**URGENSI PENGATURAN BAGI PEKERJA *NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT* DALAM HUBUNGAN HUKUM DENGAN PEMBERI KERJA INDONESIA**

PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM

UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG

Rangga Perbawa Raharja Kartasasmita

208040021

**ABSTRAK**

Paradigma ekonomi saat ini mengalami pergeseran dari usaha perorangan menjadi berbasis peer-to-peer, yang mendorong perubahan teknologi melalui Disruption dan mengubah model bisnis tradisional. Hal ini menciptakan sistem ekonomi berbagi antara pemberi kerja dan pekerja, yang mengubah pola hubungan kerja menjadi tidak lagi seperti hubungan hukum kerja biasa. International Labour Organization (ILO) menyebut pola hubungan kerja ini sebagai *Non-Standard Forms of Employment*. Karakteristik pekerja *Non-Standard Forms of Employment* umumnya dikaitkan dengan bidang teknologi dan digital, terutama perusahaan startup. Di Indonesia, perusahaan-perusahaan telah menggunakan pola hubungan kerja Non-Standard Forms of Employment dalam perjanjian kerja mereka, yang menyimpangi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, pola hubungan ini terlambat dieksplorasi dan belum diakomodasi oleh pemerintah, sehingga perselisihan antara pemberi kerja dan pekerja sering terjadi. Pemberi kerja dalam Non-Standard Forms of Employment berada di posisi yang lebih menguntungkan karena dapat membuat perjanjian tanpa melibatkan ketentuan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan produk hukum tambahan untuk melengkapi ketentuan ketenagakerjaan dan menjaga hubungan industrial yang baik antara para pihak, terutama untuk melindungi hak-hak pekerja.

**Kata Kunci : Pekerja, Hubungan Hukum, *Non-Standard Forms of Employment***

***ABSTRACT***

*The current economic paradigm has shifted from individual efforts to peer-to-peer activities, which have led to competitive technological changes through Disruption and transformed traditional business models. This has created a sharing economy system between employers and workers, changing the pattern of employment relationships from the usual employment law. The International Labour Organization (ILO) refers to this pattern of employment as Non-Standard Forms of Employment. The characteristics of Non-Standard Forms of Employment are generally associated with technology and digital fields, especially start-up companies. In Indonesia, companies have used Non-Standard Forms of Employment in their employment agreements, deviating from the Employment Law No. 13 of 2003. However, this form of employment has been slow to be explored and has not yet been accommodated by the government, leading to disputes between employers and workers. Employers in Non-Standard Forms of Employment have a more advantageous position because they can make agreements without involving employment law provisions. Therefore, additional legal products are needed to complement employment law provisions and maintain good industrial relations between the parties, especially to protect the rights of workers.*

***Keywords : Workers, Legal Relationship, Non-Standard Forms of Employment***

1. **Pendahuluan**

Setiap individu membutuhkan pekerjaan sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memberikan rasa nilai pada kehidupan mereka. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[[1]](#footnote-1) Berkaitan hal tersebut penerapan teknologi informasi yang semakin canggih dan berkembang mempengaruhi bidang-bidang yang membutuhkan tenaga kerja. Dalam bidang ekonomi, revolusi industri 4.0 mengubah paradigma ekonomi dari usaha mandiri menjadi aktivitas berbasis peer-to-peer. [[2]](#footnote-2) Pelaku industri dituntut untuk dapat berpikir cepat dalam menangkap peluang usaha dan industri di masyarakat. [[3]](#footnote-3) Transformasi digital telah memaksa masyarakat untuk lebih dekat dengan teknologi, dan mengubah model bisnis tradisional menjadi sharing economy. Dalam sharing economy, aset dan layanan dibagi antara individu pribadi pada pemberi kerja dengan pekerja. Pola hubungan kerja antara keduanya tidak lagi seperti hubungan hukum kerja biasa. Sebelumnya, untuk membangun bisnis, seseorang harus memiliki modal sendiri, menabung bertahun-tahun atau pinjam agar tersedia modal segunung, namun prinsip itu kini tidak lagi selalu berlaku. Kolaborasi antara teknologi siber dan teknologi otomatisasi telah membawa perubahan signifikan di berbagai sektor dan mendorong perubahan teknologi yang kompetitif melalui Disruption. Dalam koneferensi *The Sharing Economy and the Future Work* di Toronto pada Oktober 2016, telah membahas banyaknya pola hubungan kerja yang tidak standar sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku di Kanada, dan perlunya reformasi peraturan ketenagakerjaan di Kanada. Adapun di provinsi Quebec dan Yukon, Kanada pengertian hubungan kerja sendiri tidak lagi dibedakan antara karyawan standar dan non-standar dalam pengaturan pekerjaan di Quebec Act Respecting Labour Standards dan Yukon Employment Standards Act. Terdapat amandemen terakhir pada tahun 2022.[[4]](#footnote-4)

*International Labour Organization* (ILO) mengamati pola hubungan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan di setiap negara dan menyebutnya sebagai *Non-Standard Forms of Employment*. Hal ini disebabkan karena hubungan tersebut dianggap informal karena diatur di luar peraturan ketenagakerjaan yang hanya mencakup hubungan kerja standar antara pemberi kerja dan pekerja. Namun, ILO belum dapat memberikan definisi pasti untuk pola hubungan kerja yang tidak standar tersebut.[[5]](#footnote-5) Perbedaan antara standard dan non standard oleh ILO terletak pada aspek hubungan hukum yang formal diakui negara berupa hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. ILO menjelaskan bahwa sistem perlindungan sosial pekerja disebagian besar negara dibentuk untuk konsep hubungan kerja biasa. Sebaliknya beberapa pekerja *non-standard forms of employment* tidak dilindungi oleh sistem karena lebih terlihat informal. Publikasi ILO tahun 2016 mengkategorikan beberapa jenis *Non-Standard Forms of Employment,* seperti Digital labour platforms, Working from home, Temporary employment, Part-time and on-call work, Multi-party employment, dan Disguised employment/Dependent self-employment. [[6]](#footnote-6) Kategori ini masih mungkin bertambah dan berkembang karena perubahan ekonomi, persaingan perusahaan, dan model *Sharing Economy*.

Di Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah ketentuan sudah mencakup semua hal yang terkait dengan tenaga kerja. Pengertian hubungan kerja di Indonesia sendiri terdapat Pasal 1 angka 15 yang menyatakan bahwa hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang dibangun berdasarkan perjanjian kerja yang mencakup unsur-unsur seperti pekerjaan yang dilakukan, upah yang diterima, dan perintah dari pihak pengusaha. Ketiga unsur ini diperlukan sebagai pembentuk agar suatu hubungan hukum dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja.[[7]](#footnote-7) Pemberi kerja sendiri wajib memberikan hak-hak pekerja seperti upah minimum, upah lembur, izin cuti, dan jaminan sosial. Namun, kewajiban ini tidak berlaku jika hubungan kerja tersebut dianggap sebagai sektor informal. Hubungan kerja di sektor informal didasarkan pada prinsip kepercayaan dan kegotong-royongan, dan sering kali tidak memiliki dasar hukum yang jelas.[[8]](#footnote-8)

Sektor informal sendiri memiliki ciri-ciri seperti[[9]](#footnote-9) usaha yang tidak terorganisir, tidak memiliki izin usaha, teknologi yang sederhana, modal dan usaha kecil, dilakukan sendiri, dan lain-lain. Hal ini berbeda dengan pola hubungan kerja pada Non-Standard Forms of Employment yang memenuhi unsur-unsur UU No. 13 Tahun 2003 namun dilakukan penyimpangan baik sebagian atau keseluruhan pada hubungan para pihak. Meskipun Non-Standard Forms of Employment tidak selalu termasuk dalam sektor informal, karakteristik pekerjaan jenis ini lebih dikonotasikan untuk pekerja di bidang teknologi dan digital, terutama di perusahaan startup. Beberapa tahun terakhir banyak perusahaan di Indonesia menggunakan pola hubungan kerja Non-Standard Forms of Employment seperti kemitraan dan perjanjian jasa pada pekerjaan seperti layanan jasa transportasi online dan pekerja jarak jauh. Hal ini meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi, tetapi juga meningkatkan risiko penyelundupan hukum untuk menghindari memberikan hak-hak pekerja. Seperti pada Putusan kasus Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 157/PHI/G/2008/PHI.PN.JKT.PST yang mana perusahaan menggunakan status hubungan kemitraan untuk menghindari memberikan pesangon kepada pekerjanya setelah melakukan pemutusan hubungan kerja. Pada tahap Peninjauan Kembali, pihak perusahaan memberikan penjelasan bahwa hubungan hukum yang terjadi antara pengemudi dan perusahaan hanya bersifat kemitraan insidental dan freelance. Namun, Majelis Hakim menolak alasan tersebut dan menolak Peninjauan Kembali yang diajukan oleh pemohon.[[10]](#footnote-10). Putusan Mahkamah Agung tersebut juga menunjukkan adanya pemahaman berbeda mengenai pola hubungan pekerja dengan pengusaha daalam bentuk perjanjian kerja dan perjanjian kemitraan. [[11]](#footnote-11) Kehadiran pekerja *Non-Standard Forms of Employment* di sisi lain menimbulkan beberapa perselisihan di masyarakat, tercatat 71 kasus aksi unjuk rasa dilakukan oleh para mitra pengemudi online sejak Maret 2020 hingga Maret 2022. Isu yang muncul meliputi perubahan tarif dan insentif.[[12]](#footnote-12) Ada pula permasalahan tunggakan pembayaran dan *lay-off* tanpa kompensasi oleh perusahaan *startup* yang tidak *sustain* pada kuartal kedua tahun 2022 bagi pekerja.

Pada tahun 2020, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disahkan pada tahun 2020 dengan tujuan meningkatkan lapangan kerja dan mendukung tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi nasional. Namun, isi ketentuan UU lebih mengarah pada persiapan globalisasi ekonomi[[13]](#footnote-13) serta peningkatan iklim investasi, dan kurang memperhatikan pekerja Non-Standard Forms of Employment di Indonesia. Pekerja Non-Standard Forms of Employment di Indonesia mengalami permasalahan hubungan industrial dan sosial. Namun, pasar tenaga kerja ini dapat memacu percepatan pengembangan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja lebih besar. Indonesia terlambat dan belum mengeksplorasi pengaturan dan ketentuan untuk pekerja dan pemberi kerja, yang dapat menyebabkan perselisihan semakin masif. Oleh karena itu, menarik untuk melakukan pengkajian berikut :

1. Bagaimana urgensi pengaturan bagi Pekerja Non-Standard Forms of Employment dalam Hubungan Hukum dengan Pemberi Kerja ?
2. Bagaimana konsep pengaturan yang ideal bagi Pekerja Non-Standard Forms of Employment dalam Hubungan Hukum dengan Pemberi Kerja ?
3. **Metode Penelitian**

### Dalam penelitian ini spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis. Setelah melakukan pengumpulan data, informasi tersebut kemudian diolah dan disusun dengan menggunakan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan melalui metode pendekatan menggunakan yuridis normatif,[[14]](#footnote-14) dengan melihat objek permasalahan pengaturan *Non-Standard Forms of Employment* yang akan menggunakan UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai induk hukum bidang ketenagakerjaan yang dikaji dan analisa dari penyimpangan tersebut. Penelitian ini melakukan analisis hanya sampai pada taraf deskripsi, yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistimatis sehingga dapat lebih mudah untuk difahami dan disimpulkan.[[15]](#footnote-15) Untuk teknik pengumpulan data menggunakan studi dokumen yang dianalisis menggunakan pendekatan yuridis-kualitatif. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara sistematis dan konsisten dengan mengacu pada gejala-gejala yang terkait. Selanjutnya, data tersebut diatur secara terstruktur dan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan teknik interpretasi, penafsiran hukum, dan konstruksi hukum.

1. **Pembahasan**

## Analisis Urgensi Pengaturan Bagi Pekerja *Non-Standard Forms Of Employment* Di Indonesia Dalam Hubungan Hukum Dengan Pemberi Kerja

### **Implementasi *Non Standard Forms of Employment* di Indonesia**

### Indonesia mengalami masa distrupsi teknologi dan melek teknologi masyarakat yang meningkat dipicu oleh faktor revolusi Industri 4.0. Selain itu ada upaya pemerintah juga untuk mempermudah investasi bagi perusahaan startup dan *tech-company* yang menjalankan bisnis di Indonesia yang sekaligus persaingan sengit antara perusahaan di berbagai platform, seperti e-commerce dan transportasi online. Persaingan ini menyebabkan banyak startup melakukan pemborosan uang dari investor untuk menggaet pasar, sehingga perusahaan berupaya melakukan *cost saving* dengan meminimalkan biaya, termasuk upah untuk tenaga kerja. Beberapa perusahaan di Indonesia mulai beralih ke sistem sharing economy sebagai strategi *cost saving.* Sharing economy di Indonesia terdiri dari praktik *Non-Standard Forms of Employment* yang berlangsung bersamaan dengan kemunculan platform-platform digital yang dapat diakses oleh semua kalangan. Meskipun *Non-Standard Forms of Employment* memberikan lapangan kerja yang luas bagi masyarakat dan perusahaan tidak perlu memikirkan expense yang terlalu tinggi karena workrate nya didasarkan pada pekerjaan yang dilakukan, namun hal ini menyimpangi ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia.

### Non-Standard Forms of Employment memang mirip dengan pekerjaan informal, namun Non-Standard Forms of Employment tidak merujuk pada sektor informal. Pekerjaan informal di Indonesia lebih melekat pada pekerjaan yang tidak terorganisir dan tidak memiliki aturan, seperti tukang becak, kuli bangunan, pedagang asongan, dan lain-lain. Sedangkan hubungan kerja pada Non-Standard Forms of Employment ditujukan agar dapat memenuhi prinsip pada sharing economy.

Tabel 1 : Komparasi antara UU 13/2003, Non Standard Forms of Employment dan Informal

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Formal (UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakeraan)** | ***Non Standard Forms of Employment*** | **Informal** |
| **Hubungan Hukum** | Hubungan Kerja | Bukan Hubungan Kerja | Bukan Hubungan Kerja |
| **Pola Hubungan** | Perjanjian Kerja | Perjanjian kerjasama beragam, paling umum :   * Perjanjian Jasa * Perjanjian Kemitraan * Perjanjian Keagenan * Dll | Tidak ada jenis perjanjian terntentu |
| **Bentuk Perjanjian** | PKWT, PKWTT | Perjanjian Kerjasama | Bisa perjanjian kerjasama atau atas dasar itikad para pihak |
| **Kesepakatan Para Pihak** | Diutamakan tertulis jarang melalui lisan | Diutamakan tertulis jarang melalui lisan | Lebih banyak melalui lisan jarang tertulis |

Tabel tersebut menunjukkan perbedaan antara UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bentuk kerja non standar, dan sektor informal. Pada bentuk kerja non standar dan sektor informal, tidak ada hubungan kerja atau perjanjian kerja tertentu, tetapi terdapat perjanjian yang variatif seperti perjanjian jasa, kemitraan, keagenan, dan lain-lain. Di sektor informal, tidak ada perjanjian kerja tertentu. PKWT dan PKWTT hanya dikenal pada hubungan kerja formal dan tidak termasuk dalam bentuk kerja non standar dan sektor informal. Kesepakatan tertulis menjadi penting pada bentuk kerja non standar dan formal, sedangkan pada sektor informal tidak mewajibkan hal tersebut. Konflik sering timbul dalam bentuk kerja non standar karena kesamaan persepsi tidak terjaga, dan pihak yang menerima perintah kerja cenderung lebih inferior.

### **Para Pihak Dalam *Non Standard Forms of Employment* di Indonesia**

### Dalam *Non-Standard Forms of Employment*, pekerja dan pemberi kerja bertujuan untuk mencapai keuntungan bersama tanpa membuat perjanjian kerja. Meskipun ada unsur pekerjaan, perintah, dan upah, hubungan antara kedua belah pihak tidak teratur dan harus dilihat apakah hubungan tersebut vertical atau horizontal.

### Pekerja dalam bentuk ini bukanlah tenaga kerja yang menerima perintah vertikal, namun bekerja karena dihargai akan kemampuan tersebut. Honor menjadi dasar atas prestasi yang dilakukan oleh pihak Pekerja, yang merupakan pembeda dengan pekerja dalam artian UU 13 Tahun 2003. Dalam Non-Standard Forms of Employment, prinsip 'no work, no gain' sangat ditekankan, berbeda dengan pekerja dalam UU 13 Tahun 2003 yang mendapatkan kepastian upah pokok secara mingguan, bulanan, atau tahunan. Contohnya seperti Driver Ojek Online atau vendor dari perusahaan menerima bayaran setelah menyelesaikan tugas. Isi dari perjanjian kerja dapat disepakati oleh pihak pekerja pada saat pertama kali menyetujuinya. *Non-Standard Forms of Employment* di Indonesia sendiri umumnya dikenal sebagai mitra usaha. Isitlah mitra usaha memberikan indikasi pekerja tersebut independen untuk mencari pendapatan bagi dirinya tanpa campur tangan pihak lain.

### Sedangkan pemberi kerja dalam *Non-Standard Forms of Employment* hanya menyediakan fasilitas bekerja seperti platform atau tempat, namun tidak memberikan imbalan atau upah secara langsung kepada pekerja. Pemberi kerja hanya perlu memonitor pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati, dan hanya akan fokus pada prestasi yang dilakukan oleh pekerja. Contoh umum adalah pemberi kerja model platform *crowdwork* menggunakan perjanjian jasa, di mana pemberi kerja mendapatkan income dari orang yang bekerja melalui platform mereka untuk pihak ketiga yang memiliki project. Pemberi kerja tidak mewajibkan pekerja harus bekerja setiap saat, dan jika tidak ada pekerjaan maka tidak ada yang dibayarkan. Pemberi kerja tidak memerintahkan pekerja secara langsung, melainkan hanya menyediakan fasilitas bekerja dan memonitor pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati.

### Pihak Pekerja dan Pemberi Kerja dalam Non-Standard Forms of Employment dasarnya adalah hubungan yang seimbang antara para pihak. Hal ini yang membedakan dengan hubungan Kerja. Dalam hubungan kerja biasa, struktur hierarki penting ada untuk memastikan perjanjian kerja terwujud dengan hubungan industrial yang harmonis. UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dapat membantu meminimalisir konflik antara para pihak dan melindungi hak serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Sehingga hubungan yang tidak seimbang bukan menunjukkan baik atau buruknya perjanjian, namun perlu dipastikan hak kewajiban masing-masing pihak telah terpenuhi. Sebaliknya kedudukan setara atau seimbang dalam hubungan *Non-Standard Forms of Employment* belum tentu diartikan para pihak diuntungkan.

### Dalam hubungan *Non-Standard Forms of Employment*, hanya ada Pemberi Kerja dan Pekerja yang terlibat dalam perjanjian. Isi perjanjian ini bersifat privat dan tidak melibatkan pemerintah, asalkan memenuhi syarat yang berlaku. Namun, kelemahan dari hubungan hukum ini adalah bahwa para pihak dapat menambahkan ketentuan yang mengaburkan fakta bahwa itu adalah hubungan kerja. Sehingga meskipun ada perjanjian, jika tidak diakui sebagai hubungan kerja, maka para pihak tidak dapat dianggap memiliki hubungan kerja.

### **Akibat Hukum dari Non-Standard Forms of Employment di Indonesia**

### Belum adanya pengaturan mengenai Non-Standard Forms of Employment di Indonesia mengakibatkan secara hukum pun ada hak dan kewajiban yang hilang diantara para pihak meliputi :

### Tidak adanya uang kompensasi dan/atau uang pesangon yang diterima sesaui dalam Pasal 61 A UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau Perppu Cipta Kerja yang diatur lebih lanjut melalui Pasal 15 PP 35 Tahun 2021 mengenai uang kompensasi dan PHK dalam Pasal 156 ayat (1) Perppu Cipta Kerja.

### Tidak adanya uang THR yang diberikan berdasarkan PP No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan juncto Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.

### Tidak adanya uang ganti rugi yang sesuai Pasal 62 UU Ketenagakerjaan jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum masa berlakunya perjanjian kerja waktu tertentu berakhir atau jika hubungan kerja berakhir bukan karena alasan yang diatur dalam Pasal 61 ayat (1) dengan ganti rugi kepada sebesar upah pekerja/buruh hingga batas waktu berakhirnya masa perjanjian kerja.

### Tidak ada upah minimum sesuai pengaturan dalam PP No 36 Tahun 2021, didalamnya ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

### Tidak didaftarkan dalam BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan sesuai Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Perpres Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan.

### Tidak ada hak cuti atau izin meninggalkan pekerjaan sesuai Pasal 79 ayat (3) UU Ketenagakerjaan 13/2003 jo. UU Cipta Kerja 11/2020.

### Tidak ada jangka waktu yang jelas sesuai peraturan untuk kontrak kerja waktu tak terbatas (PKWTT) tidak memiliki batasan waktu tertentu, kecuali jika berhubungan dengan usia pekerja. Sementara itu, kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) sehingga jangka waktu maksimal menutur ketentuan terbatu adalah 5 tahun. Kontrak PKWT dapat diperpanjang beberapa kali selama jangka waktu keseluruhan tidak melebihi 5 tahun.

### Para pekerja dalam Non-Standard Forms of Employment tidak dapat membentuk atau bergabung dengan Serikat Pekerja seperti yang diatur dalam UU No 21 Tahun 2000. Meskipun pekerja *Non-Standard Forms of Employment* dapat membentuk paguyuban atau komunitas, kedudukan hukumnya akan berbeda dengan Serikat Pekerja yang diakui secara legal dalam Undang-Undang dan diakui oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

### Tidak ada penyelesaian bipartit maupun tripartit, perselisihan antara pihak pemberi kerja dan pekerja biasanya diselesaikan secara internal melalui perundingan bipartit yang melibatkan pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh. Jika perundingan gagal, perselisihan harus diselesaikan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase sebelum dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial. Tripartit melibatkan pemerintah dapat digunakan jika bipartit gagal. Namun, dalam Non-Standard Forms of Employment, perselisihan harus diselesaikan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase karena tidak ada ketentuan bipartit atau tripartite untuk no litigasinya tersebut.

### Tidak bisa dilakukan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial yang menangani kasus perselisihan hubungan kerja seperti perselisihan hak, kepentingan, dan PHK. Namun, jenis hubungan kerja Non-Standard Forms of Employment harus diselesaikan melalui peradilan umum.

Dengan demikian secara normatif sebenarnya perjanjian Non-Standard Forms of Employment tersebut tidak bisa dikatakan adil sebagai suatu bentuk kerjasama, karena bisa ada indikasi pemberi kerja untuk tidak melakukan kewajiban sesuai ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku dengan membuat perjanjian kerjasama yang bukan hubungan kerja.

## Analisis Konsep Pengaturan Non-Standard Forms of Employment yang Ideal di Indonesia

### **Latar Belakang Pemilihan Konsep Pengaturan Non-Standard Forms of Employment yang Ideal di Indonesia**

### Pada tahun 2016 di Toronto, Kanada, diselenggarakan pembahasan mengenai *The Sharing Economy and the Future Work*, yang menyimpulkan bahwa semakin banyak pola hubungan kerja yang tidak standar di Kanada. Amandemen ketentuan ketenagakerjaan dilakukan di beberapa propinsi di Kanada sebagai tindak lanjut dari pembahasan tersebut. Kanada menganut sistem propinsi dan wilayahnya terdiri dari bekas jajahan Inggris dan Prancis, dengan sebagian besar wilayah menganut Common Law dan Quebec menggunakan Civil Law.

### Peraturan Ketenagakerjaan di Kanada sendiri sering diperbaharui dan cenderung dinamis, hal tersebut dapat dilihat seperti ketentuan dalam Yukon yang sudah melakukan amandemen sebanyak 12 kali dan terakhir melaluu c. 11; SY 2022, sedangkan Quebec juga banyak melakukan amandemen kurang lebih sebanyak 66 kali sejak pertama kali diatur pada tahun 1979.

### Yukon dan Quebec di Kanada memiliki undang-undang ketenagakerjaan yang menjabarkan definisi pekerja kontrak, tetapi tidak secara tegas mengharuskan aspek legalitas dalam hubungan kerja. Keduanya lebih menekankan bahwa unsur-unsur kerja harus terpenuhi bagi para pihak yang mengadakan hubungan kerja untuk meminimalisir diskriminasi terhadap pekerja Non Standard Forms of Employment. Yukon Employment Standards Act dan Quebec Act Respecting Labour Standards telah diamandemeni pada beberapa bagian terakhir.

### Dengan melihat pada perkembangan Non-Standard Forms of Employment di Kanada, maka konsep Non-Standards Forms of Employment di Kanada dapat dijadikan sebagai role model untuk dijadikan konsep pengaturan Non-Standard Forms of Employment di Indonesia. Khsusunya pada propinsi Quebec dengan Indonesia yang sama-sama menggunakan sistem Civil Law. Hal ini akan mempermudah dari segi pendekatan untuk mencari konsep ideal tersebut di Indonesia.

### **Konsep Pengaturan Non-Standard Forms yang ideal di Indonesia**

### Pada dasarnya *Non-standard forms of employment* merupakan perkembangan dari hubungan kerja di era modern yang terjadi dari model bisnis *sharing economy*. Penyimpangan dari maksud hubungan kerja bukan dimaksudkan untuk melakukan suatu upaya penyelundupan hukum, namun memang berkembang dari adanya distrupsi. Hubungan yang terjadi terdiri dari banyak pola yang bisa berbeda, yang menjadi kesamaannya adalah bahwa pola-pola tersebut mengesampingkan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Tentunya tidak semua ruang lingkup yang tersebut berkembang di Indonesia dan berhubungan dengan disruption. Jika diuraikan maka didapati bahwa hanya beberapa saja yang masuk konsep Non-Standard Forms of Employment Indonesia :

### Tabel 2: Ruang Lingkup, Jenis Hubungan dan Impelementasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ruang Lingkup | Jenis Hubungan | Penerapan | Implementasi di Indonesia |
| Temporary Employment | Fixed Terms Contract | * jangka waktu bekerja pendek. * Tidak memungkinkan pekerja menjadi tetap. * Kontrak dimungkinkan untuk diakhiri kapan saja | * Dikenal kontrak musiman maupun harian lepas seperti PKWT * PKWT memungkinkan untuk menjadi pekerja permanen. |
| Temporary Agency Work and Other Contractual Arrangements  Involving Multiple Parties | Temporary Agency Work dan Fixed Terms Contract | * Satu kontrak bisa terdiri dari beberapa pihak yang terlibat untuk memperkerjakan karyawan | Tidak ada pengaturan yang secara khusus mengenai karyawan outsourcing semuanya didasarkan pada ketentuan PKWT/PKWTT Alih Daya yang berlaku |
| Ambiguous Employment | Ambigious Employment Relationship | * Dikenal self employment : pekerjaan yang dilakukan untuk diri sendiri * Pola hubungan tidak jelas antara para pihak. Seperti hubungan kerja tapi bukan hubungan kerja. | Hubungan kerja yang tidak termasuk dalam PKWT / PKWTT dianggap bukan hubungan kerja |
| Part-Time | Part Time Worker | * Sistem hubungan adalah part-time worker yang dibedakan dengan full time worker * Terdapat ketentuan jam kerja untuk part time worker | * Tidak ada ketentuan secara khusu yang membahas mengenai Part Time * Hubungan part time diluar PKWT/PKWTT dianggap bukan sebagai hubungan kerja |
| Digital Labour Platforms | Fixed Term Contract, Temporary agency worker, Ambigious Employment Relationship dan Part Time | * sistem crowdwork : bekerja bersama-sama * jenis hubungan yang dipakai beragam dan tidak ditentukan seperti apa | * Tidak dikenal hubungan yang tepat untuk pekerjaan crowdwork * Untuk bagian terntu dalam Digital Labour Platforms bisa menggunakan PKWT/PKWTT |
| Working From Home | Fixed Term Contract, Temporary agency worker, Ambigious Employment Relationship dan Part Time | Sistem kerja dapat dilakukan crowdwork via digital ataupun self employment | * Tidak ada ketentuan khusus mengenai working from home * dimungkinkan menggunakan PKWT/PKWTT untuk pekerja yang dirasa perlu |

Dalam *Non-Standard Forms of Employment* di Indonesia, hanya Temporary Employment yang sudah diatur melalui hubungan PKWT, sementara sisanya belum diatur secara formal. Propinsi Quebec menjadi role model dalam pengaturan Non-Standard Forms of Employment di Indonesia, karena ranah ketenagakerjaan merupakan hukum public, Quebec berusaha menjamin bahwa pemberi kerja menawarkan kondisi kerja yang lebih baik bagi pekerja. Perlindungan yang diatur dalam Act Respecting Labour Standards di Quebec sebenarnya sama dengan pertimbangan dibentuknya UU 13 Tahun 2003.

Konsep proteksi dalam *Act Respecting Labour Standards* di Quebec dan UU Ketenagakerjaan di Indonesia bertujuan untuk menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja sehingga isi perjanjian kerja tidak merugikan pekerja secara bebas. Oleh karena itu, negara perlu membuat regulasi yang memberikan hak bekerja dan penghidupan yang layak. Namun, produk hukum seperti UU Cipta Kerja belum mampu mensejahterakan khusunya pekerja *Non-Standard Forms of Employment*. Diperlukan produk hukum tambahan untuk melengkapi ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan tersebut agar hubungan industrial tetap baik antara para pihak dan memberikan manfaat ekonomi.

Perwujudan kesejahteraan melalui bidang ketenagakerjaan diharapkan dapat mengikuti pesatnya perkembangan ekonomi global. Oleh karena itu, pengaturan Non-Standard Forms Employment yang ideal adalah yang mensejahterakan pekerja dan menjaga hubungan industrial yang baik antara para pihak sekaligus memberikan manfaat ekonomi. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat regulasi yang sesuai untuk mengatur ranah hubungan kerja agar para pekerja akan merasa nyaman dan mendapatkan kesejahteraan yang layak.

### **Pengaturan *Non-Standard Forms Employment* yang Ideal di Indonesia**

### Indonesia belum memiliki pengaturan yang memadai untuk Non-Standard Forms of Employment. Quebec di Kanada memiliki peraturan yang menjamin hak minimal pekerja dalam ranah ketenagakerjaan dan hal ini sejalan dengan tujuan proteksi terhadap tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan Indonesia. Agar dilakukan percepatan pengaturan, Kementerian Ketenagakerjaan diharapkan dapat segera menerbitkan peraturan khusus untuk pekerja Non-Standard Forms of Employment melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Hal ini diharapkan dapat memberikan kepastian bagi pekerja di luar ketentuan UU 13 Tahun 2003.

### Untuk menghindari ambiguitas, judul Peraturan Menteri tentang Non-Standard Forms of Employment harus jelas dan spesifik. "Perjanjian Non Kerja" direkomendasikan sebagai judul yang mencakup pekerja, pemberi kerja, hubungan kerja, perjanjian kerja, perjanjian non kerja, pengawas ketenagakerjaan, dan Menteri. Istilah pekerja dan pemberi kerja diambil dari Quebec Act Respecting Labour Standards, sementara perjanjian non kerja mencakup segala perjanjian selain PKWT dan PKWTT, dan pengertian hubungan kerja dan perjanjian kerja tetap mengacu pada UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### Peraturan tersebut juga harus menjelaskan definisi dan syarat-syarat perjanjian non-kerja, termasuk bahwa pemberi kerja harus menyediakan platform dan sarana untuk pekerjaan. Syarat-syarat perjanjian tersebut meliputi pekerjaan yang harus sesuai dengan yang disediakan oleh pemberi kerja, kedudukan para pihak harus sama, pekerjaan harus dilakukan secara massal akan tetapi hasilnya berbeda untuk setiap individu, pemberi kerja harus bersifat pasif, sementara pekerja harus aktif, dan upah harus didasarkan pada pekerjaan yang selesai dilakukan.

### Adapun waktu kerja dalam perjanjian non kerja yaitu pemberi kerja memberikan waktu kerja yang harus dipenuhi pekerja sebanyak 40 jam dalam 1 minggu, apabila pekerjaan yang dilakukan tidak mensyaratkan pemenuhan waktu kerja maka pekejaan dikategorikan pekerja paruh waktu, pemberi kerja tidak mengatur hari kerja bagi pekerja dan Pekerja dapat mengatur sendiri pembagian jam kerja tersebut

### Konsekuensi dari waktu kerja tersebut adalah adanya kemungkinan overtime atau waktu kerja lembur yang melebihi waktu kerja yang perlu diatur dengan syarat adanya kesepakatan para pihak dan waktu kerja lembur dengan tambahan maksimal 18 jam dalam 1 minggu dengan penghitungan pembayaran yakni 1,5 kali upah 1 jam untuk kelebihan 6 jam pada rentang 40 – 46 jam dalam seminggu, 2 kali upah 1 jam untuk kelebihan 6 jam pada rentang 46 – 52 jam dalam seminggu, 3 kali upah 1 jam untuk kelebihan 6 jam pada rentang 52 – 58 jam dalam seminggu

### Setelah adanya waktu kerja yang ditentukan, maka ketentuan didalamnya juga harus menjelaskan mengenai waktu istirahat dan cuti bagi pekerja itu sendiri dengan ketentuan waktu isitrahat dan cuti meliputi istirahat jam yang bisa diatur oleh pekerja sendiri waktunya dan cuti tahunan sekurang kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus. Adapun pelaksanaan cuti tahunan dihitung dengan melihat cuti 1 hari dihitung sama dengan 8 jam kerja. Adapun pekerja yang telah mengambil cuti sama dengan 40 jam dalam seminggu tidak diwajibakan untuk bekerja dalam minggu tersebut. Kemudian pekerja yang bekerja dalam minggu yang sama setelah cuti sama dengan 40 puluh jam seminggu dihitung sebagai kerja lembur.

### Selanjutnya bagi pekerja perempuan dapat diberikan hak istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Sedangkan yang keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

### Dalam hal penyesuain libur dengan hari-hari libur resmi yang berlaku di Indonesia maka dapat dilakukan penyesuaian kerja dengan cara pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi dan hari libu tersebut dihitung sama dengan 8 (delapan) jam kerja

### Untuk upah minimum yang diterapkan bagi para pekerja tersebut adalah upah minimum didasarkan pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang disepakati ditunjuk oleh para pihak adapun upah minimum dalam bentuk bulunan dikonversikan menjadi upah minimum dalam 1 jam dengan rumus upah minimum x 1 / 173 = upah 1 jam.

### Peraturan didalamnya juga harus menegaskan mengenai hak jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja yang mana setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja serta Jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### Hal terakhir yang perlu diperhatikan adalah mengenai hubungan industrial dari perjanjian non-kerja agar pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Sehingga perselisihan dapat diselesaikan melalui bipartit dan tripartit maupun alternatif penyelesaian sengketa lainnya yang bisa berlanjut sampai melalui pengadilan hubungan industrial.

### Ketentuan khusus bagi pekerja Non-Standard Forms of Employment yang tidak tercakup dalam UU 13 Tahun 2003 dapat mencakup berbagai pola hubungan kerja seperti *Ambiguous Employment, Part-Time, Digital Labour Platforms, dan Working from Home*, serta memberikan fleksibilitas pada jumlah jam kerja. Pemberi kerja bersifat pasif dan pekerja bersifat aktif mendapatkan pekerjaan yang difasilitasi oleh pemberi kerja. Pengaturan melalui permenaker diharapkan bisa diatur lebih lanjut menjadi produk hukum menjadi undang-undang.

1. **Penutup**
   * + 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan yang dilakukan, maka disimpulankan sebagai berikut :

* + - 1. Pengaturan bagi pekerja Non-Standard Forms of Employment diperlukan karena adanya perubahan bisnis tradisional menjadi sharing economy antara pemberi kerja dan pekerja. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja belum mengakomodir pekerja Non-Standard Forms of Employment, sehingga konflik masih timbul dan ketidakpastian hukum bagi pihak pemberi kerja dan pekerja. Pengaturan Non-Standard Forms of Employment perlu dilakukan untuk mengatasi ketimpangan di antara para pihak.
      2. Pengaturan ketenagakerjaan harus memberikan perlindungan bagi semua jenis pekerjaan, tanpa diskriminasi, demi kesejahteraan pekerja. Diperlukan produk tambahan untuk melengkapi ketentuan yang berkaitan dengan Non-Standard Forms of Employment agar menjaga hubungan industrial yang baik antara para pihak dan memberikan manfaat ekonomi yang optimal. Solusi terdekat dan cepat adalah melalui pengaturan produk hukum dalam skala kementrian ketenagakerjaan, seperti Peraturan Menteri. Draft permenaker tentang Non-Standard Forms of Employment diharapkan dapat diikuti oleh ketentuan ketenagakerjaan lain yang sudah berlaku. Walaupun terbatas, upaya preventif dalam mengatasi perselisihan antara pemberi kerja dan pekerja dapat dilakukan secara bertahap melalui peraturan tersebut.
      3. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan oleh penulis:

* 1. Pengaturan Non-Standard Forms of Employment perlu dipelajari lebih dalam karena ketentuan saat ini belum mencakup hal tersebut. Pemerintah perlu mengevaluasi ketentuan Cipta Kerja dan mempertimbangkan pengawasan kesejahteraan pekerja melalui dinas ketenagakerjaan dan memberikan himbauan pada perusahaan-perusahaan. Pemerintah juga perlu terus mendapatkan update terkait Non-Standard Forms of Employment secara global dan terlibat dalam diskusi ILO untuk merumuskan referensi. *Benchmarking* ke negara yang sudah maju dalam kesejahteraan pekerja juga perlu dilakukan.
  2. Pemerintah harus merevisi atau membuat peraturan baru yang mengatur Non-Standard Forms of Employment untuk melindungi hak-hak pekerja, namun proses legislatif memakan waktu yang lama. Solusi tercepat adalah menerbitkan peraturan menteri melalui Kementerian Ketenagakerjaan dengan melibatkan pihak-pihak terkait. Peraturan tersebut harus disosialisasikan dengan baik agar dapat dipahami oleh masyarakat. Keuntungan dari penerbitan peraturan melalui permenaker adalah dapat dengan cepat diperbarui mengikuti perkembangan sharing economy.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Rachman Budiono, *Makna “Perintah” Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Rena Hukum Volume 6, Nomor 2, Agustus 2012.

Arif Novianto, *Persaingan Aplikasi Turunkan Tarif Memicu Maraknya Protes Pengemudi Online*, <https://www.vice.com/id/article/n7zjeb/selama-pandemi-covid-protes-pengemudi-ojol-meningkat-di-indonesia-akibat-perang-tarif-aplikasi> diunduh pada tanggal 20 September 2022

Cholid Narbuko, Abu Achmadi ; *Metodologi Penelitian*, Cet.VI, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005

Daniel Nicolas, *Pengaturan Hak Konstitusional Warga Negara Dan Bentuk Perlindungan Hak Konstitusi*, Lex Administratum, Vol. VI/No. 4/Sept-Des/2018

Endang Yuniastuti, *Pola Kerja Kemitraan di Era Digital : Perlindungan Sosial Transportasi Online Roda Dua*, PT Elexmedia Komputindo, Jakarta, 2020,

Rachmad Abduh, *Tantangan Tenagakerja Indonesia Dalam Menghadapi Revolusi 4.0*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Rebra Dwi Prastyo, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Informal di Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Secretariat to the Expert Panel, *Federal Labour Standards Protections for Workers in Non-Standard Work, Employment and Social Development Canada*, 2019

Uli Parulian Sihombing, Asfinawati, Gatot, *Pekerja Sektor Informal Berjuang Untuk Hidup*, Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, Jakarta, 2011

Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja*, Sinar Grafika, Jakarta 2019

Zulkarnaen, *Hukum Ketenagakerjaan ; Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2021

1. Daniel Nicolas, *Pengaturan Hak Konstitusional Warga Negara Dan Bentuk Perlindungan Hak Konstitusi*, Lex Administratum, Vol. VI/No. 4/Sept-Des/2018, hlm 173 [↑](#footnote-ref-1)
2. Endang Yuniastuti, *Pola Kerja Kemitraan di Era Digital : Perlindungan Sosial Transportasi Online Roda Dua*, PT Elexmedia Komputindo, Jakarta, 2020, hlm. 6-7. [↑](#footnote-ref-2)
3. Rachmad Abduh, *Tantangan Tenagakerja Indonesia Dalam Menghadapi Revolusi 4.0*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, hlm. 444 [↑](#footnote-ref-3)
4. Secretariat to the Expert Panel, *Federal Labour Standards Protections for Workers in Non-Standard Work*, Employment and Social Development Canada, Januari 2019. hlm 12 [↑](#footnote-ref-4)
5. International Labour Organization, *Info Story : The rising tide of non-standard employment*, <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/Non-Standard-Employment#what-is-non-standard-employment> diunduh pada 14 Oktober 2022, pukul 17.12 WIB [↑](#footnote-ref-5)
6. International Labour Organization, *NON-STANDARD EMPLOYEMENT AROUND THE WORLD Understanding challenges, shaping prospects,* PRODOC, Geneva, 2016, hlm. xxii. [↑](#footnote-ref-6)
7. Abdul Rachman Budiono, *Makna “Perintah” Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Rena Hukum Volume 6, Nomor 2, Agustus 2012. Hlm. 137 [↑](#footnote-ref-7)
8. Rebra Dwi Prastyo, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Informal di Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. hlm. 4 [↑](#footnote-ref-8)
9. Uli Parulian Sihombing, Asfinawati, Gatot, *Pekerja Sektor Informal Berjuang Untuk Hidup*, Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, Jakarta, 2011, hlm. 1. [↑](#footnote-ref-9)
10. Amin Maulana, *Penyelundupan Hukum dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan Pada Status yang Seharusnya Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Perusahaan dengan Pekerjannya,* Jurnal Suara Keadilan, Vol. 21 No. 1, April 2020. Hlm. 21-22 [↑](#footnote-ref-10)
11. Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja*, Sinar Grafika, Jakarta 2019. hlm. 8 [↑](#footnote-ref-11)
12. Arif Novianto, *Persaingan Aplikasi Turunkan Tarif Memicu Maraknya Protes Pengemudi Online*, [https://www.vice.com/id/article/n7zjeb/selama-pandemi-covid-protes-pengemudi-ojol-meningkat-di indonesia-akibat-perang-tarif-aplikasi](https://www.vice.com/id/article/n7zjeb/selama-pandemi-covid-protes-pengemudi-ojol-meningkat-di%20indonesia-akibat-perang-tarif-aplikasi) diunduh pada tanggal 20 September 2022 [↑](#footnote-ref-12)
13. Zulkarnaen, *Hukum Ketenagakerjaan ; Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law*), CV Pustaka Setia, Bandung, 2021, hlm. 190 [↑](#footnote-ref-13)
14. Kornelius Benuf, Muhammad Azhar, *Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*, Jurnal Gema Keadilan, Volume 7 Edisi I, Juni 2020, hlm. 23 [↑](#footnote-ref-14)
15. Cholid Narbuko, Abu Achmadi ; Metodologi Penelitian, Cet.VI, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005, hlm. 44 [↑](#footnote-ref-15)