



## Tantangan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Informal: Kontrak Adhesi dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Edwin Neil Tinangon <sup>a,1\*</sup>, Thor Bangsaradja Sinaga <sup>a,2</sup>, Mario Gerson Mangowal <sup>a,3</sup>

<sup>a</sup> Universitas Sam Ratulangi, Indonesia

<sup>1</sup> edwintinangon@unsrat.ac.id\*

\*korespondensi penulis

---

### Informasi artikel

*Received: 6 Agustus 2025;*

*Revised: 21 Agustus 2025;*

*Accepted: 9 September 2025.*

Kata-kata kunci:

Pekerja Informal;

Perlindungan Hukum;

Ekonomi Gig;

Ketenagakerjaan.

---

### ABSTRAK

Undang-undang ketenagakerjaan Indonesia saat ini dikaji memiliki keterbatasan dalam menghadapi realitas ekonomi abad ke-21. Adanya dikotomi kaku antara pekerja formal dan informal diidentifikasi sebagai masalah inti yang menyebabkan sebagian besar angkatan kerja berada dalam posisi rentan dan tidak terlihat secara hukum. Penelitian ini menggunakan metode analisis yuridis-normatif untuk mengidentifikasi celah hukum, dengan fokus pada penyalahgunaan klausul kebebasan berkontrak dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Analisis menemukan adanya praktik eksploitasi sistematis yang termanifestasi dalam dua bentuk utama yaitu upah minimum dan pengalihan risiko bisnis kepada pekerja. Sebagai respons terhadap temuan tersebut, artikel ini mengajukan sebuah model reformasi hukum berlapis yang menggeser paradigma dari keadilan remedial menuju keadilan preventif. Model ini terdiri dari tiga pilar, adopsi tes realitas hubungan kerja oleh peradilan, pemberdayaan format aksi kolektif baru, dan implementasi sistem triase buta berbasis teknologi untuk pengawasan. Disimpulkan bahwa reformasi legislatif parsial tidak memadai, dan diperlukan perubahan komprehensif untuk membangun kontrak sosial yang inklusif dan mengakui hak setiap pekerja.

---

### Keywords:

*Informal Worker;*

*Legal Protection;*

*Gig Economy;*

*Labour.*

---

### ABSTRACT

***Legal Protection Challenges for the Informal Workforce: Adhesion Contracts in Indonesian Labour Law.*** Indonesian labor law is found to have limitations in addressing the economic realities of the 21st century. The rigid dichotomy between formal and informal workers is identified as a core problem that leaves the majority of the workforce in a legally invisible and vulnerable position. This research employs a normative-juridical analysis to identify legal loopholes, with a focus on the misuse of the freedom of contract clause within the Civil Code. The analysis reveals systematic exploitation manifested in two primary forms, issues surrounding minimum wage and the transfer of business risks to workers. In response to these findings, this article proposes a multi-layered legal reform model that shifts the paradigm from remedial to preventive justice. This model consists of three pillars, the adoption of an employment relationship reality test by the judiciary, the empowerment of new formats for collective action, and the implementation of a technology-based blind triage system for oversight. The study concludes that partial legislative reform is inadequate, and comprehensive change is required to build an inclusive social contract that recognizes the rights of every worker.

Copyright © 2025 (Edwin Neil Tinangon, dkk). All Right Reserved

How to Cite : Tinangon, E. N., Sinaga, T., & Mangowal, M. (2025). Tantangan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Informal: Kontrak Adhesi dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 5(4), 916–928. <https://doi.org/10.56393/nomos.v5i4.3617>



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

Arsitektur hukum ketenagakerjaan di berbagai negara khususnya mengenai sektor ekonomi informal sedang menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan dinamika ekonomi kontemporer. Sejumlah yurisdiksi telah mulai mereformasi kerangka regulasinya untuk mengakomodasi bentuk pekerjaan non-standar (Sultana et al., 2022; Yaroshenko et al., 2023), sejalan dengan perkembangan instrumen internasional yang dalam hal ini adalah Konvensi ILO No. 177 tentang pekerja rumahan (Citaristi, 2022; Marti, 2024). Meskipun demikian, sistem hukum Indonesia masih menerapkan dikotomi antara pekerja dalam hubungan kerja (formal) dan di luarnya (informal). Klasifikasi biner yang berasal dari era industri ini menciptakan area eksklusif hukum yang signifikan bagi segmen tenaga kerja yang besar sehingga dianggap tidak lagi relevan dengan realita ekonomi abad ke-21 (Mahy et al., 2017). Meskipun penetapan garis pemisah antara pekerja formal dan informal kemungkinan dimaksudkan untuk mencegah litigasi dan memberi insentif formalisasi, kebijakan tersebut justru dinilai melahirkan ketidakadilan dalam lingkup hukum ketenagakerjaan (Stevania & Hoesin, 2024). Fenomena ini kemudian menghasilkan kondisi *legal invisibility* sebagai faktor utama kerentanan bagi kelompok pekerja informal yang memiliki kontribusi penting terhadap perekonomian nasional.

Secara partikular, isu ini menjadi permasalahan yuridis yang relevan di Indonesia. Menurut publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia, ada sekitar 60% dari total penduduk bekerja di sektor informal dalam rentang tahun 2020-2023 (2023a). Masuk pada poros permasalahannya, kerangka hukum nasional, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diformulasikan berdasarkan premis hubungan kerja formal yang spesifik. Konsekuensinya, undang-undang tersebut belum sepenuhnya memberikan pengakuan dan perlindungan hak-hak esensial bagi pekerja informal, termasuk akses terhadap upah minimum, jaminan sosial, dan sebagainya (Praditama et al., 2023). Kekosongan norma ini merefleksikan adanya kelemahan struktural yang berkontribusi pada disparitas perlakuan hukum di antara pekerja, menjadikan posisi pekerja informal sangat rentan dalam perikatan kontrak kerja. Sejalan dengan hal ini, dalam penelitian Putri, ditemukan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi pada hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini lebih berfokus pada upaya meraih investasi ketimbang perlindungan hak-hak buruh itu sendiri, hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1, 2, dan 3 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa UU Ciptakerja memiliki landasan filosofi kemudahan investasi sedangkan dalam Pasal 1, 4, 5, dan 6 UU Ketenagakerjaan mencerminkan adanya filosofi perlindungan tenaga kerja, sehingga terjadi tabrakan filosofi antara kemudahan investasi dan perlindungan hak-hak buruh (2024). Isu-isu ini yang kemudian diangkat menjadi pertanyaan penelitian yaitu, bagaimana agar perlindungan hak buruh yang dalam hal ini adalah pekerja informal khususnya dalam hubungan kerja non-standar dapat diakomodasi secara optimal oleh kerangka hukum yang terbilang lemah saat ini?

Lebih jauh lagi ke dalam permasalahan ini, salah satu manifestasi utamanya adalah penggunaan kontrak adhesi, terutama dalam konteks ekonomi gig (Lamannis, 2023; Rodrigues, 2021). Kontrak yang klausulnya telah ditentukan secara sepihak oleh perusahaan dengan dasar prinsip kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPPerdata). Namun, pola hubungan ini digunakan oleh platform digital untuk mengklasifikasikan pekerjaannya sebagai mitra sebagaimana unsur-unsurnya diurai dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 832 K/Pdt.Sus/2012, sehingga terhindar dari pemenuhan kewajiban ketenagakerjaan (Karar et al., 2025). Praktik semacam ini telah menjadi objek sengketa hukum, sebagai contoh dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 646 K/Pdt.Sus/2009, Kusdiman yang telah mengabdikan selama 21 tahun sebagai sopir taksi tidak mendapatkan hak-hak fundamentalnya, walaupun realitanya Kusdiman memenuhi unsur dasar hubungan kerja, namun karena tidak memenuhi unsur yang sebagaimana dikehendaki hukum, permohonannya ditolak. Isu ini kemudian mengindikasikan adanya urgensi intervensi regulasi guna menyeimbangkan kembali posisi tawar para pihak.

Studi kepustakaan menunjukkan adanya perdebatan paradigmatik mengenai konsep fleksibilitas kerja. Sebagian literatur berargumen bahwa fleksibilitas pasar tenaga kerja merupakan elemen penting untuk mendorong dinamisme ekonomi (Rubery et al., 2016). Namun, pandangan ini mendapat kritik signifikan dari para sarjana yang menyoroti dampak sosial-ekonomi yang ditimbulkan oleh fleksibilitas tersebut bagi pekerja, sebuah penolakan terhadap aspek fundamental seorang pekerja yaitu pemenuhan hak sosial dan ekonominya (White, 2003), perlu untuk diingat bahwa ketika penghidupan tidak didasarkan pada hak yang jelas, status pekerja menjadi bergantung pada kehendak sepihak dari pihak yang memiliki posisi tawar lebih kuat. Kondisi ini menciptakan ketiadaan kepastian hukum bagi pekerja (Jordhus-Lier, 2017; Mahy et al., 2017; Sugiharti et al., 2022), hal ini yang kemudian menjadi dasar ketimpangan sosio-ekonomi pekerja informal. Ketiadaan jaminan hukum tersebut secara langsung menghambat kemampuan individu untuk membuat perencanaan ekonomi jangka panjang, seperti investasi untuk pendidikan. Akibatnya, para pekerja tidak hanya mengalami kerentanan sosio-ekonomi, lebih jauh lagi, tereksklusi dari lingkup perlindungan hukum yang memadai, sebuah situasi yang berisiko mengganggu stabilitas sosial secara keseluruhan (Best & Paterson, 2010).

Meskipun melalui studi literatur telah mengidentifikasi masalah kerentanan pekerja informal, terdapat kesenjangan penelitian dalam konteks hukum Indonesia. Analisis yang menawarkan model reformasi hukum yang terperinci untuk mengatasi kekosongan regulasi tersebut masih terbatas. Secara spesifik, wacana hukum nasional belum banyak mengeksplorasi penerapan uji realitas hubungan (*reality of relationship test*) sebagai metode untuk mengevaluasi substansi di balik kualifikasi formal kemitraan atau hubungan kerja non-standar lainnya. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan tidak hanya mendiagnosis permasalahan, tetapi juga mengajukan model solusi yang inovatif dan dapat diterapkan berdasarkan tinjauan realita atas hubungan yang hadir, tidak berfokus pada apa yang dikehendaki hukum objektif, namun melihat pada hukum subjektif.

Signifikansi penelitian ini terletak pada kontribusi teoretis dan praktisnya. Secara teoretis, artikel ini bertujuan memperkaya yurisprudensi hukum ketenagakerjaan di Indonesia dengan menawarkan kerangka analisis alternatif untuk mendefinisikan hubungan kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan yuridis yang argumentatif bagi aparat penegak hukum dalam memeriksa perselisihan hubungan kerja. Lebih lanjut, model reformasi yang diajukan dapat menjadi referensi bagi legislator dalam proses amendemen UU Ketenagakerjaan, serta menyediakan instrumen hukum yang dapat digunakan pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini memiliki dua tujuan utama. Pertama, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkritik secara sistematis kekosongan hukum dalam UU Ketenagakerjaan yang berdampak pada eksklusi perlindungan bagi pekerja informal dan pekerja ekonomi gig. Kedua, penelitian ini bertujuan untuk merumuskan dan mengusulkan sebuah model reformasi hukum yang komprehensif, mencakup intervensi pada level yudisial melalui penerapan uji realitas hubungan kerja serta pengembangan arsitektur pengawasan negara yang berbasis pada keadilan preventif.

## Metode

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis-sosiologis untuk menjembatani kesenjangan antara kerangka hukum normatif dan realitas implementasinya di masyarakat. Ruang lingkup studi kepustakaan dalam penelitian ini difokuskan pada peraturan perundang-undangan kunci yakni KUHPerdara dan UU Ketenagakerjaan serta putusan-putusan pengadilan yang relevan dengan pekerja informal dalam kurun waktu 2009-2019. Sumber sekunder yang digunakan meliputi jurnal hukum, buku, dan laporan penelitian yang diidentifikasi melalui basis data akademis dengan kata kunci hubungan kerja, pekerja informal, dan perlindungan hukum. Untuk menjamin validitas data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan dan memverifikasi silang informasi yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur akademis. Data yang terkumpul kemudian dianalisis

---

menggunakan teknik analisis isi kualitatif melalui tiga tahapan sistematis: (1) kodifikasi data untuk mengidentifikasi pola dan tema sentral; (2) kategorisasi temuan untuk memetakan kekosongan regulasi dan celah eksploitasi; dan (3) interpretasi data secara mendalam untuk merumuskan dampak sosial-ekonomi dari kerangka hukum yang ada terhadap tenaga kerja informal di Indonesia.

### Hasil dan pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen hukum utama yang secara *de facto* mengatur hubungan kerja non-standar (Izzati, 2021) di Indonesia adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) serta didukung oleh Putusan MA Nomor 646 K/Pdt.Sus/2009 dan Putusan MA Nomor 832 K/Pdt.Sus/2012 yang secara tidak langsung melegitimasi adanya hubungan kerja non-standar. Kontrak-kontrak ini kemudian disodorkan oleh perusahaan platform atas dasar *take it or leave it*, yang secara fundamental meniadakan asumsi kesetaraan posisi tawar yang menjadi landasan KUHPerdata, kontrak adhesi (Hartono, 1978; Kessler, 1943; Kurniawan & Parameswary, 2014; Schofield-Georgeson, 2024). Kesenjangan antara asumsi yuridis dan realitas kontraktual inilah yang menciptakan kekosongan perlindungan hukum yang sistemik bagi para pekerja (Caraway, 2022; Compa & Vogt, 2000; McGee & Yoon, 2016). Konsekuensi yuridis dari klasifikasi ini sangat fundamental. Dengan menempatkan pekerja di bawah rezim hukum perdata, mereka secara sistematis dikecualikan dari lingkup perlindungan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini merujuk pada peniadaan hak-hak substantif yang dalam hukum perburuhan bersifat imperatif, seperti hak atas upah minimum (Stewart & Williams, 2023), pembatasan jam kerja (Rasmussen, 2024), dan jaminan sosial (D. A. Wibowo et al., 2025). Lebih lanjut, temuan bahwa risiko bisnis dialihkan sepenuhnya kepada individu melalui rating yang secara teoretis mengindikasikan adanya subordinasi (R. J. A. Wibowo, 2023), bukan dalam bentuk hubungan kemitraan yang beban risikonya ditanggung bersama (Frank, 1912). Pengalihan risiko ini merupakan indikator kunci dalam *reality of the relationship test* yang digunakan untuk membedakan hubungan kerja dari mitra, sejalan dengan ABC Test di California (Davidov & Alon-Shenker, 2022). Hal ini secara langsung menjawab pertanyaan penelitian mengenai bagaimana kerangka hukum saat ini mengakomodasi perlindungan hak buruh sekaligus melegitimasi prinsip *substance over form* (Meyer, 1976). Dalam teori, penerapan asas kebebasan berkontrak pada konteks hubungan yang timpang ini justru menjadi instrumen untuk menghindari kewajiban hukum ketenagakerjaan, yang menuntut evaluasi ulang terhadap relevansi asas tersebut dalam hubungan kerja modern.

Para pembela kontrak adhesi, membingkai celah-celah ini bukan sebagai instrumen pengabaian, tetapi sebagai fitur esensial dari inovasi dan efisiensi pasar (Quintero, 2024). Dalam logika umum, fleksibilitas yang diberikan oleh KUHPerdata yang memungkinkan model bisnis baru, terutama dalam ekonomi gig, untuk berkembang dan menciptakan peluang dalam skala yang belum pernah terjadi sebelumnya. Memaksa platform-platform ini ke dalam korset kaku hukum ketenagakerjaan tradisional, menurut mereka, akan menghancurkan model bisnis mereka dan melenyapkan peluang yang mereka sediakan. Perspektif ini sering menyoroti elemen pilihan pekerja, menunjukkan bahwa banyak individu tertarik pada pekerjaan platform justru karena otonomi dan fleksibilitas yang ditawarkannya, membebaskan mereka dari standar rutinitas jam kerja (Rasmussen, 2024). Mereka memilih untuk menjadi bos bagi diri mereka sendiri, untuk mengatur jam kerja mereka sendiri, menikmati fleksibilitas yang ternyata condong menguntungkan perusahaan daripada individu (Wardanyi et al., 2024). Narasi ini menekankan pada otonomi dan pilihan pekerja, gagal memperhitungkan dua faktor krusial. Pertama, narasi tersebut tidak mempertimbangkan kondisi pasar tenaga kerja yang lebih luas, di mana banyak individu menghadapi kurangnya alternatif pekerjaan yang layak, sehingga pilihan untuk masuk ke dalam ekonomi gig lebih merupakan keterpaksaan ekonomi daripada preferensi bebas (Thankachan, 2019). Kedua, narasi ini mengabaikan ketidakseimbangan kekuatan yang inheren antara platform digital berskala besar dan pekerja individu (Steinbaum, 2019). Ketidakseimbangan ini secara efektif membuat konsep negosiasi bebas dalam penentuan isi kontrak kerja menjadi tidak relevan, karena pekerja tidak

---

---

dalam posisi untuk menolak atau mengubah ketentuan yang ditawarkan (Davies, 2020). Akibatnya, persetujuan terhadap kondisi kerja yang rentan bukanlah cerminan dari pilihan yang otentik, melainkan hasil dari pilihan yang terbatas. Adapun temuan data Kementerian Ketenagakerjaan, nilai rata-rata upah minimum provinsi (UMP) nasional per 2023 adalah Rp 2.923.309,40 (2023) angka ini memiliki jarak yang amat jauh dengan rata-rata upah pekerja informal 2023 yakni sebesar Rp.1.909.700 (BPS, 2023b) kesenjangan ini kembali menyoroti kelemahan kerangka hukum saat ini yang tidak memiliki instrumen untuk mengidentifikasi atau mengatasi isu ini.

Sebagai sebuah ilustrasi, bayangkan seorang pengemudi ojek online menanggung semua biaya operasional, terikat pada satu entitas tunggal yakni dengan jam kerja yang ditentukan oleh insentif platform (Cornelissen & Cholakova, 2021). Penghasilannya tidak pasti karena diatur oleh algoritma (Wood et al., 2019) dan kelangsungan kerjanya bergantung pada *rating* pelanggan yang sulit dikendalikan, didisplinkan oleh *rating* (Chan, 2019; R. J. A. Wibowo, 2023). Satu *rating* yang tidak adil dapat menyebabkan penangguhan, yang secara efektif dapat memberhentikan secara sementara atau bahkan permanen seluruh aliran pendapatannya, namun hukum bersikeras bahwa ia adalah seorang pengusaha mandiri, seorang mitra.

Biaya sosial dari kerentanan yang meluas ini jauh melampaui jumlah kesulitan individu. Ini berujung pada kurangnya investasi pada sumber daya manusia, karena pekerja tidak memiliki sumber daya dan stabilitas untuk melanjutkan pendidikan atau pelatihan keterampilan. Hal ini menekan permintaan konsumen agregat, karena sebagian besar populasi memiliki pendapatan siap pakai yang terbatas, yang pada gilirannya menghambat pertumbuhan ekonomi yang lebih luas. Hal ini mengikis tatanan sosial, karena komunitas dengan tingkat ketidakamanan ekonomi yang tinggi sering mengalami tingkat stres yang lebih tinggi (Phyo et al., 2022), hasil kesehatan yang lebih buruk (Sinclair et al., 2024), dan kepercayaan sosial yang berkurang (Jung & Im, 2023). Efisiensi yang dirayakan oleh para pembela model saat ini, dalam konteks ini adalah efisiensi jangka pendek yang menggadaikan kesejahteraan sosial dan ekonomi jangka panjang bangsa demi keuntungan perusahaan jangka pendek dan fleksibilitas tenaga kerja.

Dalam menghadapi misklasifikasi sistemik semacam ini, kami ingin mengusulkan sebuah pengujian, sebuah mekanisme yang beresonansi dengan prinsip *substance over form*, bahwa penting untuk menunjukkan substansi dari suatu hubungan daripada berhenti pada bentuk formal yang mengikat kedua belah pihak (Meyer, 1976). Mekanisme ini kami sebut sebagai uji realitas hubungan (*the reality of the relationship test*). Ini bukan instrumen tumpul yang dirancang untuk secara kasar membatalkan definisi hubungan kerja, melainkan bekerja sebagai alat diagnostik, sebuah pisau bedah hukum yang dirancang untuk menembus selubung korporasi dari label-label kontraktual. Mekanisme ini tidak bertanya apa yang dikatakan oleh kontrak, tetapi pada apa adanya hubungan tersebut, fakta lapangan yang dibuktikan dengan data yang ada. Dengan berfokus pada konstelasi faktor-faktor substantif seperti tingkat kendali yang dilakukan oleh pemberi kerja, tingkat ketergantungan ekonomi pekerja pada satu platform, dan sejauh mana pekerja diintegrasikan ke dalam bisnis inti perusahaan, mekanisme ini memperkenalkan spektrum realita berlapis ke dalam bidang yang dibutakan oleh logika biner. Mekanisme ini memungkinkan adanya perbedaan antara pengusaha mandiri yang sesungguhnya dengan pekerja yang meskipun secara formal berstatus mitra, secara substantif berada dalam hubungan kerja. Tujuannya bukan untuk secara otomatis memberikan status pekerja (formalisasi) kepada semua individu, melainkan untuk mengkalibrasi cakupan perlindungan hukum agar sesuai dengan realitas ekonomi dan operasional hubungan kerja tersebut.

Namun, pengenalan mekanisme ini dihadapkan pada perlawanan yang tangguh, yang berakar pada ketakutan yang mendalam akan ketidakpastian hukum dan pelampauan wewenang yudisial (*judicial overreach*). Masalah yang mungkin timbul adalah melepaskan banjir litigasi dan menciptakan lingkungan yang kacau bagi dunia usaha. Muncul pula ketidakpastian seperti bagaimana sebuah perusahaan dapat dengan percaya diri menyusun struktur tenaga kerjanya jika kewajiban hukumnya

bergantung pada interpretasi subjektif dari hakim berdasarkan kasus per kasus? Ketidakpastian ini akan menghambat investasi dan inovasi, karena bisnis akan menghindari dari model-model baru karena takut akan reklasifikasi secara retroaktif. Ada juga kekhawatiran yang valid mengenai kapasitas peradilan. Apakah para hakim, yang sering kali terbebani dan terlatih dalam tradisi hukum yang lebih formalistik, benar-benar siap untuk menerapkan mekanisme pengujian yang begitu bernuansa dan sensitif secara ekonomi?

Ketakutan akan ketidakpastian ini, bagaimanapun, dapat dimitigasi dengan melihat preseden internasional. Di California, adopsi tes ABC yang secara prinsipil mirip dengan uji realitas hubungan memberikan kerangka kerja yang lebih jelas dan lebih ketat, meskipun kontroversial untuk klasifikasi (Davidov & Alon-Shenker, 2022). Kuncinya bukanlah menghindari pengujian, tetapi menerapkannya secara cerdas, disertai dengan panduan legislatif yang jelas dan pelatihan yudisial. Selanjutnya, kekhawatiran atas kapasitas peradilan, meskipun valid, tidak boleh menjadi pembenaran untuk kelumpuhan legislatif. Sebaliknya, hal itu seharusnya menjadi katalisator untuk reformasi peradilan. Seandainya peradilan tidak diperlengkapi untuk menangani kompleksitas ekonomi modern, solusinya bukanlah berpegang teguh pada hukum yang usang, tetapi memperlengkapi peradilan untuk abad ke-21, seperti yang ditekankan oleh Apeldoorn bahwa di mana ilmu hukum berakhir, filsafat hukum dimulai (L.J. van Apeldoorn, 1968). Ini bisa melibatkan pembentukan pengadilan perburuhan khusus dengan hakim yang memiliki keahlian di bidang ekonomi dan praktik bisnis modern, seperti pengadilan niaga yang sudah ada. Ini juga akan memerlukan program pelatihan yang untuk memastikan konsistensi dalam putusan pengadilan yang lebih rendah.

Pada akhirnya, uji realitas harus dibingkai ulang bukan sebagai sumber kekacauan, tetapi sebagai adaptasi yang diperlukan untuk relevansi hukum. Hukum yang dapat diprediksi tetapi secara fundamental tidak relevan dengan kehidupan kerja mayoritas penduduk adalah hukum yang gagal. Prediktabilitasnya adalah seperti jam mati yang akurat dua kali sehari, tetapi tidak berguna untuk navigasi yang sebenarnya. Kekacauan yang ditakuti oleh para kritikus sudah menjadi realitas yang dijalani oleh jutaan pekerja, yang bermanifestasi sebagai pendapatan yang tidak dapat diprediksi, kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba, dan keadaan cemas yang konstan. Uji realitas tidak menciptakan kekacauan ini; ia hanya mengakuinya dan membawanya ke ruang sidang, memaksa sistem hukum untuk akhirnya bergulat dengan dunia sebagaimana adanya, bukan sebagaimana yang dibayangkan lima puluh tahun yang lalu. Ini adalah tuntutan agar hukum merebut kembali legitimasinya dengan menutup kesenjangan antara pernyataan formalnya dan realitas substantif dari pengalaman manusia. Namun, bahkan kemenangan hukum yang diperoleh melalui pengujian semacam itu dapat terasa seperti kemenangan pirus (*pyrrhic victory*), sebuah kemenangan hampa yang hanya bergema di dalam dinding-dinding dingin ruang sidang (Husa, 2023).

Dari sudut pandang murni legalistik, fungsi utama hukum adalah untuk mengadili hak dan menetapkan kewajiban, bukan untuk merekayasa keharmonisan sosial atau memperbaiki hubungan yang rusak. Seorang pemberi kerja dapat dengan wajar berargumen bahwa dipaksa untuk mempertahankan pekerja yang telah menuntut mereka menciptakan situasi bisnis yang tidak dapat dipertahankan, merusak wewenang manajemen dan meracuni moral tim. Hubungan tersebut, dari perspektif mereka, telah dilanggar secara fundamental, dan hasil yang paling logis dan efisien adalah perpisahan yang bersih. Pandangan ini memperjuangkan kompensasi finansial, sebuah golden handshake (Howard, 1988) sebagai solusi, praktik ini dapat dilihat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1014 K/Pdt.Sus-PHI/2019 di mana uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang telah diberikan menjadi tanda berakhirnya hubungan kerja tersebut. Argumen untuk perpisahan yang bersih ini, meskipun terkesan dingin secara emosional, berakar pada penilaian pragmatis terhadap dinamika manusia dan organisasi. Ini menunjukkan bahwa upaya untuk memaksakan kelanjutan hubungan adalah bentuk rekayasa sosial yang berada di luar lingkup yudikatif yang semestinya, dan bahwa penghargaan

moneter yang substansial adalah cara yang lebih jujur dan efektif untuk memulihkan pihak yang dirugikan sambil memungkinkan bisnis berfungsi tanpa perselisihan internal berkelanjutan.

Konsep pemecatan konstruktif (*constructive dismissal*) menambahkan lapisan realitas suram lainnya pada dilema ini. Bahkan jika pengadilan memerintahkan pemulihan hubungan kerja, sebuah perusahaan dapat membuat kehidupan seorang pekerja menjadi begitu tak tertahankan sehingga mereka terpaksa mengundurkan diri (Brodie, 2022). Hal ini dapat dicapai melalui seribu sayatan halus: dengan menugaskan mereka ke tugas-tugas yang tidak diinginkan, mengecualikan mereka dari komunikasi tim, menempatkan mereka di bawah pengawasan ketat, atau memindahkan mereka ke kantor yang jauh, kenyataan ini dapat dilihat dalam Putusan Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn bahwa penggugat dimutasi dan di halang-halangi untuk bekerja. Namun, walaupun diakui secara hukum di banyak yurisdiksi (Anand et al., 2024; Brodie, 2022; Eichhorst & Marx, 2021; Langeveldt, 2023), untuk membuktikan pemecatan konstruktif tidak mudah (Collins, 2022), karena memerlukan pembuktian pola perilaku yang disengaja yang bertujuan untuk memaksa pengunduran diri. Realitas ini semakin memperkuat argumen bahwa pemulihan hubungan kerja sering kali merupakan solusi yang cacat. Kemenangan hukum untuk dipekerjakan kembali dapat dengan cepat berubah menjadi penderitaan psikologis yang berkepanjangan, membuat pekerja tidak punya pilihan selain pergi, kali ini tanpa manfaat paket pesangon yang diperintahkan pengadilan (Drotning & Lipsky, 1969; Mansor et al., 2017).

Oleh karena itu, penekanan harus beralih ke pemberdayaan bentuk-bentuk aksi kolektif, yang secara inheren lebih kuat terhadap pembalasan individual. Namun, dalam ekonomi informal dan gig, serikat pekerja tradisional sering kesulitan untuk mendapatkan pijakan. Sifat pekerjaan yang terikat dengan sistem (Wood et al., 2019), dengan individu yang amat terikat dengan kendaraan atau rumah mereka (Chan, 2019), membuat pengorganisasian menjadi sulit. Di sinilah model-model baru organisasi pekerja menjadi krusial. Munculnya platform digital dan asosiasi untuk pekerja gig, yang menggunakan teknologi yang sama yang mengelola mereka untuk berorganisasi dan berkomunikasi, merupakan sebuah garda depan yang menjanjikan. Serikat-serikat pekerja baru ini dapat memberikan dukungan hukum, terlibat dalam perundingan bersama mengenai kebijakan di seluruh platform, dan mengoordinasikan aksi kolektif, sambil memberikan perisai bagi anggota individu. Kerangka hukum harus diadaptasi untuk mengakui dan memberdayakan bentuk-bentuk organisasi buruh non-tradisional ini, memberi mereka kedudukan untuk bernegosiasi dan melakukan litigasi atas nama anggota mereka.

Pada skala makroekonomi, khususnya di berbagai daerah di Indonesia, sektor informal menyajikan sebuah paradoks yang menakutkan dan memilukan. Sektor ini secara bersamaan merupakan mesin penggerak lapangan kerja yang sangat diperlukan sekaligus jangkar berat yang menahan produktivitas dan kemakmuran bersama sebagaimana hampir 60% dari total pekerja Indonesia masuk pada klasifikasi pekerja informal (BPS, 2023a). Sektor ini merupakan jaring pengaman sosial yang dengan cepat menyerap angka pengangguran. Ia adalah inkubator kewirausahaan akar rumput, penyangga tangguh yang mencegah keruntuhan masyarakat di saat krisis ekonomi. Namun, sektor yang sama ini melanggengkan siklus pekerjaan berkualitas rendah (Myhill et al., 2023) dan upah yang stagnan (BPS, 2023b). Dualitas ini menjebak ekonomi regional dalam keadaan kerentanan abadi, merayakan tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi sambil meratapi nilai ekonomi yang rendah. Oleh karena itu, respons kebijakan haruslah berupa keseimbangan yang hati-hati, bukan pemberantasan, yang akan menjadi bencana, tetapi transformasi progresif merupakan sebuah proses formalisasi yang sabar dan suportif yang memberdayakan daripada menggusur, yang mengakui martabat pekerjaan sambil perlahan-lahan membangun perancah perlindungan di sekelilingnya.

Visi formalisasi yang lembut dan progresif ini ditantang oleh dua sudut pandang yang berlawanan kuat. Di satu sisi adalah kaum puritan pasar, yang terinspirasi oleh para ekonom seperti Hernando de Soto, yang berpendapat bahwa dinamisme sektor informal adalah hasil langsung dari kebebasannya dari birokrasi yang menghambat. Masalahnya, dalam pandangan mereka, bukanlah sektor itu sendiri, tetapi

---

kegagalan pemerintah untuk menyediakan hak milik dan pendaftaran usaha yang sederhana dan mudah diakses (De Soto, 1989; Marquez, 1990). Pendekatan pertama mengusulkan deregulasi dan penyederhanaan radikal, dengan argumen bahwa hal ini akan melepaskan potensi resiko. Sebaliknya, pendekatan kedua yang berbasis hak-hak buruh berpendapat bahwa hak-hak fundamental seperti upah layak dan jaminan sosial bersifat universal dan tidak dapat ditawar. Dari perspektif ini, perlindungan tersebut harus segera diperluas ke semua pekerja, terlepas dari status formal mereka, karena penundaan dianggap akan melanggengkan kerentanan (Huysamen, 2018; Τσαλκαμά, 2021). Hal ini menempatkan para pembuat kebijakan dalam posisi yang sangat sulit, terjebak antara risiko mencekik ekonomi dengan regulasi yang bermaksud baik tetapi prematur, dan *moral hazard* dari toleransi kerentanan yang meluas atas nama pragmatisme ekonomi.

Realitas kompleks ini menuntut pendekatan kebijakan jalan ketiga, sebuah alternatif yang melampaui perdebatan kritis antara deregulasi dan regulasi berlebihan. Pendekatan ini berfokus pada penciptaan jalur yang positif dan berbasis insentif menuju ekonomi formal. Alih-alih menggunakan hukuman, ia menggunakan manfaat nyata. Akses ke program-program pemerintah yaitu kredit bersubsidi (KUR), bantuan sosial, asuransi kesehatan publik, dan pelatihan keterampilan sehingga dapat dikaitkan dengan proses pendaftaran usaha yang disederhanakan. Hal ini menciptakan proposisi nilai untuk formalisasi: sebagai imbalan untuk menjadi terlihat oleh negara, para pengusaha mendapatkan akses ke sumber daya yang dapat membantu mereka menumbuhkan bisnis dan mengamankan kesejahteraan keluarga mereka. Ini mengubah formalisasi dari beban yang dirasakan menjadi keuntungan strategis, mendorong transisi sukarela dan berkelanjutan yang dibangun di atas keuntungan bersama daripada paksaan (Khafifah et al., 2022; Meilinda & Mahmud, 2020).

Model-model konseptual hukum yang ada saat ini cenderung bersifat reaktif, di mana intervensi baru terjadi setelah sengketa muncul. Sebagai alternatif, pendekatan yang lebih proaktif dan preventif diperlukan untuk dikembangkan. Salah satu mekanisme yang diusulkan adalah Sistem Triase Buta (*Blind Triage System*), sebuah inovasi yang terinspirasi oleh prinsip objektivitas dalam tinjauan sejawat akademis (*academic peer review*) (Chung et al., 2015; Mirkin, 2011). Mekanisme ini akan beroperasi melalui portal digital yang dikelola negara, di mana para pekerja dapat mengirimkan laporan mengenai kondisi kerja mereka. Sistem ini akan menggunakan algoritma untuk menganonimkan data pribadi secara otomatis, sehingga hanya menyajikan fakta-fakta substantif dari hubungan kerja kepada auditor awal. Tahap pertama ini berfungsi sebagai triase, di mana penilaian dilakukan murni berdasarkan substansi hubungan untuk mengidentifikasi kasus-kasus dengan indikator misklasifikasi yang kuat.

Kasus-kasus yang ditandai kemudian akan diteruskan untuk investigasi lebih lanjut yang tidak lagi anonim. Tujuan dari sistem ini adalah untuk mengurangi bias dalam penilaian awal, meningkatkan objektivitas, dan memungkinkan negara untuk mengidentifikasi pola masalah sistemik. Dengan demikian, pendekatan ini menandai pergeseran dari mekanisme keadilan yang bersifat remedial ke arah pencegahan yang lebih sistemik. Adapun argumen tandingan terhadap sistem proaktif ini berpusat pada tiga risiko utama. Pertama, dari segi fiskal dan birokrasi, pembangunan dan pemeliharaan sistem berskala nasional semacam ini akan memerlukan investasi finansial yang signifikan dan berpotensi menciptakan aparatur negara baru yang kompleks dan kurang efisien. Kedua, terdapat risiko skalabilitas dan operasional. Hambatan masuk yang rendah untuk pelaporan dapat mengakibatkan volume keluhan yang sangat besar, termasuk laporan yang tidak relevan, yang berisiko membebani sistem dan mengurangi kapasitas auditor untuk fokus pada kasus-kasus pelanggaran yang signifikan. Ketiga, terdapat tantangan teknologi dan keamanan data. Menjamin anonimitas absolut dalam platform digital sangatlah sulit, dan potensi pelanggaran data dapat mengekspos pelapor pada risiko pembalasan yang justru ingin dihindari oleh sistem.

Argumen biaya, bagaimanapun, sering kali gagal mempertimbangkan biaya kelambanan yang sangat besar. Berapa harga sosial dari membiarkan jutaan pekerja dalam keadaan genting yang abadi? Biayanya nyata dan mengejutkan: termasuk pengeluaran kesehatan masyarakat yang lebih tinggi karena

stres dan cedera terkait pekerjaan, peningkatan permintaan untuk program bantuan sosial, hilangnya pendapatan pajak yang dapat mendanai layanan publik, dan potensi ekonomi yang tertekan dari populasi yang tidak dapat berinvestasi pada dirinya sendiri. Sistem proaktif, meskipun mahal untuk dibangun, harus dipandang sebagai investasi jangka panjang dalam sumber daya manusia dan stabilitas sosial. Pengembalian investasi ini akan terwujud dalam angkatan kerja yang lebih sehat dan lebih produktif, basis pajak yang lebih luas, dan masyarakat yang lebih tangguh dan adil. Pertanyaannya bukanlah apakah kita mampu membangun sistem seperti itu, tetapi apakah kita mampu untuk tidak melakukannya.

Selain itu, implementasi sistem revolusioner semacam itu tidak harus berupa peluncuran nasional secara serentak. Pendekatan yang lebih bijaksana dan layak adalah dengan mengujicobakan sistem ini di lingkungan yang terkendali. Sistem ini dapat diuji di satu sektor berisiko tinggi, seperti ekonomi gig, di mana misklasifikasi merajalela dan dapat didokumentasikan dengan baik. Atau, dapat diujicobakan di wilayah geografis tertentu, memungkinkan pemerintah untuk menguji teknologi, menyempurnakan prosedur, dan mengukur dampaknya dalam skala yang lebih kecil. Pendekatan iteratif dan berbasis bukti ini akan memungkinkan pembelajaran dan adaptasi (Renard et al., 2024), mengurangi risiko kegagalan skala besar. Proyek percontohan yang berhasil akan memberikan bukti konsep yang kuat, membangun momentum politik dan pengetahuan praktis yang diperlukan untuk implementasi yang lebih luas.

Penting untuk disebutkan bahwa proposal ini tidak boleh dilihat sebagai ide radikal yang terisolasi, tetapi sebagai bagian dari gerakan global menuju *GovTech* (Teknologi Pemerintahan) yakni penggunaan teknologi untuk membuat tata kelola lebih efisien, transparan, dan berpusat pada warga (Bharosa, 2022; Kysh, 2022). Pemerintah di seluruh dunia menggunakan analisis data dan platform digital untuk meningkatkan layanan publik, mulai dari pemungutan pajak hingga penyediaan layanan kesehatan. Menerapkan prinsip-prinsip yang sama ini untuk perlindungan tenaga kerja adalah langkah logis dan perlu berikutnya. Ini adalah tentang memanfaatkan alat-alat abad ke-21 untuk menyelesaikan salah satu tantangannya yang paling mendesak. Membingkai proposal dalam konteks ini membantu memposisikannya bukan sebagai lompatan berisiko ke hal yang tidak diketahui, tetapi sebagai penyesuaian yang berwawasan ke depan dengan praktik terbaik global dalam tata kelola modern.

Implementasi solusi inovatif yang diusulkan, seperti uji realitas dan sistem audit buta, memerlukan landasan yuridis yang kuat. Berdasarkan prinsip legalitas, setiap tindakan lembaga pemerintah harus memiliki dasar hukum yang eksplisit dan tidak cukup hanya dengan ketiadaan larangan. Oleh karena itu, langkah fundamental yang diperlukan adalah amandemen terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan. Amandemen ini bertujuan untuk memperbarui kerangka hukum agar dapat mengakomodasi realitas kerja modern yang melampaui dikotomi tradisional antara pekerja dan bukan pekerja. Tindakan legislatif ini menjadi esensial untuk memastikan bahwa perlindungan hak-hak dasar pekerja berlaku secara universal, terlepas dari status kontraktual formal mereka, dan tidak lagi menjadi subjek ambiguitas hukum.

Bahkan langkah akhir yang tampaknya logis ini dipenuhi dengan risiko politik dan rentan terhadap argumen kontra yang kuat tentang pragmatisme bertahap. Perombakan besar-besaran undang-undang ketenagakerjaan akan menjadi pertarungan yang sangat kontroversial dan melelahkan secara politik. Hal ini akan menggalang lobi bisnis yang kuat dan perusahaan platform, yang akan menggambarannya sebagai langkah anti-bisnis dan anti-investasi yang akan merugikan daya saing ekonomi Indonesia. Modal politik yang diperlukan untuk meloloskan reformasi semacam itu akan sangat besar, dan risiko kegagalan tinggi. Jalan yang lebih realistis, menurut para pendukungnya, adalah menghindari konfrontasi all-or-nothing. Sebaliknya, mereka mengadvokasi strategi perubahan bertahap dan stabil melalui regulasi sektoral seperti aturan baru dari Kementerian A di sini, keputusan baru dari Kementerian B di sana. Pendekatan ini kurang ambisius tetapi lebih layak secara politik. Pendekatan ini menghindari pertarungan tunggal berisiko tinggi dan memungkinkan solusi yang disesuaikan untuk industri yang berbeda. Ekonomi politik reformasi semacam ini tak terbantahkan kompleks, tetapi tidak

---

tak teratasi. Dorongan legislatif yang sukses memerlukan pembentukan koalisi luas dan tak terduga. Koalisi ini harus menyatukan serikat buruh tradisional dengan asosiasi pekerja digital baru. Ia harus menemukan kesamaan tujuan dengan kelompok advokasi konsumen, yang dapat berargumen bahwa tenaga kerja yang tidak stabil pada akhirnya menyebabkan layanan berkualitas rendah. Yang paling penting, koalisi ini juga harus melibatkan dan meyakinkan segmen komunitas bisnis yaitu perusahaan-perusahaan visioner yang memahami bahwa tenaga kerja yang stabil, aman, dan dibayar dengan layak bukanlah biaya yang harus diminimalkan, melainkan keunggulan kompetitif yang memupuk loyalitas, kualitas, dan inovasi.

Oleh karena itu, seruan untuk tindakan legislatif harus diframing bukan sebagai perhitungan politik yang kering, tetapi sebagai pilihan moral dan historis yang menentukan bagi generasi pemimpin Indonesia saat ini. Dua poin inti yang dapat ditarik adalah, mengadopsi solusi inovatif satu per satu (*incrementalism*) adalah jalan yang paling mudah, sebuah penerimaan diam-diam terhadap masa depan ekonomi yang terpecah dan tidak setara. Sedangkan, reformasi hukum komprehensif, meskipun lebih curam dan melelahkan, adalah satu-satunya jalan menuju ekonomi modern dan inklusif yang sejati. Ini adalah pilihan antara memperkuat model pembangunan jalan bawah yang dibangun di atas ketidakpastian, atau secara berani membangun ekonomi jalan atas yang didasarkan pada keyakinan mendasar bahwa semua tenaga kerja memiliki martabat, dan semua martabat layak mendapatkan perlindungan hukum yang tak tergoyahkan.

## Simpulan

Analisis ini mengindikasikan bahwa akar kerentanan sistemis tenaga kerja informal di Indonesia terletak pada logika biner usang dalam UU Ketenagakerjaan dan KUHPerduta, yang menciptakan *legal invisibility* bagi mayoritas pekerja. Sebagai solusi jangka panjang, direkomendasikan rekonstruksi fundamental kerangka hukum melalui amandemen UU Ketenagakerjaan untuk mengganti dikotomi formal-informal dengan pengakuan spektrum hubungan kerja. Namun, perlu diakui bahwa analisis ini berfokus pada kerangka hukum normatif dan tidak mendalami secara ekstensif tantangan implementasi sosio-ekonomi di lapangan. Oleh karena itu, sebagai langkah praktis jangka pendek, reformasi dapat diinisiasi secara sektoral, misalnya dengan menjalankan proyek percontohan pada ekonomi gig atau sektor kreatif. Langkah ini dapat didukung oleh adopsi mekanisme yudisial seperti uji realitas hubungan kerja dan sistem triase buta. Meskipun reformasi ini dapat memicu perdebatan, pendekatan hukum progresif menegaskan bahwa biaya kelambanan berupa terkikisnya potensi manusia dan kohesi sosial akan jauh lebih besar bila tidak disegerakan. Dengan demikian, perubahan ini bukan sekadar perbaikan teknis, melainkan langkah imperatif untuk menempa kontrak sosial baru yang mengakui martabat serta hak setiap pekerja sebagai pilar ekonomi bangsa.

## Referensi

- Anand, A., Doll, J., & Ray, P. (2024). Drowning in silence: A scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(4), 721–743. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3600>
- Best, J., & Paterson, M. (Eds.). (2010). *Cultural Political Economy*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203861394>
- Bharosa, N. (2022). The rise of GovTech: Trojan horse or blessing in disguise? A research agenda. *Government Information Quarterly*, 39(3), 101692. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2022.101692>
- BPS. (2023a). *Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2023*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/12/22/ffb3e2d42b94d727d97e78d8/booklet-survei-angkatan-kerja-nasional-agustus-2023.html>
- BPS. (2023b). *Rata-rata Pendapatan Bersih Sebulan Pekerja Informal Menurut Provinsi dan Lapangan Pekerjaan Utama (rupiah), Tahun 2023*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/3/VVhCTlptdExibkpyV25WM2NFNWFxa3czVDFvdmR6MDkjMw==/rata-rata->

- pendapatan-bersih-sebulan-pekerja-informal-sup-1--sup--menurut-provinsi-dan-lapangan-pekerjaan-utama--rupiah-.html
- Brodie, D. (2022). Constructive Dismissal: The Contractual Maze. *King's Law Journal*, 33(2), 151–168. <https://doi.org/10.1080/09615768.2022.2093620>
- Caraway, T. L. (2022). Labor Standards and Labor Market Flexibility in East Asia. In P. Goulart, R. Ramos, & G. Ferrittu (Eds.), *Global Labour in Distress, Volume II* (pp. 437–469). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-89265-4\\_21](https://doi.org/10.1007/978-3-030-89265-4_21)
- Chan, N. K. (2019). The Rating Game: The Discipline of Uber's User-Generated Ratings. *Surveillance & Society*, 17(1/2), 183–190. <https://doi.org/10.24908/ss.v17i1/2.12911>
- Chung, K. C., Shauver, M. J., Malay, S., Zhong, L., Weinstein, A., & Rohrich, R. J. (2015). Is Double-Blinded Peer Review Necessary? The Effect of Blinding on Review Quality. *Plastic and Reconstructive Surgery*, 136(6), 1369–1377. <https://doi.org/10.1097/prs.0000000000001820>
- Citaristi, I. (2022). International Labour Organization—ILO. In *The Europa Directory of International Organizations 2022* (24th edition). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003292548>
- Collins, P. M. (2022). Finding Fault in the Law of Unfair Dismissal: The Insubstantiality of Reasons for Dismissal. *Industrial Law Journal*, 51(3), 598–625. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwab018>
- Compa, L., & Vogt, J. S. (2000). Labor rights in the generalized system of preferences: A 20-year review. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 22, 199.
- Cornelissen, J., & Cholakova, M. (2021). Profits Uber everything? The gig economy and the morality of category work. *Strategic Organization*, 19(4), 722–731. <https://doi.org/10.1177/1476127019894506>
- Davidov, G., & Alon-Shenker, P. (2022). The ABC Test: A New Model for Employment Status Determination? *Industrial Law Journal*, 51(2), 235–276. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac004>
- Davies, A. C. L. (2020). Wages and Working Time in the 'Gig Economy'. *King's Law Journal*, 31(2), 250–259. <https://doi.org/10.1080/09615768.2020.1790820>
- De Soto, H. (1989). The Informals Pose an Answer to Marx. *The Washington Quarterly*, 12(1), 165–172. <https://doi.org/10.1080/01636608909443714>
- Drotning, J. E., & Lipsky, D. B. (1969). The Effectiveness of Reinstatement as a Public Policy Remedy: The Kohler Case. *ILR Review*, 22(2), 179–198. <https://doi.org/10.1177/001979396902200202>
- Eichhorst, W., & Marx, P. (2021). How stable is labour market dualism? Reforms of employment protection in nine European countries. *European Journal of Industrial Relations*, 27(1), 93–110. <https://doi.org/10.1177/0959680119899199>
- Frank, H. (1912). Partnership and Partnership Relations. *Journal of Accountancy*, 14(6), 4.
- Hartono, S. (1978). The Law of Contract in Indonesia. *Malaya Law Review*, 20(1), 142–172. JSTOR.
- Howard, A. (1988). Who Reaches for the Golden Handshake? *Academy of Management Perspectives*, 2(2), 133–144. <https://doi.org/10.5465/ame.1988.4275526>
- Husa, J. (2023). Comparative law's pyrrhic victory? *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 30(6), 680–688. <https://doi.org/10.1177/1023263X241252517>
- Huysamen, E. (2018). The future of legislated minimum wages in South Africa: Legal and economic insights. *De Jure*, 51(2), 271–297. <https://doi.org/10.17159/2225-7160/2018/v51n2a5>
- Izzati, N. R. (2021). Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(3), 290–303. <https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303>
- Jordhus-Lier, D. (2017). Claiming industrial citizenship: The struggle for domestic worker rights in Indonesia. *Norsk Geografisk Tidsskrift - Norwegian Journal of Geography*, 71(4), 243–252. <https://doi.org/10.1080/00291951.2017.1369453>
- Jung, J. C., & Im, J. (2023). How does social trust affect corporate financial performance? The mediating role of corporate social responsibility. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 32(1), 236–255. <https://doi.org/10.1111/beer.12481>
- Karar, F., Handayani, U. J., Putri, D. A., & Handayani, S. (2025). Perlindungan Hukum Bagi Pelaku UMKM dalam Kontrak Bisnis Digital. *Eksekusi : Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara*, 3(2), 139–152. <https://doi.org/10.55606/eksekusi.v3i2.1850>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2023*. Kemnaker RI. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/942>

- 
- Kessler, F. (1943). Contracts of Adhesion—Some Thoughts about Freedom of Contract. *Columbia Law Review*, 43(5), 629. <https://doi.org/10.2307/1117230>
- Khafifah, A., Dianta, K., & Saparuddin. (2022). Peranan Kredit Usaha Rakyat (Kur) pada Perkembangan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKN): (Studi Kasus pada UMKM Minuman Kekinian di Daerah Jakarta Selatan). *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(1), 79–93. <https://doi.org/10.55047/jekombital.v1i1.268>
- Kurniawan, F., & Parameswary, A. (2014). Konstruksi Hukum Perlindungan Adhered Party dalam Kontrak Adhesi yang Digunakan dalam Transaksi Bisnis. *Perspektif*, 19(3), 144. <https://doi.org/10.30742/perspektif.v19i3.17>
- Kysh, L. (2022). Peculiarities of Govtech Technologies Implementation in the Public Administration System. *Scientific Journal of Polonia University*, 53(4), 183–190. <https://doi.org/10.23856/5321>
- Lamannis, M. (2023). Collective Bargaining and the Platform Economy: Insights from Europe. *International Union Rights*, 30(3). <https://doi.org/10.1353/iur.2023.a915986>
- Langeveldt, D. C. (2023). Legal Remedies for Teachers as Victims of Workplace Bullying in South Africa. *Research in Educational Policy and Management*, 5(2), 109–123. <https://doi.org/10.46303/repam.2023.12>
- L.J. van Apeldoorn. (1968). *Pengantar Ilmu Hukum* (S. Oetarid, Trans.; 10th ed.). Pradnja Paramita.
- Mahy, P., Mitchell, R., Cooney, S., & Howe, J. (2017). *The plural regulation of work: A pilot study of restaurant workers in Yogyakarta, Indonesia*. University of Melbourne. <https://research.monash.edu/en/publications/the-plural-regulation-of-work-a-pilot-study-of-restaurant-workers>
- Mansor, Z. D., Yaacob, S., & Jaharuddin, N. (2017). Moral Effect of Workers After Reinstatement. *Advanced Science Letters*, 23(4), 3144–3147. <https://doi.org/10.1166/asl.2017.7679>
- Marquez, A. (1990). The Other Path by Hernando De Soto. *Boston College Third World Law Journal*, 10(1), 204–213.
- Marti, S. (2024). The ILO, the Politics of Statistics, and Changing Perceptions of Informal Work, 1970–Present. *Labor*, 21(1), 98–116. <https://doi.org/10.1215/15476715-10948960>
- McGee, R. W., & Yoon, Y. (2016). A Look at Labor Standards and Neglected Human Rights Issues. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2861247>
- Meilinda, D., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Kredit Usaha Rakyat (KUR), Total Aset, Jumlah Tenaga Kerja, Biaya Pemasaran Dan Lokasi Usaha Terhadap Pendapatan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Berbasis Ekonomi Kreatif di Kota Semarang. *Business and Accounting Education Journal*, 1(3), 247–257. <https://doi.org/10.15294/baej.v1i3.45659>
- Meyer, P. E. (1976). A Framework for Understanding ‘Substance over Form’ in Accounting. *The Accounting Review*, 51(1), 80–89. JSTOR.
- Mirkin, J. N. (2011). Outcome-Blinded Peer Review. *Archives of Internal Medicine*, 171(13), 1213. <https://doi.org/10.1001/archinternmed.2011.56>
- Myhill, K., Richards, J., & Sang, K. (2023). Job quality, fair work and gig work: The lived experience of gig workers. In A. McDonnell, R. Carbery, J. Burgess, & U. Sherman, *Technologically Mediated Human Resource Management: Working Relationships in the Gig Economy* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003388203>
- Phyo, A. Z. Z., Gonzalez-Chica, D. A., Stocks, N. P., Woods, R. L., Fisher, J., Tran, T., Owen, A. J., Ward, S. A., Britt, C. J., Ryan, J., Freak-Poli, R., & the ASPREE Study Group. (2022). Impact of economic factors, social health and stressful life events on physical health-related quality of life trajectories in older Australians. *Quality of Life Research*, 31(5), 1321–1333. <https://doi.org/10.1007/s11136-021-03021-x>
- Praditama, D. A., Rusdijjati, R., Abdul Hakim, H., Ming-Hsi, Sung, Prasetyo Wicaksono, M., & Satria Nugraha, Y. (2023). The Dilemma of Fulfilling Informal Sector Workers’ Rights in the Indonesian Welfare State Concept. *Law and Justice*, 8(2), 211–225. <https://doi.org/10.23917/laj.v8i2.2600>
- Putri, A. H. (2024). Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Omnibus Law. *KRTHA BHAYANGKARA*, 15(2), 223–232. <https://doi.org/10.31599/krtha.v15i2.721>
- Quintero, H. F. T. (2024). *Contract Structures and Economic Behavior: Redefining Adhesion and Agreement Contracts in Experimental Economics*. Elsevier BV. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5030995>
-

- 
- Rasmussen, M. B. (2024). The great standardisation: Working hours around the world. *Labor History*, 65(4), 563–591. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2023.2291512>
- Renard, D., Saddem, R., Annebicque, D., & Riera, B. (2024). From Sensors to Digital Twins toward an Iterative Approach for Existing Manufacturing Systems. *Sensors*, 24(5), 1434. <https://doi.org/10.3390/s24051434>
- Rodrigues, I. (2021). Shifting to Gig Labor: Perceptions of Sustainability. *ABAC JOURNAL*, 41, 247271. <https://doi.org/10.14456/ABACJ.2021.12>
- Rubery, J., Keizer, A., & Grimshaw, D. (2016). Flexibility bites back: The multiple and hidden costs of flexible employment policies. *Human Resource Management Journal*, 26(3), 235–251. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12092>
- Schofield-Georgeson, E. (2024). *Contract, Labour Law and the Realities of Working Life* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003376750>
- Sinclair, R. R., Graham, B. A., & Probst, T. M. (2024). Economic Stress and Occupational Health. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 423–451. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-091922-020639>
- Steinbaum, M. (2019). Antitrust, the Gig Economy, and Labor Market Power. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3347949>
- 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>
- Stewart, A., & Williams, P. (2023). Regulating the Fairness of Work Contracts in the Gig Economy. *Federal Law Review*, 51(4), 466–486. <https://doi.org/10.1177/0067205X231205049>
- Sugiharti, L., Aditina, N., & Esquivias, M. A. (2022). Worker Transition Across Formal and Informal Sectors: A Panel Data Analysis in Indonesia. *Asian Economic and Financial Review*, 12(11), 923–937. <https://doi.org/10.55493/5002.v12i11.4635>
- Sultana, N., Rahman, M. M., & Khanam, R. (2022). Informal Sector Employment and Economic Growth: Evidence from Developing Countries in SDG Perspective. *Sustainability*, 14(19), 11989. <https://doi.org/10.3390/su141911989>
- Thankachan, J. K. (2019). Gig economy: Choice or necessity? *Journal of Management Research and Analysis*, 6(1), 1–2. <https://doi.org/10.18231/j.jmra.2019.001>
- Wardanyi, S., Satria, H., & Lidya, M. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Perusahaan Transportasi Online Japlo Di Kota Tanjunguban. *Measurement Jurnal Akuntansi*, 18(1), 79–89. <https://doi.org/10.33373/mja.v18i1.6494>
- White, S. G. (2003). *The civic minimum: On the rights and obligations of economic relationship*. Oxford University Press.
- Wibowo, D. A., Sugianto, F., & Agustian, S. L. (2025). Legal Protection for the Parties as A Preventive Affort Against Disputes in Health Insurance Claims. *PRANATA HUKUM*, 20(2), 141–157. <https://doi.org/10.36448/pranatahukum.v20i2.403>
- Wibowo, R. J. A. (2023). Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 109–123. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.211>
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- Yaroshenko, O. M., Lutsenko, O. Ye., Melnychuk, N. O., Zhygalkin, I. P., & Demenko, O. Ye. (2023). Payment for Non-Standard Forms of Labor and their Impact on the Economy and Social Status of Employees. *Theoretical and Practical Research in Economic Fields*, 14(2), 233. [https://doi.org/10.14505/tpref.v14.2\(28\).04](https://doi.org/10.14505/tpref.v14.2(28).04)
- Τσαλκαμά, Κ. (2021). *Social Security and Employment in the European Union: The Promise of the European Pillar of Social Rights, Reforms and Challenges* [Thesis, University of Macedonia]. <http://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/27117>
-