

Perlindungan Hukum bagi Pekerja Platform terhadap Jaminan Sosial menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Christofani Manambe¹, Rizka Amelia Azis²

^{1,2}Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Esa Unggul, Indonesia

christofanimanambe@gmail.com¹, rizka.amelia@esaunggul.ac.id²

ABSTRACT

The development of the digital economy has produced platform-based work models (the gig economy), raising challenges for the fulfilment of social security for freelance workers. This paper examines how legal protection for freelancers is regulated under labour legislation and social security policies (BPJS), and how the legal nature of the relationship between freelancers and companies affects the realization of rights to BPJS Employment and BPJS Health. The study employs a juridical-normative approach with a literature review of relevant laws, implementing regulations, and scholarly literature. The results indicate that, from a legal standpoint, there is a basis for freelancers' access to social security, such as Law No.13/2003, Law No.24/2011, Government Regulation No.35/2021, and BPJS regulations, but freelancers are often categorized as Non-Wage Recipients. Consequently, registration and contribution payment in practice frequently depend on the initiative of the individual or the employer and on administrative enforcement. The determination of the substantive employment relationship (elements such as the task, remuneration, continuity, and supervision) is crucial for establishing employer obligations. It can be concluded that normative protection for freelancers under BPJS exists, but its implementation remains uneven; therefore, regulatory clarification specifically addressing freelancers, mechanisms for sharing contribution responsibilities, flexible contribution schemes by BPJS, and strengthened inspection and enforcement mechanisms are needed to close gaps in protection on the ground.

Keywords: *platform workers, freelancer, bpjs, legal protection, labour law, social security*

ABSTRACT

Perkembangan ekonomi digital telah melahirkan model pekerjaan berbasis platform (gig economy) yang memunculkan tantangan dalam pemenuhan jaminan sosial bagi pekerja lepas (freelancer). Jurnal ini mengkaji bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja freelancer diatur dalam regulasi ketenagakerjaan dan kebijakan jaminan sosial (BPJS), serta bagaimana status hubungan hukum antara freelancer dan perusahaan mempengaruhi pemenuhan hak atas BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Penelitian menggunakan pendekatan yuridis-normatif dengan studi kepustakaan terhadap Undang-Undang dan peraturan pelaksana terkait serta literatur ilmiah relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara yuridis terdapat landasan bagi akses jaminan sosial bagi pekerja freelancer, seperti UU No.13/2003, UU No.24/2011, PP No.35/2021 dan seluruh peraturan yang mengatur mengenai BPJS. Namun pekerja freelancer sering masuk dalam kategori Bukan Penerima Upah (BPU) sehingga kewajiban pendaftaran dan pembayaran iuran pada praktiknya banyak bergantung pada inisiatif individu atau pemberi kerja dan penindakan administratif. Penentuan substansi hubungan kerja (unsur pekerjaan, upah, kontinuitas, dan pengawasan) menjadi kunci penetapan kewajiban pemberi kerja. Dapat disimpulkan bahwa, perlindungan BPJS bagi pekerja freelancer telah dijamin secara normatif tetapi implementasinya belum merata,

diperlukan penyempurnaan regulasi yang lebih eksplisit mengenai pekerja freelancer, mekanisme pembagian kewajiban iuran, skema iuran fleksibel oleh BPJS, serta penguatan mekanisme pemeriksaan dan penegakan untuk menutup jurang perlindungan di lapangan

Kata Kunci: pekerja platform, freelancer, bpjs, perlindungan hukum, uu ketenagakerjaan, jaminan sosial

PENDAHULUAN

Teknologi telah mengalami perkembangan yang sangat pesat, dimana salah satu sektor yang sangat dirasakan oleh perkembangan teknologi tersebut yaitu dalam sektor ekonomi dan tenaga kerja, yang mengakibatkan transformasi signifikan dalam pola kehidupan masyarakat modern dan memicu terjadinya revolusi industri 4.0. Era industri ini sangat bergantung pada implementasi Teknologi. (Stevania & Hoesin, 2024)

Salah satu konsekuensi dari kemajuan teknologi tersebut adalah kemunculan platform dengan model kerja "Gig", yang sering disebut sebagai "*freelancer*". Ekonomi "Gig" dipandang sebagai paradig ekonomi mendatang yang berpotensi signifikan memengaruhi transformasi pola produksi dari sektor pertanian menuju industry (Yeremias T. Keban, 2021). Menurut definisi Merriam - Webster, ekonomi "Gig" merujuk pada aktivitas ekonomi yang melibatkan pekerja lepas atau pekerja sementara untuk menuntaskan tugas dan memberikan layanan dalam berbagai bidang. (Edi Nugroho Soebandrija et al., 2021)

Pekerja lepas atau "*freelancer*" merupakan individu yang menjalankan pekerjaan secara independen dan tidak terikat oleh komitmen kepegawaian permanen dengan suatu organisasi tertentu (Indriana & Madiun, 2021) *Freelance* merupakan sebuah pekerjaan lepas yang digunakan bagi orang yang selfworking atau orang yang bekerja sendiri kepada sebuah perusahaan, pemilik usaha, ataupun owner bisnis, sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh *freelancer* tersebut tidak bersifat terikat dengan aturan hukum.

Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh BPS pada Tahun 2022, terdapat keseluruhan 34 juta *freelancer* yang tersebar di seluruh penjuru wilayah Indonesia. Jumlah tersebut merupakan 24% dari total keseluruhan angkatan kerja di Indonesia. Dan pada Februari 2023, jumlah *freelancer* mencapai angka 32% yaitu berjumlah 46,47 juta dari total seluruh angkatan kerja yang berjumlah 146,62 juta jiwa. Dari angka tersebut, dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan yang sangat signifikan akan pekerja *freelancer* setiap tahunnya di Indonesia. (Trixie & Lie, 2025)

Berdasarkan hukum positif Indonesia. kerangka kerja *Gig Economy* atau *freelancer* ini idealnya terakomodasi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya melalui skema PKWT. Akan tetapi, implementasi *Gig Economy* di Indonesia cenderung menggunakan pola relasi kemitraan, alih-alih relasi kerja formal yang diatur dalam legislasi ketenagakerjaan. (Stevania & Hoesin, 2024)

Permasalahan perlindungan bagi pekerja platform tidak hanya bersifat teoritis, tetapi muncul dalam praktik nyata. Sebagai contoh konkret, sejumlah inisiatif dan penindakan menunjukkan kontras antara pendaftaran sukarela dan kegagalan pendaftaran oleh pemberi kerja. Sebagai contoh yang dapat dilihat pada PT RS Royal Progress (Jakarta Utara) meluncurkan program CSR yang mendaftarkan sebanyak

1.700 pekerja lepas sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan gratis selama enam bulan, tindakan tersebut merupakan upaya proaktif dari pihak perusahaan untuk memberikan akses jaminan sosial kepada pekerja lepas. Sebaliknya, ada pula tindakan penegakan dari instansi pemerintah daerah seperti yang terjadi ketika Dinas Ketenagakerjaan Labuhan Batu Utara menindak sebuah perusahaan (PT SSA) karena 75 pekerja terdiri dari 68 pekerja harian lepas dan 7 pekerja kontrak, tidak terdaftar dalam program BPJS. Sebagai hasil penindakan tersebut, PT SSA kemudian mendaftarkan 69 karyawan aktif (termasuk pekerja harian lepas) ke BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Kedua contoh ini memperlihatkan realitas hibrida: sebagian pemberi kerja secara sukarela memberikan perlindungan melalui CSR, sementara sebagian lain baru melakukan pendaftaran setelah mendapat tekanan atau penindakan dari otoritas.

Situasi tersebut memicu ambiguitas regulasi dan disparitas dalam perolehan jaminan sosial bagi tenaga kerja platform atau *freelancer*. Oleh karena itu, diperlukan implementasi langkah-langkah strategis untuk memprediksi dan mengatasi permasalahan tersebut.

Berdasarkan uraian yang penulis jabarkan di atas, maka rumusan masalah yang penulis angkat pada jurnal ini adalah bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja *freelancer* terkait akses jaminan sosial (bpjs) ketenagakerjaan dan bpjs kesehatan serta bagaimana status hubungan hukum antara pekerja *freelancer* dengan perusahaan mempengaruhi pemenuhan hak pekerja atas jaminan sosial bpjs ketenagakerjaan dan bpjs kesehatan.

Toeri yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu teori perlindungan hukum dan teori hubungan kerja. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum merupakan upaya pembelaan dan pengamanan terhadap hak-hak fundamental serta harkat dan martabat individu tau badan hukum dari tindakan sewenang-wenang (Arya Prayoga et al., 2023). Menurut Zainal Asyhadie, perlindungan hukum secara konseptual merujuk pada proteksi yang berhubungan dengan upaya-upaya sosial. Berdasarkan teori Soepomo, hubungan kerja merupakan koneksi antara seorang individu yang menyediakan tenaga kerja dan pihak yang memanfaatkan tenaga kera tersebut (Kharisma et al., 2025).

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti penelitian dengan judul Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Platform Terhadap Jaminan Sosial Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan & Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, Penulis mengimplementasikan metode Pendekatan Hukum Normatif. yang menitikberatkan pada telaah pustaka terhadap norma dan kaidah hukum. Data diperoleh melalui studi kepustakaan yang mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja platform terhadap jaminan sosial menurut undang-undang ketenagakerjaan & badan penyelenggara jaminan sosial. (Wiwik & Widiarty, 2024) (Suganda, 2022)..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Freelancer* Terkait Akses Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Dan BPJS Kesehatan

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah upaya untuk memberikan penganyoman terhadap hak asasi manusia yang dirugian orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar dapat dinikmati seluruh hak-hak yang diberikan oleh Hukum (Arya Prayoga et al., 2023). Menurut Zainal Asyhadie, perlindungan hukum secara konseptual merujuk pada proteksi yang berhubungan dengan upaya-upaya sosial (Kharisma et al., 2025).

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur seluruh hak dan kewajiban seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang memiliki fungsi sebagai perisai atau perlindungan dan pembatas status hak dan kewajiban pekerja dari para pemberi kerja yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Dalam pandangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, status dari pekerja platform atau *freelancer* merujuk pada ketentuan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Status *freelancer* atau yang dikenal sebagai pekerja lepas diartikan sebagai pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian tertentu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau memberikan jasa dengan imbalan (Anisah & Damayanti, 2024).

UUK belum secara eksplisit mengidentifikasi kategori “Pekerja Platform” atau “*Freelance*”. Namun demikian, Pasal 59 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur pengertian dari PKWT, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dibuat untuk pekerjana tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Serta Pasal 56 Ayat (2) mengatur bahwa perjanjian kerja tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesaikan suatu pekerjaan tertentu.

UUK mendefinisikan pekerja lepas sebagai pihak yang terikat oleh kesepakatan kontraktual spesifik untuk menyelesaikan suatu tugas atau proyek dengan kompensasi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hubungan kerja para pekerja lepas tersebut didasarkan pada perjanjian berbasis proyek atau layanan, bukan pada status kepegawaian tetap (Anisah & Damayanti, 2024)).

Menurut narasumber dari kantor BPJS Ketenagakerjaan, UUK belum secara otomatis mengakomodasi proteksi sosial bagi pekerja lepas. Pekerja *freelance* digolongkan sebagai Bukan Penerima Upah (BPU) dalam BPJS Ketenagakerjaan. Artinya, *freelancer* berhak menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan status mandiri, serta wajib terdaftar sebagai peserta BPJS Kesehatan (JKN). Menurunnya, Peserta BPU wajib mengikuti program Jaminan Kecelakaan (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), sedangkan Jaminan Hari Tua (JHT) bersifat sukarela.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 memandatkan bahwa setiap entitas usaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas untuk mengikutsertakan pekerja harian lepas dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BOS Ketenagakerjaan) dan Jaminan Kesehatan (BPJS Kesehatan). Meskipun demikian, karena pekerja lepas tidak menerima gaji tetap dari pemberi pekerjaan, jaminan sosial yang tersedia bagi para pekerja harian lepas tersebut adalah BPJS

Ketenagakerjaan Bukan Penerima Upah (BPU). Berdasarkan Peraturan BPJS Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2016 Pasal 1 Angka 11, diatur bahwa Peserta Bukan Penerima Upah adalah setiap pekerja yang bekerja untuk dirinya sendiri. Oleh sebab itu pekerja harian lepas atau *freelancer* merupakan Peserta Bukan Penerima Upah.

Dapat diartikan bahwa, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 11 Ayat 3, perusahaan wajib memenuhi hak-hak pekerja/buruh termasuk hak atas program jaminan sosial. Namun, pekerja lepas masuk ke dalam skema BPU, sehingga jaminan sosial yang diterima berdasarkan PP No. 44 Tahun 2015 Pasal 2 ayat (1), Pasal 3 ayat (2) dan PP No. 46 Tahun 2015 Pasal 2 ayat (1) berbentuk Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Kematian (JKM).

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa UU Ketenagakerjaan dan turunannya memberikan landasan normatif bagi pekerja lepas atau *freelancer* agar tetap dapat mengakses program Jaminan Kesehatan Nasional dan Ketenagakerjaan (BPJS), terlepas dari perbedaan status kepegawaian mereka dibandingkan dengan karyawan tetap. Hak-hak fundamental terkait pengupahan dan cuti secara teoretis berlaku bagi mereka; namun, perlindungan spesifik, seperti dana pensiun atau asuransi kesehatan, hanya dapat diperoleh melalui keikutsertaan aktif dalam skema jaminan sosial.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (BPJS) beserta regulasi turunannya mengamanatkan bahwa setiap entitas pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjajanya dan dirinya sendiri ke dalam program jaminan sosial. Apabila pekerja independen tidak memiliki afiliasi dengan pemberi kerja formal, ketentuan tersebut memfasilitasi mereka untuk menjadi peserta BPJS secara mandiri.

Oleh karena itu, kerangka hukum ketenagakerjaan berperan dalam menjamin tersedianya jalur hukum bagi pekerja independen untuk terdaftar sebagai peserta BPJS, tetapi implementasinya seringkali bersifat sukarela pada tataran individu.

Menurut UU No. 24 Tahun 2011 dan perubahannya, program jaminan sosial ketenagakerjaan (meliputi JKK, JHT, JKM, dan Jaminan Pensiun/JKP) dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 15 ayat (1) UU tersebut menyatakan pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjajanya sebagai peserta BPJS sesuai program yang diikuti. Dalam konteks pekerja *freelance*, karena tidak ada sebuah kontrak kerja upah, pekerja tersebut harus mendaftar sendiri sebagai peserta BPU (Bukan Penerima Upah). Skema BPU BPJS Ketenagakerjaan memungkinkan *freelancer* mengikuti program JKK, JHT, dan JKM secara sukarela.

Apabila hubungan kerja tersebut memenuhi unsur hubungan kerja (adanya pekerjaan yang dilakukan, penerimaan upah/imbalan tetap, kontinuitas, dan pengawasan dari pemberi kerja), maka secara hukum orang tersebut harus diperlakukan sebagai Pekerja Penerima Upah dan pemberi kerja wajib mendaftarkan mereka ke BPJS Ketenagakerjaan.

Untuk program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) melalui BPJS Kesehatan, UU SJSN/UU BPJS Kesehatan dan Perpres 82/2018 mewajibkan seluruh penduduk Indonesia ikut serta dalam JKN. Artinya, *freelancer* seperti pekerja platform wajib

memiliki kepesertaan BPJS Kesehatan. Mereka dapat mendaftar sebagai peserta mandiri dan memperoleh layanan kesehatan. Meskipun peserta mandiri berhak atas pelayanan kesehatan yang sama dengan peserta lain, beban iuran sepenuhnya ditanggung oleh pekerja sendirin sesuai tingkat iuran yang dipilih.

Kerangka regulasi yang diatur dalam Undang-Undang BPJS pada hakikatnya bersifat komprehensif. Secara spesifik, Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 secara eksplisit mengukuhkan hak pekerja lepas untuk berpartisipasi dalam program jaminan sosial. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Aura Anisah dan Ratih Damayanti, ditegaskan bahwa pekerja mandiri memiliki hak untuk memperoleh jaminan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 11 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dengan klasifikasi BPJS Bukan Penerima Upah (Anisah & Damayanti, 2024)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa proteksi BPJS bagi pekerja berbasis platform telah dijamin secara yuridis, meskipun implementasinya harus dilakukan melalui mekanisme pembayaran iuran.

Status Hubungan Hukum antara Pekerja *Freelancer* dengan Perusahaan dalam Memengaruhi Pemenuhan Hak Pekerja Atas Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Soepomo, hubungan kerja merupakan koneksi antara seorang individu yang menyediakan tenaga kerja dan pihak yang memanfaatkan tenaga kerja tersebut. Koneksi terbentuk melalui kesepakatan kontraktual yang disepakati bersama. Kedua belah pihak memiliki kewajiban yang saling terkait; individu tersebut setuju untuk memberikan layanan dengan kompensasi finansial, sementara pihak yang mempekerjakan setuju untuk memberikan kompensasi tersebut sebagai imbalan atas layanan yang diberikan (Ramadhanu et al., n.d.)

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, status pekerja freelance dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Dalam undang-undang ini, berdasarkan Pasal 56 Ayat (2) pekerja *freelance* atau sering disebut pekerja lepas didefinisikan sebagai pekerja yang bekerja atas dasar perjanjian tertentu untuk melakukan suatu pekerjaan atau jasa dengan memperoleh imbalan.

Berdasarkan Keputusan Menaker No. 100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 10 Ayat (1) dan (2), pekerja harian lepas (*freelance*) dikategorikan sebagai PKWT, artinya mereka secara teori berhak atas perlindungan hukum dan kesejahteraan yang setara dengan pekerja lainnya.

Berdasarkan kerangka hukum positif yang berlaku di Indonesia, negara memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin perlindungan terhadap seluruh hak pekerja, termasuk di dalamnya jaminan sosial bagi masyarakat. Landasan bagi kewajiban ini tertuang dalam UUD 1945, khususnya Pasal 28 Ayat (4) yang secara eksplisit menyatakan bahwa "Perlindungan (protection), Pemajuan (futhurance),

Penegakan (enforcement), dan pemenuhan (fulfillment) diemban oleh pemerintah. (Rizki Rahayu Fitri, 2020)

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja lepas (*freelance*) di definisikan sebagai individu yang melakukan pekerjaan atau menyediakan layanan berdasarkan kesepakatan tertentu, dengan memperoleh imbalan sebagai bentuk kompensasi.

Dengan demikian, secara formal hubungan kerja antara *freelancer* dan Perusahaan dapat dikategorikan sebagai hubungan kontrak kerja jangka waktu tertentu, bukan sebagai hubungan kerja tetap.

Meskipun *freelancer* memiliki perlindungan yang lebih terbatas dibandingkan pekerja tetap, sesuai hukum positif Indonesia mereka tetap memiliki hak-hak dasar ketenagakerjaan seperti imbalan yang sesuai, jam kerja wajar, serta keselamatan dan Kesehatan kerja yang dijamin dalam UU Ketenagakerjaan.

Menurut BPJS Ketenagakerjaan, *freelancer* tidak diatur secara eksplisit di dalam UU Ketenagakerjaan, namun secara umum, *freelancer* dikategorikan sebagai pekerja lepas/mandiri dan dianggap sebagai Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) karena mereka bekerja sendiri tanpa ikatan kontrak formal. Hal tersebut didukung oleh aturan jaminan sosial yang menyatakan bahwa BPU adalah orang yang melakukan kegiatan ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan.

Dengan kata lain, *freelancer* biasanya tidak memiliki hubungan kerja seperti yang diatur di Pasal 1 UU No. 13/2003, yang mengharuskan adanya pekerjaan, upah, dan perintah, sehingga *freelancer* masuk kategori mandiri.

Walaupun UU Ketenagakerjaan dan UU BPJS mengatur bahwa *freelancer* wajib mendaftarkan BPJS mereka sendiri, terdapat beberapa kasus dimana perusahaan mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan kepada pekerja *freelancer*. Salah satu contoh kasus tersebut terjadi pada PT RS Royal Progress (Jakarta Utara), dimana PT RS Royal Progres meluncurkan program CSR yang mendaftarkan 1.700 pekerja lepas sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan selama 6 bulan. Hal sama terjadi pada PT SSA, dimana Dinas Ketenagakerjaan Labuhan Batu Utara menindak perusahaan PT SSA atas 68 pekerja harian lepas yang tidak terdaftar dalam program BPJS. Sebagai hasil penindakan tersebut, PT SSA kemudian mendaftarkan 68 pekerja harian lepas ke BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Pasal 15 Ayat (1) UU No. 24/2011 (UU BPJS) diatur bahwa setiap pemberi kerja, termasuk Perusahaan swasta mempunyai kewajiban untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya pada program BPJS (baik Ketenagakerjaan maupun Kesehatan). Bukan hanya itu, Pasal 11 Ayat (2) PP No. 25/2021 mewajibkan pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi mereka.

Status hubungan kerja antara *freelancer* dengan pengusaha tetap ditentukan berdasarkan ketentuan umum ketenagakerjaan sebagaimana diatur pada Pasal 1 Angka 15 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Menurut BPJS Ketenagakerjaan, dalam hal hubungan kemitraan / mandiri, perusahaan tidak diwajibkan mendaftarkan ataupun membayar iuran BPJS untuk mitranya. Namun, jika pada pemeriksaan substantif terbukti hubungan antara

freelancer dan pemberi kerja adalah hubungan kerja, maka pemberi kerja memiliki kewajiban untuk mendaftarkan dan membayar BPJS sesuai dengan UU BPJS dan UU Ketenagakerjaan.

Dapat disimpulkan, meskipun kerangka hukum Indonesia (UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 24/2011 tentang BPJS) menyediakan basis normatif bagi hak ketenagakerjaan dan kewajiban penyelenggaraan jaminan sosial, penerapan pada pekerja platform tetap menghadapi kekaburan karena bentuk kemitraan/kerja lepas sering kali mengaburkan unsur pekerjaan-upah-perintah yang menentukan status hubungan kerja. Dalam praktiknya Ketentuan pelaksana, seperti ketentuan PKWT untuk pekerja harian lepas, memungkinkan perlindungan formal, tetapi penentuan substansial hubungan kerja (bukan sekadar label kontraktual) menjadi kunci untuk menegakkan kewajiban pendaftaran dan pembayaran iuran oleh pemberi kerja.

Dari sisi jaminan sosial, BPJS menyediakan mekanisme kepesertaan untuk Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU), namun status BPU menegaskan bahwa tanggung jawab utama pendaftaran/iuran berada pada individu kecuali bila pemeriksaan substansial membuktikan adanya hubungan kerja. Akibatnya, ada jurang antara prinsip perlindungan konstitusional dan realitas lapangan, beberapa perusahaan menanggung iuran melalui program CSR atau setelah ditegur instansi ketenagakerjaan, tetapi solusi semacam itu tidak menyelesaikan masalah kepastian hukum bagi seluruh pekerja platform

Dapat disimpulkan bahwa, meskipun kerangka hukum Indonesia (UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 24/2011 tentang BPJS) menyediakan basis normatif bagi hak ketenagakerjaan dan kewajiban penyelenggaraan jaminan sosial, penerapan pada pekerja platform tetap menghadapi kekaburan karena bentuk kemitraan/kerja lepas sering kali mengaburkan unsur pekerjaan-upah-perintah yang menentukan status hubungan kerja

Dalam praktiknya, ketentuan pelaksana seperti ketentuan PKWT untuk pekerja harian lepas memungkinkan adanya perlindungan formal, tetapi penentuan substansial hubungan kerja (bukan sekadar label kontraktual) menjadi kunci untuk menegakkan kewajiban pendaftaran dan pembayaran iuran oleh pemberi kerja.

Dari sisi jaminan sosial, BPJS menyediakan mekanisme kepesertaan untuk Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU), namun status BPU menegaskan bahwa tanggung jawab utama pendaftaran/iuran berada pada individu kecuali bila pemeriksaan substansial membuktikan adanya hubungan kerja. Akibatnya, ada jurang antara prinsip perlindungan konstitusional dan realitas lapangan: beberapa perusahaan menanggung iuran melalui program CSR atau setelah ditegur instansi ketenagakerjaan, tetapi solusi semacam itu bersifat tidak menyelesaikan masalah kepastian hukum bagi seluruh pekerja platform

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan kajian terhadap peraturan ketenagakerjaan dan peraturan jaminan sosial yang dikaji dalam jurnal ini, dapat disimpulkan bahwa secara yuridis

pekerja platform atau *freelancer* memiliki jalur hukum untuk mengakses program jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan sebagai peserta Bukan Penerima Upah dan BPJS Kesehatan). Namun, meskipun kerangka normatif (UU No. 13/2003, UU No. 24/2011 dan peraturan pelaksana seperti PP No. 35/2021) memuat dasar hukum bagi akses tersebut, implementasi di lapangan masih bersifat parsial dan sering bergantung pada inisiatif sukarela pemberi kerja, program *CSR*, atau penindakan administratif; akibatnya kepastian perlindungan sosial bagi *freelancer* belum merata

Hubungan hukum substantif antara *freelancer* dan perusahaan yang ditentukan oleh adanya unsur pekerjaan, upah, kontinuitas, dan pengawasan berperan menentukan siapa yang wajib mendaftarkan dan membayar iuran BPJS. Dalam praktiknya banyak relasi kemitraan/kontrak yang menutupi fakta substantif hubungan kerja sehingga kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja tidak selalu ditegakkan; hal ini menimbulkan kesenjangan antara hak konstitusional atas jaminan sosial dan realitas perlindungan di lapangan. Dengan demikian, penegakan kriteria substantif hubungan kerja dan mekanisme pemeriksaan menjadi kunci untuk menutup jurang perlindungan tersebut.

Saran

Pemerintah (Kementerian Ketenagakerjaan dan BPJS) perlu segera mengeluarkan petunjuk teknis yang jelas tentang kriteria penentuan hubungan kerja untuk pekerja platform (indikator tugas, upah, kontinuitas, dan tingkat pengawasan) serta mekanisme pendaftaran pekerja yang termasuk Bukan Penerima Upah (BPU). Sosialisasi dan pembinaan harus ditingkatkan, khususnya kepada pelaku platform, pemberi kerja (platform companies), dan pekerja lepas, agar hak dan kewajiban pendaftaran BPJS dipahami. Selain itu, perlu penguatan sanksi administrasi dan prosedur pemeriksaan untuk mendorong kepatuhan pemberi kerja yang seharusnya menanggung sebagian kewajiban, serta program insentif sementara (mis. keringanan iuran atau insentif pajak) untuk mendorong pendaftaran awal dan partisipasi pekerja platform

Untuk menutup kesenjangan implementasi diperlukan revisi regulasi yang eksplisit memasukkan pekerja *freelancer*/pekerja platform dalam ketentuan kewajiban iuran, termasuk ketentuan pembagian kewajiban iuran antara pemberi kerja/platform dan pekerja. BPJS diminta merancang skema iuran fleksibel dan produk mikro yang sesuai karakter ekonomi *gig* (mis. iuran per-proyek atau iuran proporsional) serta jalur pendaftaran yang sederhana bagi pekerja lepas. Pemerintah juga harus menetapkan mekanisme teknis untuk pertukaran data antara platform dan otoritas ketenagakerjaan/BPJS guna mempermudah identifikasi peserta dan penegakan, serta meluncurkan pilot project sektoral yang menguji mekanisme pembiayaan bersama dan inspeksi kepatuhan sebelum diberlakukan skala nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisah, A., & Damayanti, R. (2024). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Freelance: Analisis Regulasi, Tantangan, dan Akses Jaminan Sosial di Indonesia*. 2(4), 566. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14241772>

- Arya Prayoga, D., Anom Husodo, J., & Elok Puri Maharani, A. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional. *Jurnal Demokrasi Dan Ketahanan Nasional* |, 2(2), 188–200.
- Edi Nugroho Soebandrija, K., Refiana Said, L., Utomo, P., & Nabila, R. (2021). *Gig Economy: Concepts, Opportunities and Challenges* (GCAINDO, Ed.; 1st ed.). Diandra Kreatif. www.diandracreative.com
- Indriana, A., & Madiun, S. (2021). *Kebijakan Pemerintah terhadap Perlindungan Hak Pekerja Freelance (Harian Lepas) di Indonesia*. 121–134. https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_lepas
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 (100/MEN/IV/2004) tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- Kharisma, M. A., Arief, M., & Ramadhani, R. (2025). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Tidak Didaftarkan oleh Perusahaan sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Dialogica*, 1(1), 1–29.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan.
- Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2016
- Ramadhanu, G., Ing Pangestu, R., & Wardani, S. (n.d.). Analisis Yuridis Penyelesaian.... *COLLEGIUM STUDIOSUM JOURNAL*, 8(1), 2025.
- Rizki Rahayu Fitri, dan. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan Phk Perusahaan Dimasa Covid-19 Legal Protection For Labor From Phk Function Measures In The Covid-19 Period. *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Malukussaleh*, 58–73.
- Stevania, M., & Hoesin, S. H. (2024). Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker Pada Era Gig Economy Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 11(2), 268–277. <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>
- Suganda, R. (2022). Metode Pendekatan Yuridis Dalam Memahami Sistem Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(3), 2859. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6485>
- Trixie, I., & Lie, G. (2025). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum terkait Tren Freelance dan Remote Working di Era Globalisasi. *JALAKOTEK: Journal of Accounting Law Communication and Technology*, 2, 974–982.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

VISA: Journal of Visions and Ideas

Vol 6 No 1 (2026) 317-327 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643

DOI: 47467/visa.v6i1.11197

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Wiwik, I. A., & Widiarty, S. (2024). *B U K U A J A R P U B L I K A* (Muhammad Tajuddin, Ed.).

Yeremias T. Keban, A. K. dan A. N. (2021). *Yeremia (E-book)* (A. H. dan A. N. Yeremias T. Keban, Ed.; 1st ed.). IGPA Press.