

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk perjanjian kerja *flexible work* di Indonesia masih berlandaskan hukum perdata melalui asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata, tanpa adanya pengaturan khusus dalam undang-undang ketenagakerjaan yang komprehensif. Berdasarkan contohnya, seperti di perusahaan Mazarzo, perjanjian kerja sering tidak dituangkan dalam bentuk tertulis yang memenuhi syarat sah perjanjian sesuai Pasal 1320 KUH Perdata, sehingga berpotensi menciptakan ketimpangan dan kerentanan hukum bagi pekerja. Sementara itu, di Inggris, bentuk perjanjian kerja *flexible work* telah diatur secara sistematis melalui *Employment Rights Act 1996* dan *Flexible Working Regulations 2014 & 2023* yang mewajibkan pencantuman klausul fleksibilitas serta hak “*right to request*” sejak hari pertama kerja.
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja *flexible work* di Indonesia masih lemah karena belum adanya regulasi khusus dalam konteks kerja fleksibel, serta masih bergantung pada ketentuan umum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan asas keadilan dalam hukum perdata. Pekerja fleksibel di Indonesia berpotensi mengalami kerugian hukum karena posisi tawar yang lemah dan kontrak kerja yang tidak transparan, yang dapat

melanggar asas kesepakatan sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Selain itu, ketentuan Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata yang mengatur bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik sering kali diabaikan dalam penyusunan perjanjian kerja fleksibel yang cenderung menguntungkan pemberi kerja. Sebaliknya, di Inggris, sistem perlindungan hukum terhadap pekerja *flexible work* telah diatur secara sistematis melalui hak *right to request*, kewajiban pemberi kerja untuk memberikan tanggapan tertulis dalam waktu 28 hari, serta jaminan hukum terhadap perlakuan tidak adil atau pemutusan hubungan kerja sepihak.

#### 4.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Negara Indonesia saat ini masih mengalami kekosongan hukum terkait pengaturan khusus mengenai perjanjian kerja dalam sistem *flexible work*. Kondisi ini menyebabkan ketidakpastian hukum dan lemahnya perlindungan bagi pekerja yang menjalankan pola kerja fleksibel. Oleh karena itu, pemerintah perlu segera merumuskan dan mengesahkan regulasi yang secara komprehensif mengatur bentuk perjanjian kerja fleksibel, termasuk hak dan kewajiban para pihak serta prosedur pengajuan dan perubahan pola kerja. Inggris dapat dijadikan rujukan melalui *Employment Rights Act 1996* dan *Flexible Working Regulations 2014* yang mengatur secara jelas hak pekerja untuk mengajukan kerja fleksibel dan kewajiban pemberi kerja untuk merespons secara adil.

2. Ketiadaan pengaturan khusus mengenai kerja fleksibel dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia menunjukkan adanya kekosongan hukum. Kekosongan ini berpotensi melemahkan posisi hukum pekerja dalam hubungan kerja fleksibel karena tidak adanya standar normatif yang melindungi hak-hak mereka secara eksplisit. Oleh karena itu, pembaruan hukum ketenagakerjaan perlu segera dilakukan untuk memasukkan norma-norma perlindungan hukum terhadap pekerja *flexible work* secara tegas dan komprehensif. Regulasi baru tersebut sebaiknya mencakup hak atas jaminan sosial, cuti berbayar, serta mekanisme pengaduan dan penyelesaian sengketa, sejalan dengan Pasal 28G UUD 1945 dan asas keadilan dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata. Selain itu, prinsip *right to request* juga perlu diadopsi untuk memperkuat posisi tawar pekerja, sehingga sistem ketenagakerjaan Indonesia menjadi lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan dunia kerja *modern*.