

Perlindungan Hak Pekerja *Gig Economy* melalui Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

I Gde Sandy Satria^{a, 1*}

^a Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

¹ gdesandy@untag-sby.ac.id *

*korespondensi penulis

Informasi artikel

Received: 28 Maret 2025;

Revised: 14 April 2025;

Accepted: 12 Mei 2025.

Kata-kata kunci:

Digitalisasi;

Gig Ekonomi;

Pekerja

ABSTRAK

Konsep *gig economy* merevolusi dinamika hubungan kerja, sekaligus menghadirkan tantangan besar dalam hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini mengupas secara kritis kekosongan regulasi yang mengakibatkan jutaan pekerja digital dari pengemudi ojek online hingga kurir logistik berada di zona abu-abu perlindungan hukum. Maka penelitian ini menganalisis bagaimana hukum ketenagakerjaan dapat beradaptasi memberikan perlindungan bagi pekerja *gig economy*. Melalui pendekatan Konseptual dan Pendekatan perbandingan, penelitian ini dirancang untuk menjamin hak dasar pekerja sekaligus mempertahankan fleksibilitas bisnis platform. penelitian ini menggali kewajiban negara dalam mengatur dan menjamin hak pekerja digital, termasuk hak atas upah, jaminan sosial, dan perlindungan hukum lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun ada upaya regulasi, sistem hukum Indonesia masih belum sepenuhnya siap untuk melindungi pekerja digital secara memadai. Oleh karena itu, dibutuhkan pembaruan hukum yang lebih responsif terhadap dinamika *gig economy*. Simpulan dari penelitian ini menekankan urgensi pembaruan kebijakan ketenagakerjaan untuk memastikan pekerja digital mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja konvensional.

ABSTRACT

Protection of Gig Economy Workers' Rights through an Employment Law Perspective. The concept of the *gig economy* is revolutionizing the dynamics of employment relations, while also presenting major challenges in employment law. This research critically examines the regulatory vacuum that has left millions of digital workers, from online motorcycle taxi drivers to logistics couriers, in a gray zone of legal protection. So this research analyzes how employment law can adapt to protect *gig economy* workers. Through a conceptual approach and a comparative approach, this research is designed to guarantee workers' basic rights while maintaining platform business flexibility. This research explores the state's obligations in regulating and guaranteeing the rights of digital workers, including the right to wages, social security and other legal protections. The research results show that despite regulatory efforts, the Indonesian legal system is still not fully prepared to adequately protect digital workers. Therefore, legal reforms are needed that are more responsive to the dynamics of the *gig economy*. The conclusions of this research emphasize the urgency of updating employment policies to ensure digital workers receive equal protection to conventional workers.

Keywords:

Digitizing;

Gig economy;

Workers.

Copyright © 2025 (I Gde Sandy Satria). All Right Reserved

How to Cite : Satria, I. G. S. (2025). Perlindungan Hak Pekerja *Gig Economy* melalui Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 5(1), 127–134. <https://doi.org/10.56393/nomos.v5i1.2723>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Transformasi ekonomi digital telah membawa perubahan besar pada lanskap tenaga kerja, melahirkan era gig economy yang berorientasi pada fleksibilitas dan efisiensi. Platform digital seperti Gojek, Grab, dan Shopee menjadi pilar utama dalam menyediakan lapangan kerja baru, yang menarik perhatian jutaan pekerja. Namun, meski fleksibilitas menjadi keunggulan utama, model kerja ini sering kali mengorbankan aspek perlindungan hukum bagi pekerja. Di Indonesia, pekerja gig economy kerap ditempatkan sebagai mitra atau kontraktor independen, sehingga terlepas dari perlindungan yang dijamin oleh regulasi ketenagakerjaan konvensional, seperti jaminan sosial, hak cuti, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang sepihak.

Perkembangan *gig economy* menuntut adanya respons yang lebih adaptif dari hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan tradisional, yang awalnya dirancang untuk melindungi pekerja dalam hubungan kerja yang tetap dan formal, kini tidak lagi memadai untuk menangani dinamika yang ada dalam pekerja gig. Salah satu perbedaan mencolok adalah status hubungan kerja itu sendiri pekerja gig umumnya beroperasi sebagai kontraktor independen atau *freelancer*, bukan sebagai karyawan tetap yang memiliki hak-hak pekerjaan yang diatur secara formal. Hal ini memunculkan ketimpangan antara hak dan kewajiban pekerja serta perusahaan platform yang mempekerjakan mereka. Data yang diperoleh dari International Labour Organization (ILO) menunjukkan bahwa lebih dari 60 juta pekerja di seluruh dunia terlibat dalam platform gig pada tahun 2020 (ILO, 2020), dan angka ini diperkirakan terus meningkat dengan adanya kemajuan teknologi dan globalisasi. Sementara itu, di Indonesia, data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) menunjukkan bahwa sektor gig economy semakin berkembang, dengan jutaan pekerja bergantung pada platform digital sebagai sumber penghidupan utama mereka, meskipun banyak dari mereka tidak memperoleh perlindungan hak-hak dasar yang seharusnya diterima oleh pekerja formal (Yuli et al., 2022).

Di tengah perkembangan ini, terdapat sejumlah masalah mendasar yang perlu diselesaikan terkait dengan perlindungan hak pekerja gig melalui perspektif hukum ketenagakerjaan. Pertama, pekerja gig tidak memiliki status pekerja tetap, yang berarti mereka tidak menikmati hak-hak ketenagakerjaan seperti upah minimum, jaminan sosial, hak cuti, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK). Kedua, hubungan antara pekerja gig dan platform sering kali tidak jelas, apakah itu hubungan kerja atau perjanjian bisnis independen. Hal ini mengarah pada ketidakpastian hukum yang dapat merugikan pekerja dalam hal klaim terhadap hak-hak mereka. Misalnya, dalam kasus yang melibatkan Uber di beberapa negara, banyak pekerja yang berjuang untuk mendapatkan perlindungan jaminan sosial karena status mereka yang dianggap sebagai pekerja mandiri, meskipun mereka sangat bergantung pada platform tersebut untuk pendapatan mereka.

Selain itu, tantangan lainnya adalah kurangnya peraturan yang jelas yang mengatur pekerja gig dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sebagai contoh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang berbentuk perjanjian kerja, namun tidak mengakomodasi pekerjaan yang bersifat sementara atau berdasarkan kontrak lepas, yang sering terjadi dalam gig economy. Padahal, pekerja gig sering kali bekerja dengan sistem upah berbasis proyek atau per jam, yang sulit untuk dipadukan dengan sistem upah tetap yang tercantum dalam peraturan ketenagakerjaan konvensional.

Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai perlindungan hak pekerja gig dalam kerangka hukum ketenagakerjaan yang lebih adaptif. Reformasi regulasi ketenagakerjaan sangat dibutuhkan untuk menjamin hak pekerja gig, seperti jaminan sosial, akses terhadap pelatihan dan pendidikan, dan keadilan upah. Negara sebagai pihak yang memiliki kewenangan dalam menetapkan kebijakan ketenagakerjaan harus segera merumuskan kebijakan yang mengakomodasi kebutuhan pekerja gig, serta memperkuat mekanisme pengawasan untuk mencegah eksploitasi.

Di banyak negara, respons terhadap pekerja gig semakin jelas. Sebagai contoh, di sejumlah negara telah mengambil langkah-langkah hukum untuk memperkenalkan hak-hak sosial bagi pekerja gig, seperti yang terlihat dalam Undang-Undang Pekerja Platform di Inggris dan Australia, yang memperkenalkan regulasi untuk memberikan pekerja platform hak atas jaminan sosial dan perlindungan upah minimum. Di Indonesia, meskipun belum ada regulasi khusus, pemerintah telah mulai mengembangkan kebijakan yang lebih inklusif, seperti melalui program BPJS Ketenagakerjaan yang bisa diakses oleh pekerja mandiri, termasuk pekerja gig. Dengan kerangka penelitian ini, artikel ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi reformasi hukum yang relevan dan berdaya guna, dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan jenis penelitian deskriptif-analitis. Pendekatan yuridis normatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengkajian prinsip-prinsip, aturan hukum, dan konsep-konsep yang relevan dengan perlindungan hak pekerja gig economy dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja *gig economy* berdasarkan regulasi yang ada dan memberikan rekomendasi perbaikan dari sudut pandang hukum.

Hasil dan pembahasan

Kekosongan Regulasi dan Dampaknya terhadap Perlindungan Pekerja Gig Economy Kekosongan regulasi hukum ketenagakerjaan sebagai salah satu akar masalah dalam perlindungan pekerja gig economy di Indonesia. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional, pekerja gig economy tidak diakui sebagai pekerja formal, tetapi diklasifikasikan sebagai mitra atau kontraktor independen. Hal ini mengakibatkan hilangnya hak-hak dasar seperti jaminan sosial, hak cuti, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja sepihak. Kondisi ini tidak hanya melanggar prinsip keadilan sosial dalam hukum ketenagakerjaan tetapi juga menimbulkan risiko eksklusi sosial bagi pekerja digital. Pemerintah melalui Perlindungan hukum pekerja saat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker). Dalam UU tersebut telah diatur mengenai prinsip perlindungan tenaga kerja yang mencakup non diskriminasi, jaminan sosial, perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja, dan lainnya. Pada intinya UU tersebut memberikan jaminan terhadap keamanan, kenyamanan, dan kesejahteraan pekerja namun perlindungan yang diberikan tidak hanya berfokus pada komponen itu saja mengingat perlunya pemenuhan hak-hak pekerja yang masih saja memiliki hambatan dikarenakan hubungan hukum antara pekerja dan perusahaan tidak sepenuhnya taat pada peraturan yang telah dibuat.

Hingga Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) nomor 168/PUU-XXI/2023 yang berdampak terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing hingga waktu istirahat. Belum memiliki konsen terhadap pekerja gig economy walupun DPR merespon positif soal perlunya dibentuk dan memisahkan UU Ketenagakerjaan dari UU Cipta Kerja, maka pemerintah belum berpihak pada keberlanjutan bisnis platform digital tanpa memberikan perhatian yang cukup terhadap hak pekerja. Ketimpangan ini menimbulkan pertanyaan kritis, sejauh mana pemerintah mampu menggunakan kebijakan dalam hukum ketenagakerjaan sebagai alat untuk menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas ekonomi dan perlindungan sosial?

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, pekerja didefinisikan sebagai "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Namun, platform digital cenderung memosisikan diri sebagai perantara, bukan pemberi kerja. Akibatnya, pekerja gig tidak mendapatkan perlindungan sebagaimana diatur dalam Pasal 88-100 UU Ketenagakerjaan, yang mencakup hak atas upah minimum, jaminan sosial, dan waktu kerja yang layak. Selain itu, Undang-

Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial juga tidak secara eksplisit mengatur pekerja *gig economy* sebagai peserta wajib jaminan sosial. Hal ini menyebabkan banyak pekerja *gig* tidak terdaftar dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, sehingga mereka rentan terhadap risiko kerja seperti kecelakaan dan kehilangan pendapatan (Esty, 2019).

Konsep hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan yang mensyaratkan keberadaan unsur kerja, upah, dan perintah (*asas subordinasi*). Dalam konteks *gig economy*, hubungan antara platform digital dan pekerja *gig* sering kali dikategorikan sebagai hubungan kemitraan, sehingga pekerja *gig* tidak memenuhi kriteria sebagai pekerja berdasarkan undang-undang ini. Bentuk hubungan kerja yang dilakukan antara pemberi kerja dengan pekerja adalah melalui Perjanjian Kerja, yang kemudian akan melahirkan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha. Berdasarkan pendapat Lulu Husni hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha (Lulu Husni, n.d.). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang dirancang untuk pekerjaan dengan sifat tertentu atau yang bersifat tidak tetap. PKWT memberikan perlindungan dalam hal kelangsungan pekerjaan dan hak pekerja hingga pekerjaan selesai. Skema batasan waktu kontrak dalam PKWT akan diatur lebih rinci melalui Peraturan Pemerintah (PP) guna menjamin fleksibilitas dan perlindungan pekerja (Alfiyani, 2020).

Namun, implementasi fleksibilitas ini masih menjadi perdebatan, mengingat pembahasan regulasi harus mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak, termasuk pengusaha dan serikat buruh. Dalam Pasal 59, kontrak kerja memiliki batas waktu maksimal tiga tahun untuk pekerjaan tertentu. Syarat ini memberikan kepastian kepada pekerja lepas untuk memiliki jangka waktu kerja yang jelas, sekaligus memberikan hak untuk bekerja dalam rentang waktu tertentu, bukan berdasarkan keputusan sepihak pemberi kerja (Shalihah, 2017). Akan tetapi, dengan penghapusan pasal tersebut dalam revisi regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja, muncul celah hukum yang memberikan keleluasaan kepada perusahaan dalam menentukan batas waktu kontrak secara sepihak.

Konteks ini menjadi lebih kompleks ketika dibandingkan dengan pekerja *gig economy*, di mana hubungan kerja sering kali tidak memiliki dasar hukum yang eksplisit. Sistem *gig economy* memungkinkan fleksibilitas bagi pekerja untuk menentukan waktu dan cara bekerja, tetapi fleksibilitas ini sering disalahgunakan oleh platform digital untuk menghindari kewajiban hukum, seperti jaminan sosial atau upah minimum. Dalam *gig economy*, hubungan kerja antara pekerja dan platform cenderung diinterpretasikan sebagai hubungan kontrak independen, sehingga pekerja *gig* tidak termasuk dalam perlindungan PKWT sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Dalam teori *justice as fairness* oleh John Rawls dapat digunakan untuk mengevaluasi kondisi ini. Rawls menekankan pentingnya menciptakan struktur sosial yang adil (Rawls, 2015), di mana keuntungan ekonomi harus didistribusikan sedemikian rupa agar tidak merugikan kelompok paling rentan. Dalam konteks *gig economy*, ketergantungan pekerja terhadap sistem algoritma yang tidak transparan dapat dianggap melanggar prinsip ini, karena mereka tidak memiliki kendali atas mekanisme yang menentukan pendapatan mereka.

Selain itu, berdasarkan teori *contract of adhesion* memuat sebuah konsep yang menjelaskan bahwa dalam kontrak standar yang disusun sepihak oleh pemberi kerja atau platform, pekerja berada dalam posisi yang tidak seimbang karena tidak memiliki negosiasi atas syarat-syarat tersebut. Kontrak dalam *gig economy* sering kali berbentuk "klik untuk setuju" tanpa memberikan ruang bagi pekerja untuk memperdebatkan ketentuan yang merugikan (Kessler, 1943).

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan situasi ini menunjukkan perlunya regulasi yang lebih spesifik. Meskipun UU Ketenagakerjaan dan turunannya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah mengatur prinsip upah layak, regulasi ini tidak mencakup pekerja *gig* yang dianggap sebagai wiraswasta. Hal ini berbeda dengan pengaturan di Inggris, di mana pekerja *gig*

dapat diakui sebagai "*worker*" dengan hak atas upah minimum dan libur berbayar, sebagaimana diatur dalam *National Minimum Wage Act 1998*.

Ketiadaan regulasi yang spesifik untuk pekerja *gig economy* berdampak langsung pada perlindungan hak-hak mereka. Pertama, dalam hal upah, pekerja *gig* sering kali menerima kompensasi yang tidak sesuai dengan upaya yang dilakukan, karena sistem algoritma pada platform digital menentukan besaran pendapatan mereka. Sistem ini menciptakan ketidakpastian pendapatan yang signifikan bagi pekerja *gig*. Kedua, ketiadaan jaminan sosial menciptakan kerentanan terhadap risiko kesehatan dan kecelakaan kerja. Dalam banyak kasus, pekerja *gig* harus menanggung sendiri biaya pengobatan atau kehilangan pendapatan akibat ketidakmampuan untuk bekerja. Ketiga, tidak adanya pengaturan waktu kerja yang layak menyebabkan banyak pekerja *gig* terpaksa bekerja dalam jam kerja yang panjang untuk memenuhi kebutuhan hidup, yang pada akhirnya berdampak buruk pada kesehatan mereka. Untuk mengatasi kekosongan regulasi ini, diperlukan pendekatan legislatif yang progresif. Misalnya, Indonesia dapat merujuk pada model regulasi di negara lain seperti "*Employment Protection for Digital Workers Act*" yang diterapkan di beberapa yurisdiksi. Regulasi ini mengakui pekerja *gig* sebagai kategori pekerja tersendiri, dengan hak-hak minimum seperti upah layak, jaminan sosial, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak.

Perbandingan Hukum Ketenagakerjaan di Inggris dan Australia. Hukum ketenagakerjaan di Inggris memberikan pengakuan atas realitas pekerjaan dalam *gig economy* melalui kategori "*worker*," yang berada di antara pekerja tetap (*employee*) dan wiraswasta (*self-employed*). Dalam konteks ini, "*worker*" memiliki hak-hak dasar tertentu, termasuk upah minimum, libur berbayar, dan kontribusi pensiun. Keputusan penting dari Mahkamah Agung Inggris dalam kasus *Uber BV v Aslam* menegaskan bahwa pengemudi Uber adalah "*worker*," meskipun Uber mengklaim mereka sebagai kontraktor independen. Dasar hukum pengaturan ini mencakup *Employment Rights Act 1996*, *National Minimum Wage Act 1998*, dan *Working Time Regulations 1998* (Peiris, 2021). Peraturan ini memastikan bahwa meskipun hubungan pekerja *gig* dengan platform bersifat fleksibel, mereka tetap memiliki akses terhadap hak-hak ketenagakerjaan tertentu. Namun, perlindungan ini masih terbatas dan belum mencakup jaminan sosial yang lebih luas, seperti asuransi kesehatan atau tunjangan pengangguran. Pemerintah Inggris telah mengakui keterbatasan ini melalui laporan *Taylor Review of Modern Working Practices*, yang merekomendasikan pembaruan untuk memperluas perlindungan bagi pekerja *gig*. Salah satu usulan adalah memperjelas definisi hubungan kerja untuk mencakup lebih banyak pekerja *gig* (Taylor, 2017).

Di Australia, hukum ketenagakerjaan diatur oleh *Fair Work Act 2009*, yang secara tradisional hanya berlaku bagi pekerja dengan hubungan kerja formal. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, sistem hukum Australia mulai mengeksplorasi perlindungan bagi pekerja *gig* melalui keputusan pengadilan dan inisiatif di tingkat negara bagian (Munton, 2022). Kasus *Gupta v Portier Pacific Pty Ltd* pada tahun 2021 di *Fair Work Commission* (FWC) merupakan langkah signifikan. Pengadilan menyatakan bahwa pengemudi Uber Eats adalah pekerja dan berhak atas beberapa perlindungan ketenagakerjaan. Meskipun tidak semua yurisdiksi mengadopsi pandangan ini, keputusan tersebut membuka diskusi lebih luas mengenai posisi pekerja *gig* dalam kerangka hukum Australia (Nawaz, 2022).

Beberapa negara bagian seperti New South Wales telah mengambil langkah progresif dengan memperkenalkan skema asuransi kerja untuk pekerja *gig*, yang melindungi mereka dari risiko kecelakaan kerja. Selain itu, pemerintah federal sedang mengevaluasi kemungkinan memperluas definisi "*employee*" dalam *Fair Work Act* agar mencakup pekerja *gig economy*.

Inggris, melalui *Employment Rights Act*, telah mengakui kategori pekerja *gig* sebagai "*worker*," yang memungkinkan mereka mengakses hak-hak minimum seperti upah layak dan libur berbayar. Sementara itu, Australia memperkenalkan pendekatan berbasis kontrak yang mengakomodasi perlindungan dasar tanpa mengorbankan fleksibilitas hubungan kerja. Jika dibandingkan dengan Inggris

dan Australia, regulasi di Indonesia masih jauh tertinggal. Inggris memberikan perlindungan melalui kategori "worker" yang mencakup pekerja gig, sementara Australia mulai membuka ruang melalui keputusan pengadilan dan kebijakan negara bagian. Inggris menawarkan pendekatan yang lebih terstruktur dengan perlindungan minimum yang jelas, sementara Australia menampilkan fleksibilitas dalam implementasi lokal.

Ini menunjukkan bahwa regulasi di negara-negara tersebut berhasil mengakomodasi dua kepentingan utama: keberlanjutan ekonomi digital dan perlindungan hak pekerja. Dibandingkan dengan Indonesia, regulasi semacam ini dapat menjadi acuan untuk memperkuat hukum ketenagakerjaan. Namun perlu memperhatikan bahwa tidak sekadar mengadopsi model internasional tanpa mempertimbangkan konteks lokal dapat menciptakan masalah baru, seperti resistensi dari perusahaan platform atau beban administratif yang berlebihan pada pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang kontekstual dan adaptif.

Prinsip Hukum Ketenagakerjaan dalam konsep Gig Economy. UU Ketenagakerjaan mengandung berbagai prinsip dasar yang bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dalam hubungan kerja. Namun, dengan munculnya fenomena *gig economy*, prinsip-prinsip tersebut mengalami tantangan signifikan. *Gig economy*, yang melibatkan pekerja lepas atau kontrak pendek yang bekerja melalui platform digital, tidak sepenuhnya selaras dengan sistem hukum ketenagakerjaan tradisional yang lebih mengutamakan hubungan kerja tetap atau kontrak jangka panjang.

Dalam UU Ketenagakerjaan, terdapat beberapa prinsip yang menjadi dasar hukum bagi perlindungan pekerja, antara lain: (1) Prinsip Keadilan Prinsip ini menghendaki agar hubungan kerja dilaksanakan berdasarkan asas keadilan, yang mencakup pembagian hak dan kewajiban yang seimbang antara pekerja dan pengusaha. Dalam konteks *gig economy*, pekerja seharusnya mendapatkan hak yang sebanding dengan beban kerja dan kontribusi mereka, meskipun mereka bekerja dengan kontrak yang lebih fleksibel; (2) Prinsip Perlindungan Pekerja UU Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada pekerja untuk memastikan hak-hak mereka terpenuhi, baik dalam hal upah, keselamatan kerja, jaminan sosial, maupun hak-hak lainnya. Prinsip perlindungan ini menjadi problematik dalam *gig economy*, karena banyak pekerja gig yang tidak mendapatkan perlindungan yang sama seperti pekerja formal, misalnya tidak ada jaminan upah minimum, atau akses ke program jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan; (3) Prinsip Kebebasan Berkontrak Prinsip ini menegaskan bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja bebas untuk mengatur isi perjanjian kerja selama tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku. Dalam *gig economy*, kebebasan berkontrak sering kali menjadi alasan platform untuk mengklasifikasikan pekerja sebagai kontraktor independen atau freelancer, yang tidak memberikan hak-hak pekerja tetap seperti jaminan sosial atau upah tetap; (4) Prinsip Kesetaraan Prinsip ini mengharuskan tidak adanya diskriminasi antara pekerja berdasarkan status, jenis kelamin, ras, atau karakteristik lainnya. Dalam *gig economy*, sering kali terdapat kesenjangan antara pekerja gig dan pekerja tetap, yang menimbulkan ketidakadilan dalam perlakuan dan akses terhadap hak-hak ketenagakerjaan.

Tantangan Penerapan Prinsip-prinsip Hukum Ketenagakerjaan dalam Gig Economy salah satunya adalah Status Hubungan Kerja yang Tidak Jelas merupakan tantangan terbesar dalam penerapan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan dalam *gig economy* adalah status hubungan kerja (Maudy Stevania & Siti Hajati Hoesin, 2021). UU Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja yang terstruktur antara pekerja dan pengusaha, dengan status sebagai pekerja tetap atau kontrak yang jelas. Namun, dalam *gig economy*, pekerja tidak memiliki status tetap, melainkan dianggap sebagai pekerja lepas atau kontraktor independen (Fahriza & Ismeth, 2023). Hal ini mengaburkan peran pekerja dalam hubungan kerja dan mengurangi cakupan perlindungan hukum yang seharusnya mereka terima.

Menurut Teori Hukum Kontrak (*Contract Law Theory*), perjanjian kerja dalam *gig economy* dapat dilihat sebagai perjanjian dengan syarat yang sangat fleksibel, di mana pekerja menerima ketidakpastian dalam hal penghasilan dan hak-hak ketenagakerjaan (Stevani et al., 2024). Namun,

dalam konteks perlindungan hukum, pembedaan status kerja ini sangat lemah untuk menjamin perlindungan dasar bagi pekerja, seperti yang diatur dalam prinsip keadilan dan perlindungan pekerja dalam UU Ketenagakerjaan.

Ketimpangan Perlindungan Sosial, seperti jaminan pensiun, asuransi kecelakaan kerja, dan jaminan kesehatan. Pekerja gig sering kali tidak memiliki akses ke program-program ini, karena mereka dianggap sebagai pekerja mandiri. Teori Kesejahteraan Sosial (*Social Welfare Theory*) menekankan pentingnya perlindungan sosial bagi setiap individu dalam masyarakat, terutama pekerja (Minanda, 2023). Oleh karena itu, ketidakmampuan sistem hukum untuk mengintegrasikan pekerja gig ke dalam program perlindungan sosial menciptakan ketimpangan sosial dan ketidakadilan yang bertentangan dengan prinsip dasar hukum ketenagakerjaan.

Kebebasan Berkontrak yang Terbatas, meskipun UU Ketenagakerjaan mengakui kebebasan berkontrak, dalam kenyataannya, pekerja gig sering kali berada dalam posisi yang sangat lemah dalam negosiasi kontrak dengan platform. Teori Hukum Ekonomi (*Law and Economics*) menjelaskan bahwa hubungan antara platform dan pekerja gig sering kali tidak seimbang, dengan platform yang memiliki kekuatan tawar lebih besar untuk menentukan syarat kontrak yang menguntungkan mereka (Robinson, 1939). Oleh karena itu, kebebasan berkontrak tidak selalu berjalan sesuai dengan prinsip keadilan, karena pekerja gig sering kali terpaksa menerima kontrak yang merugikan mereka.

Prinsip-prinsip dalam UU ketenagakerjaan, meskipun memberikan dasar perlindungan yang kuat bagi pekerja dalam hubungan kerja tradisional, tidak cukup memadai untuk mengakomodasi karakteristik gig economy. Pendekatan hukum yang lebih fleksibel dan responsif diperlukan untuk menjawab tantangan ini. Beberapa negara telah mulai merumuskan regulasi baru yang mengintegrasikan pekerja gig dalam sistem ketenagakerjaan. Sebagai contoh, Inggris dan Australia telah mengeluarkan undang-undang yang mengakui status pekerja gig sebagai pekerja dengan hak-hak tertentu, termasuk hak atas jaminan sosial dan upah minimum. Untuk itu, Indonesia perlu merumuskan kebijakan yang tidak hanya mengakui status fleksibel pekerja gig, tetapi juga memberikan perlindungan sosial yang setara dengan pekerja formal. Salah satu solusi adalah dengan menyesuaikan definisi hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan agar lebih inklusif dan memberikan perlindungan kepada pekerja gig dalam aspek yang lebih luas, termasuk hak upah yang adil, jaminan sosial, dan keamanan kerja.

Prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, seperti keadilan, perlindungan pekerja, dan kebebasan berkontrak, seharusnya dapat diterapkan dalam konteks *gig economy*, meskipun ada ketegangan antara karakteristik pekerjaan gig yang fleksibel dan sistem hukum yang lebih mengutamakan hubungan kerja tetap. Oleh karena itu, untuk memastikan hak-hak pekerja gig terlindungi, dibutuhkan reformasi hukum yang dapat mengakomodasi perubahan struktur pasar kerja yang semakin dinamis ini.

Simpulan

Regulasi khusus yang mengatur pekerja gig sebagai subjek hukum formal mengakibatkan mereka kehilangan hak-hak dasar seperti jaminan sosial, upah minimum, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja sepihak. Situasi ini diperparah dengan status hubungan kerja yang sering kali diklasifikasikan sebagai kemitraan atau kontrak independen, sehingga memperburuk ketimpangan hak antara pekerja dan platform digital. Upaya reformasi hukum ketenagakerjaan menjadi sangat penting untuk menjembatani kesenjangan ini. Regulasi yang ada, seperti UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, belum sepenuhnya menjawab kebutuhan pekerja gig economy. Belajar dari negara seperti Inggris dan Australia, yang telah memperkenalkan kategori pekerja khusus dan perlindungan hukum minimum bagi pekerja gig, Indonesia perlu mengadopsi pendekatan legislatif yang lebih progresif. Dibutuhkan kebijakan yang mengakomodasi fleksibilitas pekerjaan tanpa mengorbankan hak-hak dasar pekerja. Misalnya, pengakuan pekerja gig sebagai kategori pekerja tersendiri, dengan jaminan upah minimum, perlindungan sosial, dan keadilan dalam hubungan kerja. Langkah ini tidak hanya akan meningkatkan

kesejahteraan pekerja gig tetapi juga menciptakan ekosistem gig economy yang lebih berkelanjutan dan inklusif di Indonesia.

Referensi

- Alfiyani, N. (2020). Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja. *An-Nizam: Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, 14(02), 121–139.
- Esty, J. (2019). JKN: Perjalanan Menuju Jaminan Kesehatan Nasional. *Sekretariat Wakil Presiden Republik Indonesia*, 44. [http://www.tnp2k.go.id/images/uploads/downloads/Final_JKN_Perjalanan Menuju Jaminan Kesehatan Nasional - Copy.pdf](http://www.tnp2k.go.id/images/uploads/downloads/Final_JKN_Perjalanan_Menuju_Jaminan_Kesehatan_Nasional_Copy.pdf) <https://sirusa.bps.go.id/sirusa/index.php/dasar/pdf?kd=3519&th=2017>
- Fahriza, R., & Ismeth, R. N. (2023). Reformasi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Rangka Melindungi Hubungan Kemitraan. *Jurnal Multilingual*, 3(4), 1412–1482.
- ILO. (2020). *Program Pekerjaan Layak Nasional (DWCP) untuk Indonesia 2020-2025*. 67. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_757814.pdf
- Kessler, F. (1943). The Contracts of Adhesion--Some Thoughts about Freedom of Contract Role of Compulsion in Economic Transactions. *Columbia Law Review*, 629, 630–642.
- Lulu Husni. (n.d.). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia / Lalu Husni | Perpustakaan Mahkamah Konstitusi*. Retrieved January 3, 2025, from <https://simpus.mkri.id/opac/detail-opac?id=3993>
- Maudy Stevania & Siti Hajati Hoesin. (2021). *Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker Pada Era Gig Economy Di Indonesia*. 8(2), 174–182. <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>
- Minanda, E. F. (2023). Kepastian Reformasi Hukum Kesejahteraan Sosial dalam Menghadapi Resesi Ekonomi dengan Perspektif Prinsip Keadilan. *Majalah Hukum Nasional*, 53(September 2022), 243–261.
- Munton, J. R. (2022). *Defining Employment and Work Relationships under the Fair Work Act*. 1–10.
- Nawaz, A. (2022). *v. April 2021*, 1–73.
- Peiris, R. (2021). Ramifications of the UK Supreme Court judgement in Uber B V v. Aslam and Others. *Labour Law Journal*, III(25), 1–16. www.uber.com
- Rawls, J. (2015). *A Theory of Justice*.
- Robinson, H. W. (1939). Law and Economics. *The Modern Law Review*, 2(4), 257–265. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2230.1938.tb00412.x>
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwrt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham. *UIR Law Review*, 01, 149.
- Stevani, F. A., Silalahi, R. P., Syahla, P., & Maharani, V. (2024). *Konsep Kewajiban Dalam Hukum Perikatan : Teori dan Penerapannya Dalam Hukum Kontrak*. 2(4), 972–979.
- Taylor, M. (2017). Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices. *Industrial Relations Journal*, July, 115.
- Yuli, A., Sudi, A., Muhammad, F., Subhan, Sugistria, Hadi, P., Khair, Arnes, B., & Putri. (2022). *Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022*.