidak lagi berlaku dan hubungan kerja secara otomatis beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sesuai ketentuan Pasal 10 ayat (4).¹⁵

Pada praktiknya, perikatan kerja sering dilakukan melalui komunikasi lisan, khususnya terhadap beberapa sektor event tertentu. Walaupun sah secara hukum, perjanjian lisan lemah

¹³ Badan Pusat Statistik. “Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.” <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja/>, (diakses 7 Januari 2020).

¹⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 98.

¹⁵ Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*. *Jurnal Kertha Wicara* Vol. 15 No.9 Tahun 2025 hlm. 550-558

dalam hal pembuktian jika terjadi perselisihan. Hal ini membuat posisi pekerja menjadi rentan dan berpotensi tidak mendapatkan perlindungan hukum secara optimal. Karena sukarnya pembuktian bukti lisan dalam suatu kesepakatan tersebut sangat mengandalkan itikad baik dan komitmen bersama di antara pihak-pihak yang awalnya saling memercayai untuk menjalankan kesepakatan yang melibatkan harta beserta pembagian hak dan kewajiban, maka kesepakatan lisan itu tidak mempunyai kekuatan hukum tetap. Nur Basuki Minarno dalam *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Teori dan Praktik* menyatakan bahwa pekerja freelance sering kali tidak diakomodir secara utuh dalam kerangka hukum ketenagakerjaan yang ada, karena regulasi cenderung didesain untuk hubungan kerja tetap. Ia mengusulkan bahwa pendekatan perlindungan pekerja perlu diadaptasi terhadap realitas baru seperti gig economy dan pekerjaan berbasis proyek.¹⁶

3.3. Regulasi Khusus untuk Pekerja Event dengan Risiko Tinggi

Karena mekanisme regulasi yang seharusnya menjamin hak pekerja—termasuk upah layak dan akses jaminan kesehatan—belum sepenuhnya memadai di Indonesia, perlindungan hukum bagi tenaga event masih sangat terbatas, terutama dalam hal jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan, pengusaha diharuskan mendaftarkan seluruh pekerjanya ke BPJS Kesehatan (Pasal 14 ayat (1)) dan memastikan pendaftaran dilakukan sejak hari pertama mereka mulai bekerja (Pasal 15 ayat (1)). Namun pada praktiknya, pekerja event dengan durasi kurang dari satu bulan kerap tidak termasuk dalam cakupan ini karena tidak diakui sebagai pegawai tetap. Akibatnya, mereka tidak memperoleh perlindungan jaminan kesehatan wajib dari perusahaan seperti yang diamanatkan oleh regulasi.

Dalam hal perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, Suma'mur PK dalam buku *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja* mengemukakan menekankan bahwa pekerjaan dengan risiko tinggi harus memiliki standar pengamanan yang lebih ketat, termasuk dalam hal APD (Alat Pelindung Diri), pelatihan dasar K3, serta sistem pertolongan pertama. Hal ini berlaku tanpa memandang status hubungan kerja, karena risiko tidak bergantung pada durasi pekerjaan tetapi pada jenis aktivitas yang dilakukan¹⁷

Menurut Pasal 11 Ayat (1) dalam PP No. 35 Tahun 2021, dijelaskan bahwasannya Perjanjian Kerja harian dalam bentuk tertulis wajib dibuat oleh pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan Pasal 10 ayat (1). Hal ini terkadang tidak dibuat secara tertulis oleh para Pemberi kerja dikarenakan tidak tentunya hari kerja yang ditawarkan, Hal ini berakibat tidak terpenuhinya Pasal 11 Ayat (1) dari PP No. 35 Tahun 2021 mengatur kewajiban kontrak kerja harian dilakukan melalui dokumen tertulis. Sayangnya, hal ini jarang dilakukan oleh pemberi kerja karena sifat pekerjaan yang tidak menentu. Dampaknya adalah pengusaha kerap tidak memenuhi hak pekerja atas jaminan sosial (Pasal 11 ayat (3)). Kekosongan norma inilah yang menyebabkan pekerja event rentan kehilangan hak perlindungan.

Pekerjaan di sektor event, seperti pemasangan panggung atau sistem kelistrikan, memiliki risiko tinggi. Namun, tanpa perjanjian kerja tertulis dan pendaftaran ke BPJS Ketenagakerjaan, pekerja tidak memiliki jaminan kecelakaan kerja. Padahal, menurut UU No. 3 Tahun 1992 dan Pasal 55–57 PP No. 35 Tahun 2021, pemberi kerja wajib memberikan perlindungan atas keselamatan kerja kepada semua jenis pekerja.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, kecelakaan kerja meliputi setiap insiden yang terjadi saat melaksanakan tugas, termasuk penyakit yang timbul akibat hubungan

¹⁶ Minarno, Nur Basuki. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Teori dan Praktik* (Malang: Setara Press, 2022), 136–140.

¹⁷ Suma'mur, P. K. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja* (Jakarta: Sagung Seto, 2009), 185–190.
Jurnal Kertha Wicara Vol. 15 No.9 Tahun 2025 hlm. 550-558

kerja, serta kecelakaan dalam perjalanan pulang-pergi antara tempat tinggal dan tempat kerja melalui rute tetap atau umum. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 55 hingga 57 selanjutnya mewajibkan pengusaha untuk menyediakan perlindungan keselamatan kerja bagi seluruh pekerja, baik yang berstatus tetap maupun kontrak. Namun, tanpa adanya pengakuan formal dan regulasi khusus yang mengakomodasi pekerja event, beban risiko kerja tetap jatuh pada individu. Kondisi ini menjadi kendala besar dalam upaya memperluas reformasi perlindungan hukum ketenagakerjaan yang lebih inklusif. Oleh karena itu, diperlukan langkah konkret melalui penyusunan regulasi turunan yang secara eksplisit mengatur pekerja berbasis proyek dan jangka pendek, termasuk pekerja event, dengan menetapkan kewajiban minimal perjanjian kerja tertulis, pendaftaran jaminan sosial secara proporsional, serta penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan agar hak-hak dasar pekerja tetap terlindungi.

IV. Kesimpulan sebagai Penutup

4. Kesimpulan

Perlindungan bagi pekerja event dengan durasi kerja singkat kurang dari satu bulan secara umum masih mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 6 Tahun 2023, serta PP No. 35 Tahun 2021. Meskipun peraturan tersebut telah mengatur perlindungan bagi pekerja tetap, PKWT, dan harian lepas, belum terdapat regulasi khusus yang mengatur pekerja event berbasis proyek. Dalam praktiknya, banyak pekerja event yang bekerja di bawah satu bulan tanpa perjanjian tertulis, padahal Pasal 10 PP No. 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa pekerja harian yang bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan wajib dibuatkan perjanjian kerja harian lepas. Ketiadaan dokumen tertulis ini melemahkan posisi hukum pekerja dan menyulitkan pembuktian hak-hak mereka, seperti upah dan jaminan sosial. Padahal, sektor event memiliki risiko kerja tinggi, terutama pada bagian produksi dan teknis seperti pemasangan panggung atau kelistrikan. Tanpa jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan, pekerja event menanggung sendiri risiko kecelakaan kerja. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan dan kebijakan khusus yang secara eksplisit menjamin perlindungan hukum, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja di sektor event.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Bambang, Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Hakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Minarno, Nur Basuki. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Teori dan Praktik*. Malang: Setara Press, 2022.
- Safa'at, Muchamad Ali. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Malang: Setara Press, 2020.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1995.
- Suma'mur, P. K. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Sagung Seto, 2009.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Artikel Jurnal:

- Adnyana, Geraldine, dan I Wayan Wiryawan. "Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Phenon Event Denpasar." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 8, no. 11 (2020): 1816-1824.
- Boruthnaban, Alvin Julius, Fourry Handoko, dan Jr. Heksa Galuh W. "Perbaikan Kinerja Identifikasi Potensi Bahaya untuk Mengurangi Risiko Kecelakaan Kerja dengan Pendekatan Hazard Identification, Risk Assessment, and Risk Control (HIRARC) di PT XYZ." *Jurnal Valtech (Jurnal*

- Mahasiswa Teknik Industri) 4, no. 2 (2021): 50.
<https://ejournal.itn.ac.id/index.php/valtech/article/view/3825/2802>.
- Ikhtiariza, Dyah, Eva Fidiyati, dan Lailatul Fitriyah. *Perlindungan Hak Pekerja Lepas Dalam Hukum Ketenagakerjaan*. 2024.
- Rahmawati, Irna, dan Arinto Nugroho. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Harian Lepas yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan Bidang Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pekerja Harian Lepas PT. Pillar Permata)." *Novum: Jurnal Hukum* 4, no. 4 (2017).
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/24823>.
- Syaifudin, A. "Perlindungan Hukum Terhadap Para Pihak Di Dalam Layanan Financial Technology Berbasis Peer to Peer (P2P) Lending (Studi Kasus di PT. Pasar Dana Pinjaman Jakarta)." *Dinamika* 26, no. 4 (2020): 408–421.
- Yulianita, D., M. Abas, Y. Rahmatiar, dan A. Lubis. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Harian Lepas dengan Perjanjian Kerja secara Lisan Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021." *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik* 4, no. 6 (2024): 2134–2145.
- Peraturan Perundang-undangan:**
- Badan Pusat Statistik. "Tujuan Pembangunan Berkelanjutan." Diakses 7 Januari 2020.
<https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja/>.
- Hukumonline. "Aturan Perpanjangan dan Pembaruan PKWT Pasca UU Cipta Kerja." <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-perpanjangan-dan-pembaruan-pkwt-pasca-uu-cipta-kerja-lt57d76d588b24f/>.
Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
Indonesia.
- Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan. Jakarta: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018.
Indonesia.
- 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 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841.
- Purwanti, Henny. "Keseimbangan Antara Hak dan Kewajiban." *Direktorat Jenderal Kekayaan Negara*, 29 Desember 2022.
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15809/Keseimbangan-Antara-Hak-dan-Kewajiban.html>.