

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Freelance: Analisis Regulasi, Tantangan, dan Akses Jaminan Sosial di Indonesia

Aura Anisah¹, Ratih Damayanti²

¹ Universitas Veteran Jakarta, ²Universitas Negeri Semarang
Email: 2210611041@mahasiswa.upnvj.ac.id, ratihdamayanti@mail.unnes.ac.id

Abstract

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum terkait pekerja sektor informal, khususnya pekerja freelance, serta peraturan-peraturan turunan yang relevan dengan perlindungan mereka. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan dasar hukum untuk perlindungan pekerja informal, implementasinya masih terbatas dan menghadapi banyak tantangan, terutama dalam hal akses terhadap jaminan sosial dan perlindungan hukum. Perlindungan yang ada saat ini mencakup hak atas upah yang layak, perlakuan yang adil, serta akses ke program jaminan sosial. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja freelance di Indonesia, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan adil serta mendukung keberlanjutan sektor pekerjaan lepas yang berkembang pesat di era digital.

Abstract

This article aims to analyze legal regulations related to informal sector workers, especially casual workers, as well as derivative regulations that are relevant to their protection. This research uses a normative research method with a descriptive approach. The research results show that although Law Number 13 of 2003 concerning Employment provides a legal basis for the protection of informal workers, its implementation is still limited and faces many challenges, especially in terms of access to social security and legal protection. Current protections include the right to a living wage, fair treatment, and access to social security programs. Therefore, further efforts are needed to improve legal protection for freelance workers in Indonesia, in order to create a safer and fairer work environment and support the sustainability of the freelance work sector which is growing rapidly in the digital era.

Article History

Received Okt 27, 2024
Revised Okt 29, 2024
Accepted 19 Nov 2024
Available online 24 Nov. 2024

Keywords :

Freelancen, Jaminan Sosial,
Perlindungan hukum,
Ketenagakerjaan

Keywords :

Freelancing, Social Security, Legal
Protection, Employment



<https://doi.org/10.5281/zenodo.14241772>

This is an open-access article under the **CC-BY-SA License**.



PENDAHULUAN

Efek terbesar yang dapat kita rasakan dari globalisasi adalah percepatan dalam perkembangan teknologi. Menurut Fuchs, kemajuan teknologi di era modern ini telah mengubah pola kerja manusia¹. Dulu, jika seseorang tidak bekerja di institusi formal, orang tersebut sering dianggap tidak memiliki arah hidup yang jelas, masa depan yang tidak pasti, dan masih banyak lagi pandangan negatif di mata masyarakat Indonesia terhadap orang-orang yang memilih bekerja di luar struktur formal. Fokus utama dalam artikel ini adalah membahas pekerja sektor informal, khususnya mereka yang bekerja sebagai freelancer.

Pekerja informal adalah individu yang bekerja di sektor ekonomi tanpa memiliki kontrak formal atau terdaftar dalam sistem perlindungan ketenagakerjaan resmi. Berdasarkan data dari BPS pada Februari 2023, jumlah pekerja freelance di Indonesia telah mencapai 46,47 juta orang, yang berarti sekitar 32% dari total angkatan kerja yang berjumlah 146,62 juta jiwa pada bulan tersebut. Angka ini mengalami peningkatan signifikan dibandingkan tahun sebelumnya yang tercatat hanya 34 juta orang atau 24% dari total angkatan kerja. Pekerja informal, yang meliputi pekerja rumah tangga, pekerja harian lepas, serta sektor informal lainnya, seringkali menghadapi ketidakpastian dalam hal perlindungan hukum. Meskipun mereka memainkan peran penting dalam perekonomian banyak

¹ Chandler, D., & Fuchs, C. (2019). *Digital Objects, Digital Subjects: Interdisciplinary Perspectives on Capitalism, Labour and Politics in the Age of Big Data*. London University Of Westminster Press.

negara, mereka jarang mendapatkan perlindungan hukum yang setara dengan pekerja formal. Kondisi ini menimbulkan berbagai permasalahan serius terkait hak-hak kerja, seperti upah yang tidak adil, akses terhadap jaminan sosial sulit, yang pada akhirnya menghambat kemajuan dan kesejahteraan ekonomi mereka.

Perlindungan terhadap pekerja di Indonesia didasarkan pada landasan hukum yang kuat, yang mencakup berbagai aspek hak-hak pekerja. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak setiap individu untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak, serta hak atas pengakuan, perlindungan, jaminan, dan kepastian hukum yang adil. Pasal 33 ayat (1) menekankan prinsip perekonomian yang disusun berdasarkan asas kekeluargaan, yang memberi dasar bagi negara untuk melindungi kepentingan ekonomi seluruh warga, termasuk pekerja informal.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan hukum utama yang memberikan hak-hak dasar bagi para pekerja. Namun, meskipun sudah ada dasar hukum yang kokoh, penerapan perlindungan bagi pekerja informal masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satunya adalah kesulitan dalam mengidentifikasi dan mendata pekerja informal yang tersebar di berbagai sektor.

Selain itu, kurangnya pemahaman pekerja informal tentang hak-hak mereka juga menjadi hambatan dalam memastikan bahwa hak-hak tersebut dapat diterapkan secara efektif. Dengan mempelajari sejauh mana hukum ketenagakerjaan saat ini melindungi pekerja informal, kita dapat mengidentifikasi kebijakan dan langkah-langkah hukum yang diperlukan untuk meningkatkan perlindungan tersebut. Oleh karena itu, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan status hukum dan perlindungan pekerja freelance dalam undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Apa saja tantangan yang dihadapi pekerja freelance dalam mengakses jaminan sosial dan perlindungan hukum di Indonesia?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif, yaitu suatu pendekatan yang menganalisis hukum dengan merujuk pada asas-asas, kaidah-kaidah, dan prinsip-prinsip hukum yang ada dalam peraturan perundang-undangan, baik yang bersifat umum maupun khusus. bertujuan untuk menganalisis norma hukum yang berkaitan dengan pengaturan pekerja freelance, termasuk peraturan turunan yang relevan. Metode penelitian hukum normatif digunakan untuk mengkaji norma hukum positif sebagai objek utama penelitian. Fokus kajian adalah pada peraturan hukum yang berlaku di Indonesia, dengan tujuan untuk memahami apa saja yang seharusnya diatur untuk menegakkan hak-hak pekerja freelance. Dalam artikel ini, akan dibahas norma-norma hukum yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penegakan hak bagi pekerja harian lepas freelance. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan, dengan mengacu pada bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Status Hukum dan Perlindungan Pekerja Freelance dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, status pekerja freelance dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merujuk pada ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang ini, pekerja freelance yang juga dikenal sebagai pekerja lepas, diartikan sebagai pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian tertentu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau memberikan jasa dengan imbalan. Berikut adalah analisis terkait status pekerja freelance dalam PKWT:

1. Independensi dan Kemandirian: Pekerja freelance memiliki tingkat independensi dan kemandirian yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Mereka tidak terikat oleh peraturan atau pengawasan ketat dari perusahaan pemberi kerja. Pekerja freelance memiliki kebebasan untuk menentukan jadwal kerja, cara kerja, dan tempat kerja mereka sendiri.

2. Tidak Terikat Kontrak Kerja: Pekerja freelance tidak terikat pada hubungan kerja yang formal dengan pemberi kerja. Mereka bekerja berdasarkan perjanjian tertentu yang diatur dalam PKWT. Perjanjian ini biasanya mencakup rincian mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, durasi kerja, dan imbalan yang akan diterima.
3. Fleksibilitas: Pekerja freelance biasanya memiliki fleksibilitas lebih besar dalam memilih proyek atau pekerjaan yang ingin mereka ambil. Mereka dapat bekerja dengan berbagai perusahaan atau klien secara bersamaan dan mengatur waktu kerja mereka sesuai keinginan.
4. Tidak Memperoleh Jaminan Sosial: Sebagai pekerja lepas, mereka umumnya tidak mendapatkan jaminan sosial seperti jaminan kesehatan, pensiun, atau tunjangan ketenagakerjaan lainnya yang biasanya diperoleh oleh pekerja dengan status tetap.
5. Tanggung Jawab Pajak Sendiri: Pekerja freelance bertanggung jawab atas kewajiban pajak mereka sendiri. Mereka harus melaporkan dan membayar pajak penghasilan atas pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan freelance yang dilakukan.²

Perjanjian Kerja Harian Lepas diatur dalam Pasal 10 hingga Pasal 12 Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian ini memberikan pengecualian terhadap beberapa ketentuan umum dalam PKWT, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Pekerjaan Tertentu dengan Waktu dan Volume yang Berubah: Perjanjian kerja harian lepas berlaku untuk jenis pekerjaan tertentu yang sering berubah dalam hal waktu pelaksanaan dan volume pekerjaan. Pembayaran upah didasarkan pada kehadiran pekerja.
2. Batas Waktu Kerja Bulanan: Perjanjian kerja harian lepas hanya berlaku untuk pekerja yang bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan.
3. Perubahan Status Setelah 21 Hari Kerja: Apabila pekerja bekerja 21 hari atau lebih dalam tiga bulan berturut-turut, maka perjanjian kerja harian lepas akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Pasal 15 ayat (1) mengatur bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan diri dan pekerjanya sebagai peserta dalam program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS. Pemberi kerja yang tidak mematuhi ketentuan ini, terutama yang bukan penyelenggara negara, akan dikenakan sanksi administratif sesuai Pasal 17 ayat (2) dari undang-undang tersebut. Sanksi tersebut bisa berupa teguran tertulis, denda, atau pembatasan dalam mendapatkan pelayanan publik tertentu. Pekerja freelance berhak atas beberapa perlindungan yaitu:

1. Perlindungan Upah.

Bagi pekerja freelance berhak untuk menerima pembayaran yang sesuai dan adil, sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Pemberi kerja wajib membayar upah tepat waktu dan tidak boleh mengurangi jumlahnya tanpa alasan yang sah, sesuai dengan prinsip pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk memastikan pekerja menerima upah yang layak, Pasal 88 ayat (1) dari undang-undang tersebut mengatur pemberlakuan upah minimum, yang lebih rinci diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan (4). Undang-Undang ini membedakan jenis upah minimum, yaitu upah minimum regional (berdasarkan provinsi atau kabupaten/kota) dan upah minimum sektor yang berlaku di wilayah tertentu, sebagaimana tercantum dalam Pasal 89 ayat (1).

2. Mendapatkan Jaminan Sosial.

Pekerja freelance berhak menerima jaminan sosial, berdasarkan Pasal 11 ayat 3 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas diwajibkan untuk menyediakan program jaminan sosial. Namun, karena status mereka sebagai freelancer, jenis jaminan sosial yang diberikan adalah BPJS Bukan Penerima Upah

².Indriana, A. (2021). KEBUJAKAN PEMERINTAH TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA FREELANCE (HARIAN LEPAS) DI INDONESIA. 5(2), 120–134.

(BPU), yang mengharuskan pekerja freelance untuk mendaftar dan membayar iuran secara mandiri.

3. **Perlindungan Kejelasan Tugas dan Kewajiban**
Pemberi kerja wajib memberikan penjelasan yang jelas mengenai tugas dan kewajiban yang harus dijalankan oleh pekerja freelance. Kejelasan ini sangat penting agar freelancer memahami dengan baik ruang lingkup pekerjaan dan tanggung jawab yang harus diemban, serta untuk menghindari potensi miskomunikasi yang bisa mempengaruhi kualitas hasil kerja.
4. **Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**
Perlindungan tenaga kerja mencakup hak-hak pekerja, pengakuan terhadap hak asasi manusia, serta perlindungan fisik, teknis, sosial, dan ekonomi. Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) tidak membedakan antara pekerja tetap dan freelance, semua pekerja berhak mendapatkan perlindungan hukum yang setara. Jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, memberikan santunan uang untuk menggantikan penghasilan yang hilang akibat peristiwa seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, melahirkan, hari tua, atau kematian. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja dan meningkatkan produktivitas melalui pencegahan kecelakaan, pengendalian bahaya, serta promosi kesehatan dan rehabilitasi.
5. **Perlindungan Hukum**
Pekerja freelance juga mendapatkan perlindungan melalui regulasi ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak mereka. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004, pekerja freelance masuk dalam kategori Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Artinya, mereka berhak mendapatkan perlindungan hukum dan kesejahteraan yang setara dengan pekerja lainnya.

Tantangan yang Dihadapi oleh Pekerja Freelance dalam Mengakses Jaminan Sosial dan Perlindungan Hukum di Indonesia

Meskipun undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia mengakui hak-hak pekerja lepas. Dalam praktiknya, pelaksanaan dan perlindungan terhadap hak-hak tersebut seringkali belum berjalan dengan baik. Pekerja lepas sering kali menghadapi kesulitan dalam memperoleh hak-hak yang seharusnya mereka terima, seperti hak atas upah yang layak, jaminan sosial, perlindungan kesehatan dan keselamatan, serta perlindungan hukum. Beberapa faktor yang mempengaruhi ketidakpastian atas hak-hak pekerja lepas di Indonesia antara lain:

1. **Ketidakjelasan Status Hukum**
Ketidakjelasan dalam perjanjian kerja antara pekerja harian lepas dan pemberi kerja menimbulkan ambiguitas mengenai status hukum mereka. Hal ini dapat menyebabkan kerentanannya terhadap pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi yang seharusnya mereka terima sesuai dengan hukum ketenagakerjaan. Ketidaktahuan mengenai durasi masa kerja dan kelanjutan hubungan kerja juga dapat menambah kekhawatiran, yang pada akhirnya merugikan stabilitas finansial dan kesejahteraan pekerja. Ketidakpastian ini berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja pekerja lepas serta mempengaruhi motivasi mereka untuk mengembangkan keterampilan. Lebih lanjut, penerapan prinsip "No Work No Pay" oleh perusahaan memperburuk kondisi ini, karena pekerja hanya dibayar saat bekerja aktif, tanpa mempertimbangkan kontribusi jangka panjang mereka terhadap perusahaan³. Hal ini juga menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung, karena tidak menghargai kontinuitas dan loyalitas pekerja.
2. **Kurangnya Kesadaran Tentang Hak dan Kewajiban**
Kurangnya pemahaman mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja antara pekerja harian lepas dan pemberi kerja telah menyebabkan berbagai masalah yang berdampak pada stabilitas dan perlindungan pekerja. Rendahnya tingkat sosialisasi dari pemerintah dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mengenai pentingnya jaminan sosial mengakibatkan

³ Sehat, D. (2006). Outsourcing dan perjanjian kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan : sebagai penuntun dalam merencanakan - melaksanakan bisnis outsourcing dan perjanjian kerja. DSS Publishing.

banyak pekerja lepas tidak mengetahui cara pendaftaran atau manfaat yang dapat mereka peroleh dari program tersebut. Ketidaktahuan ini menimbulkan ketidakpastian mengenai hak-hak dan perlindungan yang seharusnya diterima pekerja. Meskipun pengusaha mungkin memberikan perlindungan teknis terkait kecelakaan kerja, ketidakpahaman mengenai hak-hak pekerja yang dilindungi oleh hukum dapat berisiko merugikan. Selain itu, praktik perjanjian kerja yang hanya dilakukan secara lisan menjadi penghambat lain, padahal dalam hukum, perjanjian kerja yang sah seharusnya dilakukan secara tertulis. Kurangnya pemahaman tentang hal ini dapat menyebabkan pengabaian terhadap hak-hak pekerja. Masalah ini semakin diperburuk oleh minimnya upaya sosialisasi dari dinas ketenagakerjaan terkait hak dan kewajiban pekerja.

3. **Kurangnya Perlindungan Sosial**

Pekerja lepas seringkali menghadapi masalah besar terkait jaminan sosial, yang dapat berdampak buruk terhadap kesejahteraan mereka. Keterbatasan akses terhadap pesangon, asuransi kesehatan, dan pensiun membuat pekerja lepas rentan dalam menghadapi situasi darurat seperti sakit, kecelakaan, atau masa pensiun. Meskipun jaminan sosial bagi pekerja lepas mungkin tidak setara dengan pekerja tetap, hak untuk bekerja di lingkungan yang aman dan sehat tetap dijamin oleh hukum sebagai hak dasar. Perlindungan ini tidak hanya mengurangi risiko kecelakaan kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan. Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/1999 mewajibkan pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas untuk memasukkan pekerja mereka dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Selain itu, Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 juga menyatakan bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjaannya dalam program jaminan sosial yang diikuti, menegaskan pentingnya implementasi jaminan sosial sebagai perlindungan bagi pekerja lepas di lingkungan kerja yang semakin kompleks.

SIMPULAN

Tren pekerjaan lepas (freelance) telah menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam beberapa waktu terakhir. Bagi perusahaan, memanfaatkan pekerja lepas memberikan berbagai keuntungan, seperti peningkatan produktivitas, pengurangan biaya rekrutmen, pembaruan ide dari perspektif yang berbeda, serta fleksibilitas dalam pengaturan waktu. Pekerja freelance memiliki hubungan kerja dengan pengusaha yang melibatkan unsur perintah, pekerjaan, dan upah. Namun, perjanjian kerja mereka umumnya hanya berbentuk kesepakatan tertulis tanpa adanya surat pengangkatan kerja resmi. Perlindungan hukum bagi pekerja freelance masih terbatas. Kewajiban mereka diperlakukan serupa dengan pekerja kontrak, namun hak-hak normatif seperti hak atas upah yang layak, kesehatan, dan keselamatan kerja seringkali berbeda. Freelance mendapatkan upah berdasarkan satuan waktu atau hasil, dan untuk memperoleh jaminan kesehatan serta keselamatan kerja, mereka perlu mendaftar secara mandiri ke BPJS Ketenagakerjaan melalui jalur Bukan Penerima Upah. Selain itu, pekerja lepas sering kali menghadapi kesulitan dalam mengakses hak-hak yang seharusnya mereka terima, seperti upah yang adil, jaminan sosial, serta perlindungan kesehatan, keselamatan, dan hukum. Hal ini disebabkan oleh ketidakjelasan status hukum, kurangnya pemahaman mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja antara pekerja lepas dan pemberi kerja, serta minimnya perlindungan sosial yang tersedia.

Sehingga menurut saya, perlu ada upaya untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja freelance di Indonesia. Beberapa langkah strategis yang dapat diambil antara lain:

1. Meningkatkan kesadaran dan edukasi melalui sosialisasi, pelatihan, dan workshop yang dilakukan oleh pemerintah maupun organisasi terkait;
2. Pemerintah perlu mengeluarkan regulasi yang lebih spesifik untuk mengatur status hukum pekerja freelance, termasuk hak-hak mereka terkait jaminan sosial, perlindungan hukum, serta memperjelas definisi hubungan kerja antara freelancer dan pemberi kerja dalam undang-undang untuk mengurangi ketidakjelasan yang ada saat ini;

3. Perlu adanya program jaminan sosial yang lebih fleksibel dan terjangkau bagi pekerja freelance, dengan opsi pembayaran iuran yang disesuaikan dengan pendapatan mereka;
4. Mendorong penggunaan perjanjian kerja tertulis antara freelancer dan pemberi kerja yang mencakup semua hal penting seperti tugas, upah, hak, dan kewajiban masing-masing pihak;
5. Mendukung pembentukan serikat atau asosiasi pekerja freelance yang dapat mewakili kepentingan mereka dalam negosiasi dengan pemberi kerja dan pemerintah;
6. Pemerintah perlu melakukan pengawasan yang ketat terhadap implementasi kebijakan perlindungan hukum bagi pekerja freelance untuk memastikan kepatuhan semua pihak terhadap ketentuan yang ada;
7. Melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas kebijakan dan program perlindungan hukum untuk pekerja freelance agar dapat diperbarui sesuai dengan perkembangan kebutuhan di lapangan.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan perlindungan hukum bagi pekerja freelance di Indonesia dapat mengalami peningkatan yang signifikan. Perlindungan yang lebih baik akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan aman bagi para freelancer, serta mendukung pertumbuhan sektor pekerjaan lepas yang semakin pesat di era digital ini.

REFERENSI

- 46 Juta Orang Indonesia Pilih Jadi Freelancer, Apa Alasannya. (2024). Kuy.Co.Id.
- Chandler, D., & Fuchs, C. (2019). *Digital Objects, Digital Subjects: Interdisciplinary Perspectives On Capitalism, Labour And Politics In The Age Of Big Data*. London University Of Westminster Press.
- Dalimunthe, N., & Fajri, M. A. (2023). Analisis Status Pekerja Freelance Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *AHKAM*, 2(3), 482–497. <https://doi.org/10.58578/Ahkam.V2i3.1297>
- Indriana, A. (2021). KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA FREELANCE (HARIAN LEPAS) DI INDONESIA. 5(2), 120–134.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja No KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- Memahami Aturan Pekerja Harian Lepas Serta Haknya. (2024, January 28). Kitalulus.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Sehat, D. (2006). *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan : Sebagai Penuntun Dalam Merencanakan - Melaksanakan Bisnis Outsourcing Dan Perjanjian Kerja*. DSS Publishing.
- Syifa Nadia Rahmawati, & Fila Kamilah. (2020). Sudah Jatuh Tertimpa Tangga: Malangnya Nasib Pekerja Migran Indonesia (PMI) Di Masa Pandemi. *BALAIRUNG: Jurnal Multidisipliner Mahasiswa Indonesia*, 2(2), 236–273.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang (UU) Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Yeremias Keban, Ari Hernawan, & Arif Novianto. (2021, December 7). *Menyoal Kerja Layak Dan Adil Dalam Ekonomi Gig Di Indonesia*.