

**POLITIK HUKUM PENGATURAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP  
PEKERJA LEPAS ATAU *FREELANCER* DI INDONESIA DALAM UPAYA  
MENJAMIN KEPASTIAN HUKUM BAGI PEKERJA LEPAS ATAU *FREELANCER***

**Oleh: Yogi Prananda**

**Program Kekhususan : Hukum Tata Negara  
Pembimbing I : Dr. Dodi Haryono, S.HI.,S.H.,M.H.  
Pembimbing II : Dr. Dessy Artina, S.H.,M.H.  
Alamat: Jl. Kamboja No. 107, Kelurahan Simpang Baru, Pekanbaru  
Email : Yogiprananda40@gmail.com**

***ABSTRACT***

*Work is a requirement that must be owned by someone to meet their needs. Forms or types of workers are known by various names and titles, such as freelancers. The legal shelter of this freelancer joins the provisions regarding PKWT because of its characteristics which are completed once, this freelancer is included in the classification of work with a work agreement for a certain time.*

*This research is a normative legal research. This is marked in the literature research that takes quotations from several reading sources that have something to do with the problem to be studied. This study uses secondary data sources consisting of primary, secondary and tertiary book materials. This study also used qualitative data analysis and produced descriptive data.*

*From the results of the research and discussion conducted, it can be concluded that the regulation regarding legal protection for freelancers has actually been regulated for a long time, but it is incorporated into the type of work with a Specific Time Agreement (PKWT) so that loopholes are still often found. interpreted differently and even deviate from the provisions. This legal politics regarding PKWT tends to provide convenience for companies that will employ casual workers. Considering that the development of freelancers or freelancers is increasingly showing high numbers, the provisions that regulate them must also be paid more attention to. The gaps which can then be misinterpreted related to the classification of freelance workers in this PKWT must be clarified because they are the foundation for determining which policies will be used for freelancers. This affirmation and refinement is necessary in order to reduce or even eliminate gaps that can be distorted in the framework of industrial relations harmony.*

***Keywords: Legal Politics, Freelancer, Legal Protection.***

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan merupakan suatu kebutuhan yang harus dimiliki oleh seseorang demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerja atau buruh dijelaskan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini pula dijelaskan pengertian tenaga kerja, adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.<sup>1</sup>

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.<sup>2</sup>

Selain dari waktu perjanjian kerja, bentuk atau jenis pekerja juga dikenal dengan berbagai nama dan sebutan, seperti pekerja tetap, pekerja kontrak, pekerja asing, pekerja *outsourcing*, pekerja paruh waktu dan pekerja lepas (*freelancer*). Kata *freelance* sendiri merupakan istilah yang muncul pada Abad Pertengahan dan digunakan kepada prajurit bayaran (*a free lance*) yang tidak memiliki ikatan atau tidak terikat dengan siapapun kecuali pada orang yang sedang mempekerjakannya. Seorang *freelancer* atau pekerja lepas biasanya menangani pekerjaan yang berhubungan dengan kemajuan teknologi dan media kreatif, seperti desainer website, *content* dan

*copywriter*, ilustrator, penerjemah, penulis freelance dan lain sebagainya.<sup>3</sup>

Seorang pekerja lepas atau *freelancer* memiliki ikatan perjanjian seperti pegawai tidak tetap dengan ikatan aturan yang lebih bebas. Artinya, menjadi pekerja lepas atau *freelancer* ini bisa bekerja dimana pun dan kapan pun (*bourderless*). Selain itu, seorang *freelancer* bebas memilih proyek yang akan ia tangani dan bisa bekerja lebih dari satu perusahaan. Dengan demikian, potensi pendapatan yang akan diperoleh akan semakin meningkat.<sup>4</sup>

Pekerja lepas termasuk kedalam kategori tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian waktu tertentu yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Pasal 1 angka 10 Peraturan Pemerintah ini menyebutkan bahwa, “Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja nnnnantara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.”. Pekerja lepas atau *freelancer* disebut sebagai tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, karena pekerja lepas ini merupakan pekerjaan yang sifatnya sekali selesai atau sementara. Berbicara mengenai perlindungan hukum terhadap *freelancer* (pekerja lepas) berarti membahas mengenai hak-hak pekerja/buruh setelah melaksanakan kewajibannya. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu bidang pengerahan, hubungan kerja, kesehatan kerja, keamanan kerja, dan

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Rajawali Pers, 2015, hlm. 27.

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm. 28.

<sup>3</sup> Mustofa, “Pekerja Lepas (*Freelancer*) dalam Dunia Bisnis”, *Jurnal Mozaik*, STISIP Yuppentek Tangerang, Vol. X, Edisi I, Juli 2018, hlm. 4-5.

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm. 6.

jaminan sosial buruh.<sup>5</sup>

Meskipun hak dasar pekerja sebagai hal yang esensial dalam hubungan ketenagakerjaan, namun tidak semua perusahaan memenuhinya. Seperti yang dialami seorang pekerja lepas atau *freelancer* yang bekerja secara *remote* (tidak *on site*), bekerja sebagai tenaga kerja lepas yang dijanjikan akan digaji setiap bulan dengan nominal yang telah disetujui dan pembayaran via transfer rekening yang akan dikirimkan setiap tanggal 29 setiap bulannya. Namun baru sebulan bekerja, gaji sudah terlambat untuk dibayarkan. Tidak berhenti disitu, dibulan berikutnya pun keterlambatannya semakin parah sampai 16 hari dari tanggal yang telah disepakati.<sup>6</sup>

Penelitian lain yang sama terkait perlindungan hukum terhadap pekerja lepas atau *freelancer* ini sebenarnya sudah pernah diteliti oleh I Gusti Ayu Sinta dalam penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas (Freelancer) Pada Usaha Jasa Make Up di Indah Widyantari Salon Kecamatan Abiansemal”. Dalam penelitian ini I Gusti Ayu Sinta membahas mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *freelancer* dan juga apa saja yang menjadi hak-hak yang diperoleh pekerja *freelancer* pada Indah Widyantari Salon.<sup>7</sup>

Kemudian penelitian lain oleh Irham Rahman, Niniek Wahyuni, Rizki Yudha dan Harry Murti dalam Jurnal Transparansi Hukum yang berjudul “Perlindungan Hukum Serikat Pekerja Freelance Bagi Wartawan Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

Dalam penelitian tersebut, Irham Rahman dkk mencari tahu apakah terdapat perlindungan hukum terhadap pekerja *freelance* khususnya wartawan yang dilihat dalam perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Freelancer* sering kali mendapatkan kesejahteraan yang buruk seperti upahnya tidak jelas, upah telat dibayar, kurang atau bahkan sama sekali tidak dibayar.<sup>8</sup>

Politik hukum mengatur beberapa persoalan seperti tujuan yang hendak dicapai, cara-cara terbaik untuk mencapai tujuan, kapan waktu hukum perlu diubah dan bagaimana cara, serta perumusan pada suatu pola untuk proses pemilihan tujuan serta cara pencapaiannya. Sebelum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997. Didalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 ini juga tidak diatur secara khusus mengenai pekerja lepas. Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan penelitian yang berjudul **“Politik Hukum Pengaturan Perlindungan Terhadap Pekerja Lepas Atau Freelancer Di Indonesia Dalam Upaya Menjamin Kepastian Hukum Bagi Pekerja Lepas Atau Freelancer”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah politik hukum pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja lepas atau *freelancer* di Indonesia?
2. Bagaimakah konsep ideal pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja lepas dalam rangka menjamin kepastian hukum bagi pekerja lepas di Indonesia?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

<sup>5</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2018, hlm. 11.

<sup>6</sup> <https://www.hukumonline.com/klinik/a/upaya-hukum-bagi-ifreelancer-i-yang-telat-mendapatkan-upah-lt5b73f1e32dd08>, diakses, tanggal 13 Februari 2023.

<sup>7</sup> I Gusti Ayu Sinta Mahadewi, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas (freelance) Pada Usaha Jasa Makeup di Indah Widyantari Salon Kecamatan Abiansemal”, *Tesis*, Universitas Mahasaraswati Denpasar.

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm. 9.

- a) Untuk mengetahui bagaimanakah politik hukum pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja lepas atau freelancer di Indonesia.
- b) Untuk mengetahui bagaimanakah konsep ideal pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja lepas dalam rangka menjamin kepastian hukum bagi pekerja lepas di Indonesia.

## 2. Kegunaan Penelitian

- a) Sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Riau.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pedoman bagi instansi terkait dalam melihat gagasan ideal pengaturan perlindungan pekerja freelance di Indonesia.
- c) Dan tentu saja diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan wawasan bagi pembaca dan penulis.

## D. Kerangka Teori

### 1. Teori Politik Hukum

Politik Hukum Secara etimologis, politik hukum merupakan istilah yang berasal dari bahasa Belanda, yaitu *rechtspolitiek* yang merupakan gabungan dari dua kata *rech* dan *politiek*. Hukum adalah seperangkat aturan tingkah laku yang berlaku dalam masyarakat. Hukum dianggap sebagai tujuan dari politik, yang bertujuan agar ide-ide hukum atau *rechsidee* seperti keadilan, kebebasan dan kepastian ditempatkan dalam hukum positif dan pelaksanaan sebagian atau

secara keseluruhan dari ide hukum itu adalah tujuan dari proses politik dan hukum sekaligus alat dari politik. Hukum positif digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan politik atau dengan maksud lain merealisasikan ide-ide hukum tersebut.<sup>9</sup>

Banyak ahli kemudian memberikan pendapat terkait dengan pengertian politik hukum, antara lain sebagai berikut:

- a) Padmo Wahjono, memberikan definisi politik hukum yaitu kebijakan penyelenggara negara yang bersifat mendasar dalam menentukan arah, bentuk maupun isi dari hukum yang akan dibentuk tentang apa yang dijadikan kriteria untuk menghukumkan sesuatu.
- b) Moh. Mahfud MD, politik hukum adalah *legal policy* atau garis kebijakan resmi tentang hukum yang akan diberlakukan baik dengan pembuatan hukum baru maupun dengan penggantian hukum lama dalam rangka mencapai tujuan negara.<sup>10</sup>

Atas dasar pemahaman tersebut, dapat dikatakan bahwa politik hukum merupakan aktivitas yang menentukan pola atau cara membentuk hukum, mengawasi bekerjanya hukum dan memperbaiki hukum untuk mencapai tujuan negara. Politik hukum ini sejatinya menentukan arah pembangunan hukum di Indonesia, jika arah pembangunan hukum diletakkan di atas dasar dan landasan yang kuat, hukum akan memberikan perlindungan bagi kehidupan masyarakat.<sup>11</sup>

### 2. Teori Perundang-undangan

<sup>9</sup> Isharyanto, *Op.cit.*, hlm. 1.

<sup>10</sup> Moh. Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia*, Jakarta, Rajawali Press, 2009, hlm.1.

<sup>11</sup> Hendra Karianga, *Politik Hukum Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah*, Jakarta: Kencana, 2013, hlm. 23.

Istilah Perundang-undangan dan Peraturan perundang-undangan berasal dari kata Undang-undang, kata ini merujuk pada bentuk peraturan yang dibuat oleh Negara. Peraturan perundang-undangan adalah peraturan Negara yang berada ditingkat pusat dan juga tingkat daerah yang pembentukannya didasarkan dari kewenangan perundang-undangan, memiliki sifat atribusi maupun bersifat delegasi. Dalam pembentukannya, peraturan perundang-undangan harus mampu untuk merumuskan kemungkinan, kecenderungan dan kesempatan apa yang akan terjadi di masa depan, dapat menganalisis dan melihat kesempatan untuk meminimalisir kendala atau hambatan yang akan dihadapi pada saat menegakkan suatu perundang-undangan. Selain itu, peraturan perundang-undangan harus memiliki cerminan kenyataan yang ada dalam hidup masyarakat termasuk dalam kecenderungan dan harapan masyarakat.<sup>12</sup>

Teori Perundang-undangan merupakan suatu peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum yang dibentuk oleh lembaga atau pejabat Negara yang berwenang melalui prosedur yang telah ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan. Dalam proses pembentukan peraturan Perundang-undangan, haruslah dilaksanakan dengan cara dan metode yang baik, pasti, baku dan standar yang mengikat semua lembaga yang berwenang membentuk peraturan Perundang-undangan, demi memenuhi kebutuhan masyarakat

atas peraturan Perundang-undangan yang baik dan untuk menjamin perlindungan hak dan kewajiban segenap rakyat Indonesia berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>13</sup>

## E. Kerangka Konseptual

1. Politik Hukum adalah *legal policy* atau arah hukum yang akan diberlakukan oleh negara untuk mencapai tujuan negara yang bentuknya dapat berupa pembuatan hukum baru dan penggantian hukum lama.<sup>14</sup>
2. Pengaturan dalam ilmu hukum berarti perundang-undangan yang berbentuk tertulis. Peraturan perundang-undangan bersifat mengikat umum, tidak dimaksudkan harus selalu mengikat semua orang dan hanya menunjukkan bahwa peristiwa perundang-undangan tidak berlaku terhadap peristiwa konkret atau individu tertentu. Maria Farida Indrati Seoprpto menyatakan bahwa istilah perundang-undangan mempunyai 2 (dua) pengertian yang berbeda, yaitu:<sup>15</sup>
  - a. Perundang-undangan merupakan proses pembentukan peraturan-peraturan negara, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah;
  - b. Perundang-undangan adalah segala peraturan negara, yang merupakan hasil pembentukan peraturan-peraturan, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah.
3. Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan

<sup>12</sup> Michael Frans Berry, "Pembentukan Teori Peraturan Perundang-undangan", *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Ilmu Universitas Muhammadiyah Metro, Vol.2, No. 2, Juli 2018, hlm. 2.

<sup>13</sup> Michael Frans Berry, *Op.cit.*, hlm. 3

<sup>14</sup> Moh. Mahfud. M. D, *Membangun Politik Hukum Menegakkan Konstitusi*, Jakarta, Pustaka LP3ES Indonesia, 2006, hlm. 4.

<sup>15</sup> Maria Farida, *Op.cit.*, hlm. 3.

manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>16</sup>

4. Pekerja atau buruh dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja disebutkan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>17</sup>
5. Pekerja Lepas atau *freelancer* adalah pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak kerja (dalam waktu tertentu).<sup>18</sup>
6. Menjamin memiliki arti menanggung dalam hal ini keselamatan, baik orang, barang, harta benda dan sebagainya.<sup>19</sup>
7. Kepastian Hukum, diartikan sebagai perangkat hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara. Kepastian hukum merupakan sebuah tujuan hukum dan dapat disamakan dengan upaya mewujudkan keadilan.<sup>20</sup>

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang dirumuskan diatas, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Karena menjadikan bahan kepustakaan sebagai sumber utama dalam melakukan penelitian ini dan didalam penelitian hukum normatif ini memiliki kriteria jenis penelitian yaitu membahas mengenai asas-asas hukum.<sup>21</sup>

### 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari :

- a. **Bahan Hukum Primer**, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat. Dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang berkaitan langsung dengan penelitian ini, seperti :<sup>22</sup>

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

- b. **Bahan Hukum Sekunder**, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Dilakukan dengan cara melakukan penelitian kepustakaan yang dilakukan terhadap bahan-bahan hukum yang terdiri dari literatur-literatur tertulis yang berkaitan dengan pokok masalah dalam penelitian ini, baik berbentuk buku-buku, laporan penelitian, jurnal, artiken dan lain sebagainya.<sup>23</sup>

<sup>16</sup> Theresia Louize Pesulima, Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi Covid-19, *Fakultas Hukum Universitas Patimura*, Vol.26 nomor 2, Juni 2020, hlm. 3.

<sup>17</sup> Dalinama Telaumbanua, *Op.cit.*, hlm. 1.

<sup>18</sup> <https://kbbi.web.id/> diakses, tanggal 1 Januari 2023

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> Kerta Widya, *Op.cit.*, hlm. 2.

<sup>21</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Depok, Rajawali Pers, 2019, hlm. 12.

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm. 13.

- c. **Bahan Hukum Tersier**, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dapat berupa kamus hukum dan kamus Bahasa Indonesia.<sup>24</sup>

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan studi kepustakaan atau studi dokumen yang merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum baik normatif maupun sosiologis, meliputi studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Dengan kata lain, pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis dengan mempergunakan “*content analysis*”. Sehingga dalam penelitian ini akan diteliti lebih lanjut mengenai dokumen-dokumen yang merupakan bahan hukum primer, kemudian dilanjutkan dengan melakukan penelitian terhadap bahan hukum sekunder.

### 4. Analisis Data

Berdasarkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, maka selanjutnya akan dilakukan analisis data secara kualitatif. Analisis data kualitatif merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu mengumpulkan semua data yang diperoleh dari bahan hukum primer dan sekunder.<sup>25</sup>

Selanjutnya, penulis menarik kesimpulan secara deduktif yang menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>26</sup>

Berbeda dengan Setiono, Muchsin menyampaikan pendapatnya mengenai perlindungan hukum yakni, kegiatan untuk melindungi individu dengan menyerasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia. Perlindungan hukum dapat juga didefinisikan dengan segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada setiap warga negara.<sup>27</sup> Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Dalam hal ketenagakerjaan, Perlindungan hukum ini sangat penting untuk menjamin kelangsungan sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan tenaga kerja sangat

<sup>24</sup> *Ibid.* hlm. 14.

<sup>25</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, 2007, hlm. 25.

<sup>26</sup> Setiono, *Supremasi Hukum*, Surakarta, UNS, 2004) hlm. 3.

<sup>27</sup> *Ibid.* hlm. 5.

mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya mengatur hal itu Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada “Ketentuan Pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat”.<sup>28</sup>

Perlindungan yang diberikan pemerintah terhadap tenaga kerja harus menjamin 3 masa tenaga kerja, yaitu Perlindungan pada saat sebelum bekerja, Perlindungan pada saat bekerja dan Perlindungan pada saat setelah bekerja.<sup>29</sup>

#### **a. Perlindungan pada saat sebelum bekerja**

Perlindungan pada saat sebelum bekerja yang harus meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja. Hal ini merupakan hal yang penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja. Hal ini berkaitan dengan pemenuhan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar NRI 1945. Pemenuhan hak ini

sebenarnya dapat dilakukan oleh setiap warga secara perseorangan, terlebih lagi dengan mudahnya memperoleh informasi yang berkaitan dengan kesempatan kerja baik yang ada di dalam maupun luar negeri.<sup>30</sup>

#### **b. Perlindungan pada saat bekerja**

Perlindungan pada saat bekerja ini yang umum dan banyak diketahui orang-orang karena memang sangat penting dan hak-hak tenaga kerja harus dipenuhi sesuai dengan peraturan yang mengatur hak-hak pekerja selama bekerja. Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan, diantaranya:<sup>31</sup>

- 1) Salah satu tujuan Pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c),
- 2) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5),
- 3) Setiap pekerja/ buruh berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11),
- 4) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk

<sup>28</sup> Abdul Azis, Aan Handriani, Herlinda Basri, “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan”, *Jurnal Surya Kencana Satu*, Vol. 10, No. 1, Maret 2019, hlm. 12.

<sup>29</sup> Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, Hlm. 61

<sup>30</sup><https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2004/39TAH-UN2004UUUPenj.htm>, diakses, tanggal, 10 Oktober, 2023.

<sup>31</sup> Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial”, *Jurnal, PJIH*, Volume 3 Nomor 2, 2016, hlm. 11.

mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)),

- 5) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)),
- 6) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).

### c. Perlindungan pada saat setelah bekerja

Perlindungan setelah bekerja tidak kalah penting untuk diatur, seperti masalah sakit berkepanjangan, hari tua, pensiun dan tunjangan kematian. Penjelasan umum Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan:<sup>32</sup>

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial merupakan hak dari buruh/pekerja untuk mendapatkan perlindungan dan merupakan kewajiban dari pengusaha untuk memberikan perlindungan kepada

buruh/pekerja. Bahkan hak atas jaminan sosial di dunia internasional merupakan hak asasi manusia yang tercantum dalam Deklarasi Hak-Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), dimana disebutkan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan dan jaminan pada waktu sakit, cacat, hari tua, meninggal dunia dan menganggur.<sup>33</sup>

### B. Tinjauan Umum Tentang *Freelancer*

*Freelance* merupakan istilah Abad Pertengahan yang digunakan kepada seorang prajurit bayaran (*a freelance*) yang tak terikat kepada siapapun kecuali hanya pada orang yang mempekerjakannya. Sir Walter Scott (1771-1832) pertama kali menggunakan istilah tersebut untuk menggambarkan prajurit bayaran Abad Pertengahan (*free lance*). Kata *lance*, berarti tombak, menggambarkan bahwa tombak tersebut bisa melayani siapa pun yang mempekerjakannya. Pada 1903, kata *freelance* serta pengertiannya tercatat dalam *Oxford English Dictionary* sebagai kata kerja (*verb*). Di era modern, kata tersebut mengalami perluasan makna, yaitu dari kata benda (*a freelance*) menjadi kata sifat (*a freelance journalist*), kata kerja (*a journalist who freelances*) dan kata keterangan (*she worked freelance*).<sup>34</sup>

Jenis-jenis *freelance* ini pun sangat beragam. Dalam data yang diperoleh yang dikutip dari buku Jandy Luik, Ph.D dan Agusly Aritonang, ada beberapa jenis pekerja *freelance*, yakni Penulis lepas, Jurnalis lepa, Copywriter, dll.<sup>35</sup>

<sup>32</sup> Dede Agus, "Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja", *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 8 Nomor 1, Januari-Maret 2014, hlm. 3.

<sup>33</sup> *Ibid*, hlm. 4.

<sup>34</sup> Mustofa, *Op.cit.*, hlm. 22.

<sup>35</sup> *Ibid.*, hlm. 6.

Dalam hal pengupahan terdapat dua jenis *freelancer*, yaitu *freelancer* yang diupah perpekerjaan sesuai dengan permintaan (on-demand) dan *freelancer* yang dibayar sesuai dengan kesepakatan awal. Dalam hal ini ternyata menyimpan kerentanan yang cukup serius bagi kesejahteraan pekerjaannya, seperti eksploitasi kerja. Upah yang diberikan kepada *freelancer* cenderung lebih rendah dibanding upah yang harus dibayarkan Perusahaan kepada pekerja tetap.<sup>36</sup>

### C. Tinjauan Umum Tentang Kepastian Hukum

Kepastian memiliki arti ketentuan atau ketetapan, sedangkan jika kata “kepastian” digabungkan dengan kata “hukum” maka menjadi kepastian hukum yang diartikan sebagai perangkat hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara. Kepastian hukum merupakan sebuah tujuan hukum dan dapat disamakan dengan upaya mewujudkan keadilan. Oleh sebab itu antara hukum dan kepastian merupakan dua hal yang sangat sulit untuk dipisahkan, karena hukum ada untuk adanya kepastian dan adanya kepastian juga menjadikan hukum itu lebih ditaati.<sup>37</sup>

Menurut SudiknoMertokusumo, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan

itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.<sup>38</sup>

## BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### A. Politik Hukum Pengaturan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Lepas atau *Freelancer* di Indonesia

Berdasarkan karakteristik nya, pekerja *freelance* dikategorikan sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini dapat dilihat dari pekerja *freelance* yang memiliki ikatan perjanjian tidak tetap dengan ikatan aturan yang lebih bebas. Seorang *freelance* biasanya bekerja kurang dari 8 jam sehari atau kurang dari 40 jam seminggu, dan biasanya pekerjaannya dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja karena pekerjaan ini memiliki ciri khas fleksibel.<sup>39</sup>

Pekerja lepas atau *freelancer* dikategorikan sebagai Pekerja dengan perjanjian waktu tertentu (PKWT) diatur dalam beberapa ketentuan perundang-undangan, sebagai berikut:

#### 1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Alasan Pembentukan UU ini dapat kita lihat dalam konsideran menimbang, dijelaskan bahwa ada beberapa landasan yang dijadikan dasar UU ini dibuat. Secara konsepsi, Undang-undang ketenagakerjaan mendefinisikan PKWT sebagai perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Mengenai ketentuan pelaksanaannya diatur

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm. 12-13.

<sup>37</sup> I Nyoman Letnes, *Tinjauan Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Kerta*

*Widya, Jurnal Hukum*, Vol.2, No. 1, Agustus 2014, hlm. 2.

<sup>38</sup> *Ibid.*, hlm.5.

<sup>39</sup> *Ibid.*, hlm.6.

dalam KepMenaker KEP.100/MEN/IV/2004. Kriteria jenis pekerjaan yang dapat dilakukan melalui PKWT berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, adalah pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Undang-undang tidak menguraikan lebih jauh ciri-ciri yang dimaksud, namun dalam penjelasan Pasal 59 ayat (1) menjelaskan beberapa kriteria serta syarat-syaratnya.

Jangka waktu hubungan kerja melalui PKWT juga sangat tergantung dari jenis dan sifat pekerjaannya. Untuk pekerjaan yang memenuhi syarat yang ditentukan, maka dapat dilakukan melalui PKWT dalam suatu kurun waktu yang ditentukan. Ketentuan perpanjangan perjanjian dalam hal ini dapat dilakukan setelah berakhirnya jangka waktu yang sekaligus 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun saja. Apabila PKWT awalnya diperjanjikan selama 2 tahun dan kemudian diperpanjang selama 1 tahun, maka PKWT berdasarkan jangka waktu ini kumulatif maksimum 3 tahun, dengan ketentuan ketentuan apabila diperjanjikan untuk jangka waktu 1 tahun, maka perpanjangan pokoknya hanya untuk 1 tahun juga.

Dalam penerapannya, tidak ada konsistensi antara ketentuan dan penerapannya. Banyak pihak yang memperjanjikan perjanjian kerja yang menyimpang berbeda dari ketentuan sebagaimana dimaksud peraturan perundang-undangan, sehingga para pekerja

menjadi korban. Alasannya yakni karena pasal yang mengatur mengenai hubungan kerja PKWT masih ada celah yang dapat ditafsirkan berbeda dan bahkan menyimpang dari ketentuan.

## 2) UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Disahkan UU Cipta Kerja yang mengubah beberapa Pasal di dalam UU Ketenagakerjaan yang juga mencakup mengenai pengaturan terhadap pekerja *freelancer* sebagai bagian dari Pekerja Waktu Tertentu (PKWT). Salah satu ketentuan terkait PKWT atau pekerja kontrak tertuang dalam Pasal 58 Perppu Cipta Kerja. Pasal 58 ayat (1) Perppu Cipta Kerja mengatur, PKWT tidak dapat mensyaratkan masa percobaan kerja. Apabila ternyata ada masa percobaan kerja, maka masa percobaan itu batal demi hukum dan tetap dihitung sebagai masa kerja. Selanjutnya, Pasal 59 ayat (1) Perppu Cipta Kerja mengatur, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifatnya maupun kegiatan pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu.

Perubahan tersebut dirincikan dalam PP No. 35 Tahun 2021 diantaranya yaitu, UU Ketenagakerjaan mengatur sanksi berupa peralihan PKWT menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) jika terjadi pelanggaran terkait jenis pekerjaan, jangka waktu dan perpanjangan atau pembaharuan PKWT. Sedangkan, UU Cipta Kerja hanya membuka peluang peralihan PKWT menjadi PKWTT untuk pelanggaran terkait jenis pekerjaan. Kemudian perbedaan lainnya terdapat pada bertambahnya alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diperbolehkan di Pasal 154A

sehingga dapat mempermudah PHK. Alasan baru PHK yang diperbolehkan di UU Cipta Kerja adalah jika perusahaan melakukan efisiensi, serta jika pekerja/buruh melakukan pelanggaran perusahaan tanpa adanya surat peringatan (SP) 1-3.

Sesuai dengan namanya, Cipta Kerja, tujuan dari diterbitkannya undang-undang ini adalah untuk mempermudah iklim investasi di Indonesia, salah satunya dengan memberikan suatu kepastian hukum, hingga akhirnya banyak pihak, terutama investor, yang memiliki harapan tinggi terhadap UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya sebagai solusi untuk memperbaiki carut marut dan ketidakpastian hukum serta memperbaiki proses kemudahan berusaha di Indonesia. UU Cipta Kerja dan seluruh peraturan pelaksanaannya seharusnya tidak menimbulkan permasalahan baru, terutama yang berkaitan dengan kepastian hukum, di masa yang akan datang.

#### **B. Konsep Ideal Pengaturan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Lepas atau *Freelancer* dalam Rangka Menjamin Kepastian Hukum Bagi Pekerja Lepas di Indonesia**

Dibalik kelebihanannya yang fleksibel dalam bekerja, ternyata *freelancer* juga memiliki kelemahan yang juga membuat orang-orang enggan untuk bekerja sebagai *freelance*. Seorang pekerja *freelance* memiliki tanggung jawab yang besar walaupun sangat fleksibel. Saat mereka bekerja sendiri, maka artinya perlu mengurus banyak hal seperti bertanggung jawab atas pengembangan bisnis dan mengurus beberapa klien. Selain itu, saat bekerja secara full time di

Perusahaan, karyawan tetap pada umumnya akan memperoleh tunjangan seperti asuransi, namun saat bekerja sebagai *freelance* maka tidak bisa memperoleh benefit tersebut dari Perusahaan.

Selama ini perlindungan hukum terhadap pekerja *freelance* dicakup dalam peraturan mengenai PKWT karena karakteristik pekerjaannya. Namun, karena sebenarnya ada beberapa hal yang membedakan pekerjaan PKWT lainnya dengan pekerja *freelance*, maka seharusnya perlu dilakukan penyesuaian di dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 yang saat ini menjadi dasar hukum bagi pelaksanaan PKWT. Didalam peraturan tersebut seharusnya disebutkan jenis pekerjaan apa saja yang termasuk ke dalam PKWT sehingga orang-orang tidak keliru dan tidak membuat kerancuan didalam merumuskannya.

### **BAB IV PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pengaturan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja *freelancer* ini sebenarnya sudah diatur sejak lama, namun ia tergabung kedalam jenis pekerjaan dengan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT). Dilihat dari perkembangannya, arah dan tujuan pemerintah dalam hal PKWT ini adalah untuk mempermudah iklim investasi di Indonesia terutama bagi investor yang mengharapkan kemudahan untuk usaha di Indonesia.
2. Berdasarkan teori perundang-undangan, asas pembentukan peraturan perundang-undangan salah satunya mengatur tentang kejelasan tujuan yang kemudian akan menimbulkan kepastian hukum di masyarakat. Dalam hal peraturan perlindungan terhadap *freelancer* ini, pihak yang berwenang untuk membentuk peraturan perundang-

undangan harus memperhatikan materi muatan dari peraturan ini dan semata-mata harus menciptakan kepastian hukum dan tidak keberpihakan antara pekerja dan juga pemberi kerja.

## B. Saran

1. Mengingat semakin hari perkembangan pekerja lepas atau *freelancer* ini semakin menunjukkan angka yang tinggi, ketentuan yang mengaturnya juga harus lebih diperhatikan. Celah-celah yang kemudian dapat disalah tafsir terkait dengan klasifikasi pekerja *freelance* di dalam PKWT ini harus dipertegas karena merupakan pondasi untuk menentukan kebijakan mana yang akan digunakan bagi para pekerja *freelancer*. Ketentuan paling baru yang mengatur PKWT sebagai induk dari pekerja *freelancer* juga perlu secara tegas untuk membatasi masa kerja PKWT.
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja lepas atau *freelancer* ini dirasa belum perlu dibuatkan Undang-undang secara khusus karena dalam sifat kerja dan perjanjian kerjanya termasuk ke dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Oleh sebab itu, yang paling utama adalah perlu adanya revisi pada PP Nomor 35 Tahun 2021 yang mana perlu ditambahkan mengenai penegasan mengenai jenis pekerjaan apa saja yang termasuk ke dalam PKWT.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

Agusmidah, 2010, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan*

Indonesia, Bogor, Ghalia Indonesia.

Farida, Maria Indrati, Soeprapto, 2007, *Ilmu Perundang-undangan*, Yogyakarta, Kanisius.

Husni, Lalu, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Rajawali Press.

Isharyanto, 2016, *Politik Hukum*, Surakarta, CV Kekata Group.

Karianga, Hendra, 2013, *Politik Hukum Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah*, Jakarta, Kencana.

Mahfud, Moh. M.D, 2006, *Membangun Politik Hukum Menegakkan Konstitusi*, Jakarta, Pustaka LP3ES Indonesia.

Setiono, 2004, *Supremasi Hukum*, Surakarta, UNS.

Soekanto, Soerjono, 2019, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Depok, PT Raja Grafindo Persada.

Soekanto, Soerjono, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press.

Telaumbauna, Dalinama, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Deepublish.

Wijayanti, Asri, 2018 *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika.

### B. Jurnal

Abdul Aziz, Aan Handriani, Herlinda Basri, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan", Jurnal Surya Kencana Satu, Vol. 10, No. 1 Maret 2019.

Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, Tanti Kirana Utami, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial", Jurnal PJIH, Vol. 3, No. 2, 2016.

Dede Agus, "Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial

- Tenaga Kerja dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja*”, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 8, No. 1, Januari-Maret, 2014.
- I Nyoman Letnes, “*Tinjauan Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*”, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 2, No.1, Agustus 2014.
- Michael Frans Berry, *Pembentukan Teori Peraturan Perundang-undangan*, Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Metro, Vol. 2 No. 2 Juli 2018.
- Mustofa, *Pekerja Lepas (Freelancer) dalam Dunia Bisnis*, Jurnal Mozaik, STISIP Yuppentek Tangerang, Vol.X, Edisi I, Juli 2018.
- Theresia Louize Pesulima, *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi Covid-19*, Jurnal Ilmu Hukum, Universitas Patimura, Vol. 26, Nomor 2, Juni 2020.

### C. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

### D. Website

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/upaya-hukum-bagi-ifreelancer-i-yang-telat-mendapatkan-upah-lt5b73f1e32dd08>, diakses, tanggal 13 Februari 2023.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/> diakses, tanggal 1 Januari 2023.