

EKSISTENSI YURIDIS DAN EMPIRIS HUBUNGAN KERJA NON-STANDAR DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA¹

Nabiyla Risfa Izzati

Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada
Jl. Sosio Yustisia Nomor 1, Bulaksumur, Depok, Sleman, DIY
nabiylarisfa@ugm.ac.id

Abstract

This study examines the regulation of non-standard employment relationship in Indonesian labour law, and the impact of its workers' protection. The result of this study indicate that legally, the two types of non-standard employment relationship, namely temporary employment and multi-party employment relationship are regulated under Indonesian labour law. While the two other, which are part time/on-call work, and disguised employment/dependent self-employment have not been regulated. However, empirical data shows that both part-time and gig economy workers (who can be categorized as disguised employment relationships) have existed for a long time, even increasing in number. The non-existence of regulations has caused the absence of legal protection for many workers under non-standard employment relationship in Indonesia.

Keywords: *Gig Economy; Non-Standard Form of Employment; Temporary Employment; Part Time Work.*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaturan hubungan kerja non-standar dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia serta dampaknya terhadap perlindungan hukum bagi pekerja. Menggunakan metode penelitian yuridis-empiris, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara yuridis, terdapat dua bentuk hubungan kerja non-standar yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, yakni hubungan kerja dengan sistem kontrak (PKWT) dan hubungan kerja *outsourcing*. Sedangkan, dua bentuk hubungan kerja non-standar lain, yakni hubungan kerja *part-time* atau *on-call* dan *disguised employment relationship* belum diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Padahal, secara empiris, data menunjukkan bahwa baik pekerja *part-time* maupun pekerja *gig-economy* yang dapat dikategorikan sebagai *disguised employment relationship* telah lama eksis dan bahkan terus meningkat jumlahnya di Indonesia. Ketiadaan pengaturan ini berimplikasi pada absennya perlindungan hukum bagi banyak pekerja dalam hubungan kerja non-standar.

Kata Kunci: *Gig Economy; Hubungan Kerja Non-Standar; PKWT; Pekerja Paruh Waktu.*

¹ Hibah Penelitian Dosen Unit Riset dan Publikasi Fakultas Hukum UGM yang didanai oleh Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada pada tahun 2020.

A. Pendahuluan

Diskursus hukum ketenagakerjaan tradisional pada awalnya hanya mengenal satu jenis hubungan kerja, yakni hubungan kerja yang bersifat standar. Hubungan kerja standar ini di Indonesia didefinisikan sebagai “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah” sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan kerja yang selama ini dikenal di Indonesia merupakan sebuah hubungan yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang memenuhi setidaknya-tidaknya 3 unsur, yakni: pekerjaan, upah, dan perintah (Darma, 2017; Hernawan, 2014). Menurut International Labour Organization (ILO), hubungan kerja standar ini memiliki tiga karakteristik utama, yakni: pekerjaan bersifat penuh waktu, pekerjaan bersifat tetap (bukan pekerjaan kontrak), dan pekerjaan dilandasi dengan perjanjian kerja (International Labour Organization, 2015).

Namun, perubahan situasi ketenagakerjaan di berbagai penjuru dunia melahirkan jenis hubungan kerja baru, yang sering disebut sebagai *non-standard form of employment* atau hubungan kerja tidak standar (Champeau, Arsac, Pineau, & Denyset, 2016). ILO mendefinisikan *non-standard employment* sebagai jenis hubungan kerja yang merupakan defiasi dari hubungan kerja pada umumnya. Hubungan kerja tidak standar ini kemudian dikelompokkan menjadi 4 jenis, yakni: a) *Temporary employment*; b) *Multi-party employment relationship*; c) *Part time dan on-call work*; dan d) *Disguised employment/dependent self-employment*. (International Labour Organization, 2015).

Dalam beberapa kasus, bentuk pekerjaan non-standar mengakomodasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam pasar kerja. Namun di lain pihak terdapat berbagai tantangan yang muncul terhadap jenis-jenis pekerjaan non-standar, terutama yang berkaitan dengan perlindungan pekerja.

(Quinlan, 2015) Akhirnya, pekerja dalam hubungan kerja non-standar sering diasosiasikan sebagai pekerja yang rentan. (De Stefano, 2015; Market & Group, 2002) Kebanyakan dari mereka bekerja dari satu pekerjaan jangka pendek ke pekerjaan jangka pendek yang lain sehingga lebih mudah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Selain itu, pekerja dalam pekerjaan non-standar juga biasanya berpenghasilan lebih rendah dibanding pekerja tetap, dan kebanyakan dari mereka yang tidak terlindungi oleh jaminan sosial.

Jika dilihat dalam konteks Indonesia, pekerja dalam hubungan kerja non-standar sering dikategorikan sebagai pekerja informal. (Majanto, 2002; Midayati, 2018; Sari, 2016) Keempat jenis hubungan kerja non-standar sebagaimana kategorisasi dari ILO juga bukan merupakan hal yang asing di Indonesia. Namun, apakah hukum ketenagakerjaan Indonesia sudah mengakomodasi perlindungan hukum bagi pekerja-pekerja yang berada dalam berbagai skema hubungan kerja non-standar ini?

Kajian dari ILO tentang *non-standard form of employment* meyakini bahwa regulasi merupakan salah satu alat penting untuk mengamankan kondisi kerja pekerja yang bekerja dalam hubungan kerja non-standar. (Champeau et al., 2016; International Labour Organization, 2015) Aturan hukum juga dapat dijadikan landasan penentu kapan dan seberapa sering hubungan kerja non-standar dapat digunakan. Karena itu, penelitian ini akan mengkaji mengenai pengaturan hubungan kerja non-standar dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, termasuk di dalamnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang baru saja disahkan, serta dampaknya terhadap perlindungan pekerja dan akses pekerja non-standar terhadap hak-hak dasar pekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan dalam pendahuluan di atas, rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana eksistensi hubungan kerja non-standar (*non-standard form of employment*) secara yuridis

dan empiris dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia? dan 2) Bagaimana kaitan pengaturan hubungan kerja non-standard terhadap kelayakan bekerja bagi pekerjanya?

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yang bersifat yuridis-empiris. Secara umum, penelitian dilakukan secara bertahap, dengan tahapan pertama yakni studi kepustakaan dengan menggunakan sumber data-data sekunder, yaitu peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, putusan pengadilan, teori-teori hukum, dan doktrin ahli hukum terkemuka.

Selanjutnya, penelitian empiris dilakukan melalui observasi terhadap keberadaan hubungan kerja non-standar dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini juga melakukan studi empiris literatur, yang meliputi literatur akademik (buku, artikel jurnal), dan *grey literatur* (berita media masa, artikel online, laporan organisasi internasional, dan data penunjang lain). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*).

C. Hasil dan Pembahasan

1. Eksistensi Hubungan Kerja Non-standar secara Yuridis dan Empiris di Indonesia

Menurut ILO, hubungan kerja non-standar dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yakni: a) *Temporary employment*; b) *Multi-party employment relationship*; c) *Part time* dan *on-call work*; dan d) *Disguised employment/dependent self-employment*. Jika dilihat dalam konteks Indonesia, 4 jenis hubungan kerja non-standar di atas tidak seluruhnya merupakan hal yang baru. Dalam subbab ini akan dianalisis satu persatu bagaimana eksistensi jenis-jenis hubungan kerja non-standar secara yuridis maupun empiris di Indonesia.

a. Hubungan kerja waktu tertentu (*temporary employment*)

Jenis hubungan kerja non-standar yang pertama adalah *temporary employment* atau hubungan kerja yang bersifat sementara. Hubungan kerja dengan jangka waktu sementara ini telah dikenal dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan istilah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan mengenai PKWT bahkan telah dibuat sedemikian rupa untuk tetap dapat melindungi pekerja meskipun hubungan kerjanya bersifat kontrak. Sebagai contoh, pemberi kerja wajib untuk tetap mengikutkan pekerja dengan PKWT dalam program BPJS Ketenagakerjaan untuk melindungi haknya mendapatkan jaminan sosial, sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT.

Selain itu, PKWT dibatasi penggunaannya hanya bagi jenis-jenis pekerjaan tertentu, antara lain: pekerjaan yang selesai sekali atau bersifat sementara; pekerjaan musiman; pekerjaan yang terkait dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan; dan/atau pekerjaan yang dapat selesai dalam jangka waktu maksimal 3 tahun. Artinya, tidak semua jenis pekerjaan memungkinkan untuk diselenggarakan dengan menggunakan PKWT. PKWT juga dibatasi dengan waktu yang rigid, yakni maksimal 2 tahun dengan masa perpanjangan 1 tahun, atau 2 tahun dengan pembaharuan perjanjian maksimal 2 tahun.

Ketentuan lebih lanjut terkait PKWT diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang

Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Keputusan ini mengatur ketentuan-ketentuan khusus bagi PKWT, seperti perjanjiannya yang wajib dibuat secara tertulis, dan kontrak tersebut wajib untuk didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat. Meski ketentuan terkait PKWT tidak memuat sanksi jika dilanggar, namun Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Kepmenaker tentang PKWT mengatur bahwa apabila terdapat ketentuan yang tidak dipenuhi, sebagai contoh, misalnya perjanjian tidak dibuat secara tertulis, maka secara hukum PKWT akan berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau perjanjian kerja tetap.

Dari ketentuan-ketentuan di atas, secara yuridis terlihat bahwa hubungan kerja non-standar dengan jenis *temporary work* telah diregulasi dengan cukup baik di Indonesia. Kecuali terkait dengan hak-hak yang didapatkan saat terjadi pemutusan hubungan kerja, seperti pesangon dan uang penghargaan masa kerja, secara umum hukum ketenagakerjaan Indonesia memberikan hak yang sama bagi pekerja kontrak maupun pekerja tetap.

Meski begitu, penerapan ketentuan-ketentuan terkait PKWT masih perlu banyak dikritisi. Sebagai contoh, meski secara yuridis telah ada pembatasan jenis pekerjaan yang boleh dikerjakan dengan menggunakan perjanjian kerja kontrak, data pada tahun 2016 menunjukkan bahwa 1 dari 4 pekerja di Indonesia bekerja dalam hubungan kerja kontrak. (Landau, Mahy, & Mitchell, 2015) Menurut data dari KSBI di 2010, 65% dari total 33 juta pekerja di sektor formal merupakan pekerja kontrak (di dalamnya termasuk pekerja *outsourcing*), peningkatan yang cukup drastis dari angka 30% di tahun 2005. (Tjandraningsih, 2013) Sayangnya, saat ini belum tersedia referensi data lebih baru yang dapat

digunakan untuk menganalisis lebih lanjut angka-angka tersebut.

Yang menarik, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga mengatur jenis hubungan kerja non-standar lain yakni melalui perjanjian kerja harian lepas. Perjanjian kerja harian lepas dimaksudkan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan.

Jika dikaitkan dengan pembagian jenis *non-standard employment relationship* oleh ILO, maka pekerja harian lepas ini dapat dipadankan dengan *casual work* ataupun *on-call work*. Ketentuan terkait dengan pekerja harian lepas ini secara umum hampir sama dengan ketentuan PKWT, kecuali satu hal, yakni jangka waktunya dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya. Celah ini yang penulis rasa merugikan posisi dari pekerja harian lepas, karena secara hukum mereka dimungkinkan untuk terus menerus dipekerjakan dalam hubungan kerja yang tidak standar, dengan hak-hak yang seringkali diskriminatif dibanding pekerja tetap.

b. Hubungan kerja multi-pihak (*multi-party employment relationship*)

Jenis hubungan kerja non-standar yang kedua adalah *multi-party employment relationship*. Secara harfiah, ini adalah jenis pekerjaan yang melibatkan lebih dari dua pihak dalam hubungan kerjanya. Hubungan kerja dengan jenis ini juga bukanlah hal yang asing dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sebagaimana diketahui bahwa Undang-

Undang Ketenagakerjaan telah mengenal konsep *outsourcing* berupa perjanjian alih daya maupun perjanjian pemborongan. Dalam hubungan *outsourcing*, terdapat 3 pihak yang terlibat, yakni pekerja, pengusaha, dan perusahaan alih daya. Pekerja tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan pengusaha tempat dia bekerja, melainkan dengan perusahaan alih daya/*outsourcing*. Hubungan kerja jenis ini mengakibatkan hubungan yang bersifat segitiga atau *triangular relationship*, yang menyebabkan hubungan kerjanya menjadi tidak standar.

Outsourcing merupakan jenis hubungan kerja yang mulai dikenal di Indonesia sejak tahun 1990-an. Penggunaan hubungan kerja tiga pihak ini terus meningkat dari tahun ke tahun, terutama setelah diakui secara resmi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. (Izzati, 2018) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak secara eksplisit menyebut kata *outsourcing*, namun Pasal 64 Undang-Undang ini menyebut bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.” Perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh inilah yang dikenal luas sebagai *outsourcing* yang berlaku saat ini.

Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberi ketentuan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat, antara lain: a) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; b) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; c) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d) tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Sedangkan Pasal 66 mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Terkait dengan perlindungan pekerja dalam hubungan *outsourcing*, Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjamin bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lalu di Pasal 66 ayat (2) disebutkan bahwa penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan produksi harus memenuhi syarat, antara lain: adanya hubungan kerja yang dibuat berdasarkan perjanjian kerja tertulis, serta menyebutkan bahwa perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Setahun kemudian, ketentuan terkait *outsourcing* diatur secara lebih rigid dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pada tahun 2012, aturan ini dicabut dan diganti menjadi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-

Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain (Permenaker 19/2012). Alasan utama munculnya Permenaker 19/2012 adalah karena adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa isi Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf (b) Undang-Undang Ketenagakerjaan inkonstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*).

Perubahan yang menonjol pada Permenaker 19/2012 adalah munculnya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa. Pasal 17 ayat (2) menyebut bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Lalu Pasal 17 ayat (3) mengatakan bahwa kegiatan jasa penunjang tersebut meliputi: a) usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*); b) usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*); c) usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*); d) usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Perlindungan terhadap pekerja dalam sistem *outsourcing* juga lebih dijamin dalam Permenaker ini, sebagai contoh, Pasal 29 ayat (2) menyebutkan bahwa dalam hal hubungan kerja pekerja *outsourcing* adalah PKWT, maka perjanjian kerja harus memuat: a) jaminan kelangsungan bekerja; b) jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan c) jaminan penggantian masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.

Permenaker 19/2012 hingga saat ini telah mengalami dua kali perubahan, yakni melalui Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan Nomor 27 Tahun 2014 (Permenaker 27/2014) dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 (Permenaker 11/2019). Perubahan kedua melalui Permenaker 11/2019 secara umum menegaskan kembali perlindungan bagi pekerja dalam sistem *outsourcing*, contohnya ketentuan Pasal 19 yang ditambah satu poin di huruf d yang menyebutkan bahwa perjanjian penyediaan jasa pekerja wajib memuat pasal mengenai kewajiban memenuhi hak pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Meskipun telah diatur secara cukup rigid dan berupaya menjamin pemenuhan hak dari pekerja di sistem *outsourcing*, kenyataan di lapangan berkata lain. Secara empiris, hingga saat ini hubungan kerja *outsourcing* di Indonesia masih banyak menimbulkan polemik. Pekerja maupun serikat pekerja banyak menolak penyelenggaraan sistem *outsourcing* karena dirasa sangat merugikan pihak pekerja. (Izzati, 2018; Nafila, Kristine, & Wijaya, 2017; Saefuloh, 2011; Triyono, 2011)

Belum ada data resmi presentase pekerja *outsourcing* di Indonesia, namun beberapa serikat pekerja mengindikasikan bahwa presentase penggunaan *outsourcing* sangatlah tinggi, utamanya di beberapa jenis industri. Angka yang disebut oleh serikat pekerja bahkan mencapai sekitar 40% di industri metal, dan 60% di industri garmen. (Landau et al., 2015) Studi tentang praktik *outsourcing* tenaga kerja di sektor manufaktur menemukan bahwa banyak pekerja yang bahkan dialihkan dari kontrak kerja permanen menjadi pekerja kontrak melalui sistem *outsourcing*. Praktik ini lazim dilakukan untuk mengurangi tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja. (Tjandraningsih, 2013)

c. Pekerjaan paruh waktu (*part-time work*) dan pekerjaan panggilan (*on-call work*)

Jenis hubungan kerja non-standar yang ketiga adalah *part-time work* dan *on-call work*. Era revolusi industri keempat menyebabkan semakin banyak orang yang bekerja dengan jenis hubungan kerja *part-time* maupun *on-call*, terutama bagi kalangan pekerja muda. Hal ini dikarenakan, jenis-jenis pekerjaan yang muncul dalam era revolusi industri 4.0 merupakan pekerjaan yang bisa dikerjakan secara *remote*, sehingga akan makin banyak orang yang bekerja tidak secara *full-time* sebagaimana pekerjaan tradisional pada umumnya. (De Stefano, 2015) Secara kuantitatif, pekerja paruh waktu diartikan sebagai pekerja yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu, hal ini mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2014 yang mengatur standar kerja normal adalah sebanyak 35 jam seminggu. Sedangkan *on-call work* berarti seseorang hanya bekerja saat dibutuhkan dan tidak terikat pada waktu tertentu.

Dari sisi pengaturan hukum, hingga saat ini jenis hubungan kerja paruh waktu maupun *on-call work* belum memiliki payung hukum yang memadai. Sebagai gambaran, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih mengatur jam kerja secara rigid, dengan memberikan pengecualian-pengecualian yang terbatas.

Karena belum adanya aturan hukum bagi hubungan kerja non-standar dengan kategori *part-time work* maupun *on-call work*, maka perlindungan hukum bagi pekerja-pekerja *part-time* maupun *on-call* ini sampai saat ini dapat dikatakan belum ada. Akibatnya, hal-hal terkait hak dasar pekerja, seperti upah minimum, jam kerja, ataupun hak-hak jaminan sosial bagi pekerja *part-time*

maupun *on-call work* belum dapat terlindungi.

Padahal secara empiris, jenis hubungan kerja yang bersifat *part-time* ataupun *on-call work* sangat mudah ditemui di sekitar kita. Meskipun tidak ada data resmi yang mencatat berapa jumlah pekerja paruh waktu di Indonesia, riset ILO menunjukkan bahwa terjadi kenaikan tren pekerja paruh waktu di Indonesia, dari sekitar 16,1% di tahun 2006, menjadi 22,7% di tahun 2014. (Nguyen et al., n.d.) Demografi utama dari pekerja paruh waktu adalah perempuan, karena jenis hubungan kerja paruh waktu memungkinkan wanita yang masih memiliki tanggung jawab mengurus keluarga di rumah untuk tetap bekerja. Selain itu, demografi pekerja paruh waktu juga banyak diisi oleh pekerja muda, salah satunya adalah mahasiswa yang hanya bisa bekerja paruh waktu karena masih memiliki kesibukan berkuliah. (Midayati, 2018)

Hadirnya jenis hubungan kerja paruh waktu merupakan salah satu perwujudan dari fleksibilitas tenaga kerja. Dengan waktu kerja yang lebih singkat, atau diatur dalam sistem kerja fleksibel (seperti yang dikategorikan dalam *on-call work*) maka dapat memberikan keuntungan bagi sisi perusahaan. (Triani & Ariana, 2014) Di sisi lain, sistem kerja paruh waktu juga memberikan keuntungan bagi pekerja karena memberikan kesempatan bagi pekerja yang tidak dapat bekerja penuh waktu, untuk tetap bisa mendapat pengalaman kerja dan tambahan finansial. Namun, ketiadaan aturan hukum yang melindungi pekerja paruh waktu, sangat mungkin mendudukkan mereka pada posisi rentan mengalami marginalisasi dari sisi ketersediaan perlindungan sosial, kedudukan dalam kerja, serta upah yang lebih sedikit dibanding dengan pekerja lain di perusahaan yang sama. (Nguyen et al., n.d.)

Penelitian yang dilakukan oleh Rabbani di tahun 2017 tentang kerja layak bagi mahasiswa pekerja kontrak paruh waktu, misalnya, menemukan bahwa pekerja paruh waktu di PT. Aseli Dagadu Djokja tidak mendapat upah sesuai dengan UMK Kabupaten Bantul yang berlaku. Upah pekerja part time di sana berada pada kisaran 42,4%-58,9% dari UMK yang berlaku.(Rabbani, 2019) Pembayaran upah yang tidak sesuai dengan standar upah minimum ini dimungkinkan terjadi karena ketiadaan pengaturan mengenai upah bagi pekerja paruh waktu.

Selanjutnya terkait dengan *on-call work*, Tjandraningsih di tahun 2013 menyebut dalam tulisannya bahwa arus informalisasi di Indonesia telah menghasilkan banyak pekerjaan tidak tetap di sektor formal melalui kontrak jangka pendek, *outsourcing*, magang, kerja paruh waktu, upah borongan, dan *on call work* atau pekerjaan berdasarkan panggilan.(Tjandraningsih, 2013) Namun, hingga tulisan ini dibuat, penulis belum menemukan penelitian empiris yang secara spesifik membahas mengenai *on-call work* di Indonesia.

d. Hubungan kerja terselubung (*disguise employment relationship*) dan hubungan kerja mandiri yang bergantung (*dependent self-employment*)

Kategori hubungan kerja non-standar keempat adalah *disguise employment relationship* dan *dependent self-employment*. *Disguise employment relationship* atau ‘hubungan kerja terselubung’, didefinisikan oleh ILO sebagai situasi yang terjadi ketika seorang majikan memperlakukan seorang individu bukan sebagai pekerja, dengan cara menyembunyikan status hukumnya sebagai pekerja.(Champeau et al., 2016) Sedangkan *dependent-self employment* atau ‘hubungan kerja mandiri yang bergantung’ merupakan situasi yang terjadi kala pekerja

melakukan layanan di bawah kontrak yang bukan kontrak kerja, tidak dikategorikan sebagai pekerja, namun mereka sebenarnya bergantung pada perusahaan atau majikan tertentu terhadap pendapatan mereka, serta cara kerja mereka pun masih dikontrol oleh perusahaan/majikan tersebut.

Disguise employment relationship dan *dependent self-employment* merupakan jenis *non-standard employment* lazim ditemui, utamanya dalam era *gig economy*. *Gig economy* sendiri dapat didefinisikan sebagai ‘*designated work that is mediated through online web platform*’ atau bisa juga disebut sebagai ‘*a labour market characterized by the prevalence of short-term contracts or freelance work, as opposed to permanent jobs.*’ (De Stefano, 2015; Joe, 2017; Stewart & Stanford, 2017) Secara umum, *gig economy* adalah situasi dimana orang-orang tidak mau pergi bekerja atau pun tidak mau mempunyai pekerja, namun mereka akan menyelesaikan tugas-tugas, berkoordinasi melalui media tatap muka online dan kompensasinya ditransfer secara digital. Kondisi pasar yang besar memungkinkan kemudahan penjual dan pembeli untuk terhubung. Pertumbuhan *gig economy* dicirikan dengan platform online dan pekerja mandiri yang terisolasi.

Di Indonesia, contoh paling umum dari *gig economy* dapat dilihat dari dua perusahaan *gig economy* raksasa: Go-Jek dan Grab. Kedua perusahaan ini, melalui hubungan yang dia ciptakan dengan para pengemudinya, memunculkan jenis hubungan hukum yang tidak dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja, karena tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni: pekerjaan, upah, dan perintah. Pengusaha, dalam hal ini platform penyedia jasa, berdalih bahwa mereka hanya bertindak sebagai perantara antara

pekerja dengan klien atau konsumen, sehingga mereka tidak memberikan perintah dan upah secara langsung. Karena itulah, perjanjian yang muncul diantara keduanya adalah perjanjian kemitraan, bukan perjanjian kerja.

Meski begitu, hubungan ini secara empiris tidak dapat sepenuhnya dikategorikan sebagai hubungan kemitraan karena pekerja yang sangat terikat terhadap platform. Sebagai contoh, pelayanan yang diberikan oleh pekerja dipantau secara terus menerus oleh perusahaan penyedia jasa melalui mekanisme rating, yang mana ketika pekerjaan mendapatkan rating rendah maka perusahaan penyedia layanan dapat mengakhiri 'hubungan kemitraan' secara sepihak. Pekerja juga diikat dengan ketentuan-ketentuan yang diatur oleh perusahaan penyedia jasa, sehingga tidak tepat jika pekerja dikatakan sebagai 'pekerja mandiri'. Karena itulah, jenis hubungan yang muncul dalam *gig economy* ini dapat dikategorikan sebagai *dependent self-employment*. Implikasi dari jenis hubungan yang tidak dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja ini jelas, yakni tidak adanya perlindungan yang diberikan terhadap pekerja yang terlibat di dalamnya.

Selama beberapa tahun terakhir, muncul berbagai kritik terhadap kondisi kerja para pengemudi transportasi online ini, antara lain: penurunan kualitas pekerjaan, eksploitasi bentuk baru di era digital, lemahnya perlindungan terhadap pekerja, hingga kemungkinan '*race to the bottom*' dimana pekerja mendapatkan gaji yang minimum. (Nastiti, 2017) Status mitra memang seakan memberikan fleksibilitas pada pekerja untuk menentukan jam kerja dan bebas mematikan serta menghidupkan aplikasinya, sehingga pengemudi merasa memiliki kontrol atas apa yang mereka kerjakan. (Berger, Frey, Levin, & Danda, 2019; Manyika et al., 2016)

Tapi di sisi lain, pengemudi Go-Jek dan Grab tidak memiliki hak dasar seperti yang diperoleh pekerja yang berlabel karyawan, misalnya asuransi, jaminan sosial, dan cuti berbayar.

Cherry (2017) menyatakan bahwa status pekerja menjadi indikator yang penting guna melindungi hak-hak pekerja. Namun demikian, hubungan yang terjadi di Go-jek dan Grab berhasil menciptakan ilusi seolah perusahaan dan pekerja memiliki posisi yang setara dengan statusnya sebagai 'mitra/partner'. (Cherry & Aloisi, 2016) Padahal, kenyataannya posisi antara pengusaha dan mitra dalam hubungan tersebut sama sekali tidak setara. Hal ini terbukti, misalnya, dengan tidak pernahnya pekerja dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerja (contoh: perubahan sistem poin yang berimplikasi pada besaran pendapatan para pengemudi).

Penelitian yang dilakukan oleh Dian Fatmawati dan Falikul Isbah menemukan bahwa pekerjaan sebagai pengemudi transportasi online merupakan jenis pekerjaan baru yang banyak diminati oleh kaum muda. Pekerjaan jenis ini menjadi kesempatan bagi para pekerja muda yang kesulitan mendapatkan akses atau berkompetisi pada jenis-jenis pekerjaan lain. (Fatmawati, Isbah, & Kusumaningtyas, 2019) Namun, temuan riset tersebut juga menemukan bahwa pekerjaan ini membuat para pekerja muda kesulitan untuk berpindah ke pekerjaan baru yang lebih baik, karena tidak banyak keterampilan baru yang didapatkan selama melakukan pekerjaan. Akibatnya, pekerja muda tersebut justru terjebak ke posisi yang secara teoritik dapat dinamai dengan proses *deskilling* dan *skill trap*.

2. Implikasi Pengaturan Hukum dalam Tiap-Tiap Jenis Hubungan Kerja Non-Standar terhadap Hak-Hak Dasar Pekerja

Secara umum, pekerja yang berada dalam hubungan kerja non-standar memiliki posisi yang lebih rentan dibandingkan dengan pekerja yang berada dalam hubungan kerja standar. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) dan Friedrich Ebert Stiftung (FES) menemukan bahwa terdapat perbedaan upah yang cukup signifikan antara pekerja yang bekerja sebagai pekerja tetap, pekerja kontrak dengan PKWT, dan pekerja *outsourcing*. (Indrasari Tjandraningsih, Herawati, & Suhadmedi, 2010)

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ingrid Landau, Petra Mahy, dan Richard Mitchell terhadap hubungan kerja non-standar di India, Indonesia, dan Vietnam pada tahun 2015 menyimpulkan bahwa pekerja dalam hubungan kerja non-standar hampir tidak memiliki *employment security*, dalam artian keamanan keberlangsungan kerja. Karena pekerja dalam hubungan kerja non-standar biasanya memang terikat dalam kontrak perjanjian kerja waktu tertentu, yang tidak menjamin keberlangsungan kerja setelah kontrak tersebut habis. (Landau et al., 2015) Pekerja dalam hubungan kerja non-standar juga sangat jarang memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan, jika dibandingkan dengan pekerja dalam hubungan kerja standar.

Bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa pekerja dalam hubungan kerja non-standar juga lebih sering mengalami pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan. Tjandraningsih, contohnya, menemukan bahwa pekerja *outsourcing* lebih sering mengalami diskriminasi dengan basis usia, gender, atau hubungan perkawinan. (Indrasari Tjandraningsih et al.,

2010) Selain itu, pekerja dalam hubungan kerja non-standar juga lebih jarang terlibat dalam serikat pekerja karena adanya ketakutan kehilangan pekerjaan. (Landau et al., 2015)

Dalam praktik Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, sudah jamak diakui bahwa aturan hukum tidak bisa dijadikan satu-satunya faktor yang berpengaruh pada situasi dan kelayakan kerja. Banyak faktor lain yang juga mempengaruhi, seperti bagaimana pelaksanaan aturan hukum tersebut, keaktifan serikat pekerja dan dewan pengawas, hingga kondisi sosial di daerah tempat bekerja. Meski begitu, ada atau tidaknya pengaturan hukum dalam suatu hubungan kerja tetap saja memiliki pengaruh terhadap hak-hak dasar yang diterima oleh pekerja dalam hubungan kerja tersebut. Pada konteks hubungan kerja non-standar, penulis mencoba merangkum kaitan antara adanya peraturan perundang-undangan dalam tiap jenis hubungan kerja non-standar dengan hak-hak yang secara yuridis wajib didapatkan oleh pekerja, dapat dilihat dalam tabel 1.

Dari tabel 1, dapat disimpulkan bahwa terlepas dari implementasinya di lapangan, hubungan kerja non-standar yang telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, seperti pekerja dalam PKWT dan pekerja *outsourcing*, memiliki jaminan hak-hak dasar pekerja yang lebih baik, jika dibandingkan dengan pekerja *part-time*, pekerja *on-call*, ataupun pekerja *gig economy* yang sama sekali tidak memiliki payung hukum di Indonesia. Dengan makin menjamurnya pekerja yang bekerja dalam hubungan kerja non-standar, pemerintah perlu lebih serius memikirkan perlindungan hukum bagi pekerja-pekerja tersebut, karena ketiadaan peraturan hukum terhadap mereka berimplikasi langsung terhadap hak-hak dasar yang mereka dapatkan.

Tabel 1.
Hak Pekerja pada masing-masing Jenis Hubungan Kerja Non-Standar dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dibandingkan dengan Hak Pekerja dalam Hubungan Kerja Standar

| Hak Pekerja | Pekerja dalam Hubungan Standar | Pekerja Kontrak (PKWT) | Pekerja <i>Outsourcing</i> | Pekerja <i>Part Time / On Call</i> | Pekerja <i>Gig Economy</i> |
|----------------------------|--------------------------------|------------------------|---|------------------------------------|----------------------------|
| Hak Berserikat | v | v | Hanya pada pemberi kerja langsung | x | x |
| Perlakuan non-diskriminasi | v | v | v | x | x |
| Perlindungan K3 | v | v | v | x | x |
| Jaminan Sosial | v | v | Hanya jaminan kecelakaan kerja & jaminan kematian | x | x |
| Upah Minimum | v | v | v | x | x |
| Jam Kerja | v | v | v | x | x |
| THR | v | v | v | x | x |

Sumber: Landau et al., 2015, dan hasil observasi yang diolah oleh penulis.

3. Hubungan Kerja Non-Standar dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (untuk selanjutnya disebut “UU Cipta Kerja”) pada tanggal 5 Oktober 2020 menimbulkan perubahan yang cukup signifikan terhadap pengaturan hubungan kerja di Indonesia. UU Cipta Kerja, khususnya dalam Bab Ketenagakerjaan mengubah beberapa undang-undang terkait dengan ketenagakerjaan, salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Sayangnya, UU Cipta Kerja tidak memberikan tambahan perlindungan hukum bagi pekerja dalam hubungan kerja non-standar. Alih-alih, ketentuan baru ini justru mengurangi perlindungan hukum bagi pekerja dalam dua jenis hubungan kerja non-standar, yakni pekerja kontrak (PKWT) dan *outsourcing*.

Dalam kaitannya dengan pekerja kontrak, salah satu yang paling berpengaruh dalam UU Cipta Kerja adalah dihapusnya ketentuan batas waktu PKWT yang sebelumnya diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Padahal, pembatasan ini penting untuk mencegah

penyalahgunaan penggunaan PKWT yang merugikan pekerjaan.

Terkait dengan *outsourcing*, hal paling berpengaruh adalah dihilangkannya pembatasan jenis-jenis pekerjaan yang dapat di-*outsourcing* dalam UU Cipta Kerja. Sebelumnya, Pasal 66 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.”

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, hal ini menunjukkan bahwa UU Ketenagakerjaan memberikan pembatasan secara eksplisit bahwa *outsourcing* tidak boleh dilakukan bagi pekerjaan-pekerjaan yang bersifat sentral dalam perusahaan. Pembatasan ini justru dihapuskan perubahan Pasal 66 UU Cipta Kerja. Implikasinya, hubungan *outsourcing* diprediksi akan semakin menjamur karena dapat digunakan untuk jenis pekerjaan apapun.

D. Simpulan dan Saran

Berdasarkan penelusuran normatif yang dilakukan oleh penulis, dapat disimpulkan bahwa secara yuridis, terdapat dua bentuk hubungan kerja non-standar yang dikenal dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, yakni hubungan kerja dengan sistem kontrak (PKWT) dan hubungan kerja *outsourcing*. Dua jenis hubungan kerja ini, meskipun sifatnya non-standar, telah diatur dengan cukup jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun aturan turunannya.

Sedangkan, dua bentuk hubungan kerja non-standar lain, yakni hubungan kerja *part-time* atau *on-call* dan *disguised employment relationship* belum ditemukan pengaturannya dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Padahal, jika dikaji secara empiris, data menunjukkan bahwa baik pekerja *part-time* maupun pekerja *gig-economy* yang dapat dikategorikan sebagai *disguised employment relationship* terus meningkat jumlahnya di Indonesia. Implikasinya, pekerja yang berada dalam hubungan kerja *part-time* maupun *gig-economy* tidak mendapatkan jaminan hak-hak dasar pekerja, seperti upah minimum, jaminan sosial, maupun kesehatan dan keselamatan kerja.

Meskipun adanya pengaturan hukum tidak bisa dijadikan satu-satunya faktor yang berpengaruh pada situasi dan kelayakan kerja, namun, pengaturan hubungan kerja non-standar dalam hukum nasional merupakan langkah awal untuk mewujudkan kerja layak bagi pekerja dalam hubungan kerja non-standar. Seiring dengan meningkatnya jumlah pekerja dalam hubungan kerja non-standar akibat revolusi industri 4.0, pemerintah perlu segera berbenah menyiapkan perlindungan hukum yang sesuai.

Sayangnya, bahkan dalam UU Cipta Kerja yang baru saja disahkan oleh pemerintah, tidak terlihat ada upaya pemberian perlindungan hukum tambahan bagi pekerja dalam hubungan kerja non-standar. Yang terlihat justru adanya pengurangan perlindungan hukum bagi

pekerja dalam dua jenis hubungan kerja non-standar, yakni hubungan kerja kontrak dan *outsourcing*. Padahal, tanpa adanya payung hukum yang jelas, bukan tidak mungkin eksploitasi ketenagakerjaan terhadap pekerja dengan hubungan kerja non-standar akan benar-benar terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Berger, T., Frey, C. B., Levin, G., & Danda, S. R. (2019). Uber Happy? Work and Well-being in the “Gig Economy.” *Economic Policy*.
<https://doi.org/10.1093/epolic/eiz007>
- Champeau, M., Arsac, M., Pineau, P., & Denyset, F. (2016). Non-Standard Employment Around the World: Understanding challenges, shaping prospects. In *ILO Cataloguing in Publication Data*.
https://doi.org/https://www.ilo.org/wcm/sp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf
- Cherry, M. A., & Aloisi, A. (2016). “Dependent Contractors” in the Gig Economy: A Comparative Approach. *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2847869>
- Darma, S. A. (2017). Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat. *Mimbar Hukum*.
<https://doi.org/10.22146/jmh.25047>
- De Stefano, V. (2015). The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the “Gig-Economy.” *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
- Fatmawati, D., Isbah, F., & Kusumaningtyas, A. P. (2019). Pekerja Muda dan Ancaman Deskilling-Skill Trap di Sektor Transportasi Berbasis

- Daring. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.45301>
- Hernawan, A. (2014). Industrial Relations in The Perspective of Justice Theory by John Rawls. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*. <https://doi.org/10.22146/jmh.16042>
- Indrasari Tjandranigsih, Herawati, R., & Suhadmadi. (2010). Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia. *Akatiga*, 1–6.
- International Labour Organization. (2015). Non-standard forms of employment. *International Labour Organization*. <https://doi.org/10.1164/rccm.201209-1671OC>
- Izzati, N. R. (2018). Improving Outsourcing System in Indonesia: Fixing The Gap of Labour Regulation. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*. <https://doi.org/10.22146/jmh.28372>
- Joe, G. M. S. (2017). Towards a Fairer Gig-Economy. In *Towards a fairer gig economy*.
- Landau, I., Mahy, P., & Mitchell, R. (2015). *The regulation of non-standard forms of employment in India, Indonesia and Viet Nam*. (63). Retrieved from http://eprints.soas.ac.uk/20898/1/wcms_414583.pdf
- Majanto, L. F. (2002). Studi Profil Pekerja di Sektor Informal dan Arah Kebijakan ke Depan. In *Direktorat Ketenagakerjaan dan Analisis Ekonomi*.
- Manyika, J., Lund, S., Kelsey, R., Mischke, J., Deepa, M., & Bughin, J. (2016). Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy. In *McKinsey Global Institute*. <https://doi.org/10.1093/jicru/ndl025>
- Market, L., & Group, P. (2002). ‘Precarious’ Non-Standard Employment – A Review of the Literature ‘ Precarious ’ Non-Standard Employment – A Review of the Literature Abstract. *Labour*.
- Midayati, N. (2018). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2018. *Berita Resmi Statistik*. <https://doi.org/No.74/11/35/Th.XVI>, 5 November 2018
- Nafila, N., Kristine, E., & Wijaya, E. (2017). Perlindungan Hak-Hak Buruh Pada Praktik Sistem Outsourcing: Sebuah Kesenjangan Penerimaan. *Jurnal Hukum Novelty*. <https://doi.org/10.26555/novelty.v8i2.a5552>
- Nastiti, A. D. (2017). Worker Unrest and Contentious Labor Practice of Ride-Hailing Services in Indonesia. *Arryman Symposium*.
- Nguyen, H.-C., Nguyen-Huu, T. T., Le Inwork, T.-T.-L., Nguyen-Huu, T., & Le, T.-T.-L. (n.d.). *Non-standard forms of employment in some Asian countries: A study of wages and working conditions of temporary workers*. (69).
- Quinlan, M. (2015). The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety. *International Labour Organization*.
- Rabbani, D. R. (2019). Kerja Layak Bagi Mahasiswa Pekerja Kontrak Paruh Waktu (Garda Depan) Di PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Studi Pemuda*, 6(2), 605. <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.39490>
- Saefuloh, A. A. (2011). Kebijakan Outsourcing di Indonesia: Perkembangan dan Permasalahan. *Ekonomi & Kebijakan Publik*.
- Sari, N. P. (2016). Transformasi Pekerja Informal ke Arah Formal: Analisis Deskriptif dan Regresi Logistik Informal Worker Transformation to Formal Sector: Descriptif and Logistic Regression Analyses. *Jurnal Ekonomi*

Kuantitatif Terapan Vol. 9 No. 1.

- Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *Economic and Labour Relations Review*. <https://doi.org/10.1177/1035304617722461>
- Tjandraningsih, I. (2013). State-Sponsored Precarious Work in Indonesia. *American Behavioral Scientist*.

<https://doi.org/10.1177/0002764212466236>

- Triani, K. W., & Ariana, I. G. P. (2014). Perlindungan hukum terhadap pekerja paruh waktu apabila terjadi kecelakaan kerja. *Kertha Semaya*, 01(11), 1–5.
- Triyono. (2011). Outsourcing Dalam Perspektif Pekerja Dan Pengusaha. *Ppk-Lipi*.