

Rekonstruksi Perlindungan Hukum Pekerja dalam Gig Economy di Indonesia melalui Pendekatan Berbasis Hak dan Reformasi Regulasi

Alfrinno Archon^{1*}, Siti Patimah², Xena Danella³, Sugeng Santoso PN⁴

^{1,2,3,4} Universitas Pelita Harapan, Jl. Boulevard Diponegoro No.1100, Kec. Kelapa Dua, Kab. Tangerang, Banten
E-mail: 01053240073@student.uph.edu

*Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6077>

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 10 Apr 2026

Revised: 16 Apr 2026

Accepted: 22 Apr 2026

Kata Kunci:

Gig Economy, Pekerja Platform, Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan, Misclassification, Pendekatan Berbasis Hak.

Keywords:

Gig Economy, Platform Workers, Employment Legal Protection, Misclassification, Rights-Based Approach.

ABSTRACT

Gig economy telah mentransformasi hubungan kerja melalui *platform digital* yang mengaburkan batas antara pekerja dan kontraktor independen. Dalam praktiknya, pekerja platform di Indonesia umumnya diklasifikasikan sebagai “mitra”, sehingga berada di luar jangkauan perlindungan ketenagakerjaan konvensional. Artikel ini berangkat dari kritik terhadap pendekatan berbasis status (*status-based approach*) yang masih dominan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, dan menawarkan pendekatan alternatif berbasis hak (*rights-based approach*) yang menekankan perlindungan minimum terlepas dari klasifikasi hubungan kerja. Dengan menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan komparatif, penelitian ini menganalisis tiga isu utama, antara lain (i) konstruksi hak minimum pekerja gig dalam kerangka *decent work*, (ii) keterbatasan struktural hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam merespons platform work, dan (iii) desain model reformasi regulasi dengan merujuk pada perkembangan Uni Eropa, standar *International Labour Organization* (ILO), dan kerangka *Gig Workers Act Malaysia*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lemahnya perlindungan pekerja gig di Indonesia disebabkan oleh definisi hubungan kerja yang masih kaku, sehingga belum mampu menangkap bentuk kontrol baru yang dijalankan melalui sistem algoritma (*algorithmic management*) dalam platform digital. Artikel ini mengusulkan tiga model reformasi, yaitu penerapan asumsi adanya hubungan kerja (*presumption of employment*), pengakuan kategori pekerja antara (*dependent contractor*), serta penetapan kewajiban minimum bagi platform.

The gig economy has transformed employment relationships through digital platforms, blurring the lines between workers and independent contractors. In practice, platform workers in Indonesia are generally classified as “partners,” thus falling outside the scope of conventional employment protections. This article begins by criticizing the status-based approach still dominant in Indonesian employment law and offers an alternative, rights-based approach that emphasizes minimum protection regardless of the classification of the employment relationship. Using a normative juridical method with a comparative approach, this study analyzes three main issues: (i) the construction of minimum rights for gig workers within the framework of decent work, (ii) the structural limitations of Indonesian employment law in responding to platform work, and (iii) the design of a regulatory reform model by referring to developments in the European Union, International Labour Organization (ILO) standards, and the Malaysian Gig Workers Act framework. The results show that the weak protection of gig workers in Indonesia is caused by the still-rigid definition of the employment relationship, which is unable to capture new forms of control exercised through algorithmic management systems in digital platforms. This article proposes three reform models: the application of the presumption of employment, the recognition of dependent contractors, and the establishment of minimum obligations for platforms.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Alfrinno Archon, et al. (2026), Rekonstruksi Perlindungan Hukum Pekerja dalam Gig Economy di Indonesia melalui Pendekatan Berbasis Hak dan Reformasi Regulasi, 4(4). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6144>

PENDAHULUAN

Perkembangan platform digital telah mendorong munculnya bentuk pasar kerja baru yang berbasis tugas (*task-based labor market*), di mana pekerjaan tidak lagi dilakukan dalam hubungan kerja jangka panjang, melainkan dalam bentuk tugas-tugas kecil yang bersifat fleksibel dan berbasis permintaan. Model kerja ini mencakup berbagai sektor, mulai dari pekerjaan berbasis lokasi seperti transportasi daring, layanan kurir, dan jasa kebersihan, hingga pekerjaan yang sepenuhnya dilakukan secara daring seperti desain grafis, penerjemahan, dan *microtasks*. Fenomena ini diakui secara luas sebagai bagian dari transformasi global dunia kerja akibat digitalisasi. International Labour Organization menekankan bahwa *platform digital* telah mengubah cara kerja dengan memecah pekerjaan menjadi unit-unit kecil (*taskification*), menggunakan sistem penilaian berbasis rating, serta mengoordinasikan pekerjaan melalui aplikasi berbasis algoritma. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja dalam ekonomi digital tidak lagi bersifat langsung, melainkan dimediasi oleh teknologi (ILO, 2021).

Dalam konteks Indonesia, perkembangan *gig economy* terlihat sangat signifikan, khususnya pada sektor transportasi daring dan layanan kurir. Riset lintas-sektor seperti Laporan BPS dan Bank Dunia (2024) memperkirakan 4-6 juta pekerja *gig* secara keseluruhan, dengan pertumbuhan tahunan 15-20% pasca-pandemi. Pertumbuhan ini menunjukkan bahwa *gig economy* telah menjadi salah satu sumber alternatif pekerjaan yang penting, terutama dalam meningkatkan fleksibilitas kerja dan peluang pendapatan. Namun demikian, berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa model kerja ini membawa konsekuensi terhadap ketidakstabilan pendapatan dan perlindungan pekerja yang terbatas (Komarudin dan Arif, 2024). Masalah utama dalam *gig economy* di Indonesia tidak hanya terletak pada jumlah pekerja yang terus meningkat, tetapi juga pada ketidakjelasan status hukum hubungan kerja. Dalam praktiknya, hubungan antara pekerja dan platform sering dikonstruksikan sebagai hubungan kemitraan, sehingga berada di luar cakupan hukum ketenagakerjaan formal. Padahal, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa hubungan tersebut dalam banyak kasus tetap mengandung unsur kontrol dan ketergantungan yang menyerupai hubungan kerja. Hal ini menimbulkan persoalan *misclassification* yang berdampak pada tidak terpenuhinya hak-hak dasar pekerja (Wardhana dan Rasji, 2026).

Selain itu, penelitian lain juga menegaskan bahwa *gig economy* di Indonesia berkembang pesat, namun belum diimbangi dengan kerangka perlindungan hukum yang memadai, sehingga pekerja platform sering berada di luar jangkauan perlindungan ketenagakerjaan tradisional (Wibowo dan Susanto, 2025). Kondisi ini menciptakan apa yang disebut sebagai *normative vacuum*, yaitu kekosongan norma dalam memberikan perlindungan yang sesuai dengan karakteristik hubungan kerja digital.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas isu pekerja *gig* di Indonesia, sebagian besar masih bersifat parsial dan terfragmentasi, baik yang berfokus pada aspek status hukum, jaminan sosial, maupun perbandingan dengan yurisdiksi tertentu. Pendekatan tersebut belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan akan kerangka perlindungan yang komprehensif, terutama dalam menghadapi karakteristik platform economy yang ditandai oleh kontrol berbasis algoritma, fleksibilitas kerja, serta ketergantungan ekonomi terhadap platform.

Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang tidak semata-mata bertumpu pada klasifikasi status hubungan kerja, melainkan berorientasi pada pemenuhan hak-hak dasar pekerja secara universal. Pendekatan ini sejalan dengan perkembangan standar internasional, khususnya dalam kerangka *decent work* yang dikembangkan oleh International Labour Organization, yang menekankan perlindungan bagi seluruh pekerja tanpa bergantung pada bentuk hubungan kerja formal. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengisi kekosongan dalam literatur dengan menawarkan analisis yang lebih terpadu, yang mencakup tiga aspek utama. Pertama, mengidentifikasi hak-hak minimum yang seharusnya melekat pada pekerja *gig* dalam kerangka kerja layak (*decent work*). Kedua, menganalisis keterbatasan kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam memberikan perlindungan yang efektif. Ketiga, merumuskan model reformasi regulasi yang relevan dengan merujuk pada perkembangan komparatif di berbagai yurisdiksi, termasuk Uni Eropa, Malaysia, serta standar internasional yang dikembangkan oleh International Labour Organization.

Dengan demikian, artikel ini tidak hanya bertujuan untuk mengkaji permasalahan secara deskriptif, tetapi juga menawarkan kerangka analisis dan desain kebijakan yang lebih adaptif terhadap karakteristik *platform economy*, seperti sistem rating sebagai bentuk kontrol tidak langsung, serta

hubungan kerja yang fleksibel namun tetap menunjukkan adanya ketergantungan terhadap platform, khususnya dalam menjembatani antara fleksibilitas kerja dan perlindungan hukum yang memadai. seperti penggunaan algoritma dalam mengatur kerja.

METODE

Kajian menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan analisis doktrin, disertai komparasi terbatas terhadap instrumen Uni Eropa dan Malaysia. Bahan hukum primer mencakup regulasi ketenagakerjaan Indonesia (termasuk perubahan melalui UU 6/2023 dan regulasi turunannya) serta putusan Mahkamah Konstitusi terkait klaster ketenagakerjaan. Bahan komparatif mencakup Directive (EU) 2024/2831 dan Gig Workers Act 2025 Malaysia. Bahan sekunder mencakup laporan dan dokumen ILO tentang *decent work* di *platform economy* serta literatur ilmiah Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gig Economy dan “Platform Work”

Gig economy dan *platform work* merupakan bagian dari perubahan besar dalam dunia ketenagakerjaan global yang didorong oleh kemajuan teknologi digital. Dalam model ini, pekerjaan tidak lagi terikat pada hubungan kerja yang tetap, melainkan diorganisasi dalam bentuk tugas-tugas kecil yang dapat diselesaikan secara fleksibel melalui platform digital. Fenomena ini telah menjadi perhatian utama International Labour Organization, yang dalam laporan *World Employment and Social Outlook* menegaskan bahwa platform digital mengubah pola kerja dengan memecah pekerjaan menjadi unit-unit tugas (*task-based work*) serta mempertemukan pekerja dan pengguna jasa secara langsung melalui sistem digital (ILO, 2021). ILO mendefinisikan platform tenaga kerja digital sebagai sistem berbasis teknologi yang berfungsi mempertemukan penyedia jasa dan pengguna melalui aplikasi atau situs web. Secara umum, platform ini terbagi ke dalam dua kategori utama, yaitu platform berbasis lokasi (*location-based platforms*), seperti transportasi daring dan layanan pengantaran, serta platform daring (*online platforms*) yang menyediakan pekerjaan digital seperti desain grafis, penerjemahan, dan *microtasks*.

Dalam konteks Indonesia, sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa perkembangan *gig economy* telah mengubah struktur pasar kerja dengan menciptakan peluang kerja yang fleksibel, namun sekaligus menghadirkan tantangan baru terkait perlindungan pekerja. Studi dalam jurnal nasional menegaskan bahwa pekerja platform berada dalam posisi yang unik, yaitu tidak sepenuhnya mandiri, tetapi juga tidak diakui sebagai pekerja formal, sehingga menimbulkan ketidakpastian perlindungan hukum (Wardhan dan Rasji, 2025). Dari perspektif hukum, *platform economy* memiliki karakteristik yang berbeda dari hubungan kerja konvensional. Platform tidak hanya berperan sebagai perantara, tetapi juga memiliki kendali signifikan terhadap akses pekerjaan melalui sistem digital. Pengaturan kerja dilakukan secara tidak langsung melalui algoritma, yang menentukan distribusi pekerjaan (*matching*), besaran tarif, hingga evaluasi kinerja pekerja. Selain itu, platform menetapkan aturan kerja secara sepihak melalui *terms of service* dan menggunakan sistem penilaian berbasis rating yang memengaruhi peluang kerja serta pendapatan pekerja. Kondisi ini menciptakan bentuk pengendalian kerja baru yang dikenal sebagai *algorithmic management*, yaitu mekanisme pengelolaan tenaga kerja berbasis sistem digital yang tidak selalu transparan bagi pekerja. Penelitian menunjukkan bahwa bentuk kontrol ini dapat memengaruhi perilaku kerja secara signifikan meskipun tidak melibatkan instruksi langsung dari atasan manusia (ILO, 2021). Dalam konteks Indonesia, studi hukum ketenagakerjaan juga menyoroti bahwa mekanisme tersebut memperkuat ketergantungan pekerja terhadap platform, sekaligus memperumit penentuan status hubungan kerja secara hukum.

Status Hukum dan Mis-Klasifikasi

Karakteristik kerja dalam platform economy memunculkan risiko mis-klasifikasi (*misclassification*) yang bersifat sistemik. *Misclassification* dalam konteks ini merujuk pada kondisi ketika pekerja diklasifikasikan secara formal sebagai mitra mandiri atau kontraktor independen, padahal dalam praktiknya menunjukkan ciri-ciri hubungan kerja, terutama adanya ketergantungan dan kontrol dari pihak platform. Dengan kata lain, terdapat ketidaksesuaian antara status hukum yang diberikan dengan realitas hubungan kerja yang terjadi.

Dalam praktik *platform digital*, pekerja sering kali bergantung pada sistem algoritma untuk memperoleh akses pekerjaan, menentukan besaran pendapatan, serta menilai kinerja mereka. Ketergantungan ini menunjukkan adanya bentuk kontrol yang bersifat substantif, meskipun tidak

dilakukan melalui instruksi langsung sebagaimana dalam hubungan kerja konvensional. Penelitian di Indonesia juga menegaskan bahwa pekerja platform, seperti pengemudi transportasi daring, berada dalam posisi yang tidak sepenuhnya mandiri karena tetap tunduk pada sistem yang ditentukan oleh perusahaan aplikasi (Wardhana dan Rasji, 2025).

Fenomena ini menjadi semakin relevan di Indonesia, mengingat jumlah pekerja transportasi daring yang mencapai jutaan orang dan bekerja di bawah mekanisme seperti *dynamic pricing*, sistem rating pelanggan, serta kebijakan penonaktifan akun (*deactivation*). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun secara formal dikategorikan sebagai mitra, pekerja tetap berada dalam sistem kerja yang terstruktur dan dikendalikan oleh platform. Oleh karena itu, diperlukan reformasi regulasi yang mampu menjamin standar kerja layak (*decent work*) tanpa menghilangkan fleksibilitas yang menjadi karakter utama *gig economy* (ILO, 2021; 2024).

Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja secara klasik ditentukan oleh tiga unsur utama, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah dari pemberi kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, dalam konteks platform digital, unsur “perintah” mengalami perubahan bentuk yang signifikan. Kontrol tidak lagi diberikan secara langsung oleh atasan manusia, melainkan tertanam dalam sistem digital melalui berbagai mekanisme, seperti penentuan insentif, pemberian penalti otomatis, distribusi pekerjaan berbasis algoritma, pembekuan akun, serta sistem reputasi berbasis rating pelanggan.

Bentuk pengendalian ini dikenal sebagai *algorithmic management*, yaitu sistem pengelolaan kerja berbasis teknologi yang memungkinkan perusahaan mengarahkan perilaku pekerja secara tidak langsung, tetapi tetap efektif. Literatur internasional menunjukkan bahwa kontrol berbasis algoritma ini dapat memiliki dampak yang setara dengan kontrol dalam hubungan kerja tradisional (ILO, 2021; Jeremias Prassl, 2018; Rosenblat, 2018). Dalam konteks Indonesia, studi hukum ketenagakerjaan juga mulai mengakui bahwa kontrol semacam ini memperkuat ketergantungan pekerja terhadap platform, sehingga menimbulkan pertanyaan mengenai kesesuaian klasifikasi “mitra” (Wardhana dan Rasji, 2025).

Dalam kajian hukum ketenagakerjaan, kondisi ini sering disebut sebagai “kemitraan semu” (*sham partnership*), yaitu situasi di mana hubungan kerja secara formal dibingkai sebagai kemitraan, tetapi secara substansi menunjukkan adanya subordinasi. Praktik ini memungkinkan perusahaan menghindari kewajiban sebagai pemberi kerja, sehingga pekerja tidak memperoleh hak-hak dasar seperti upah minimum, jaminan sosial, maupun perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (ILO, 2024; Valerio De Stefano, 2016). Studi di Indonesia juga menunjukkan bahwa pola kemitraan dalam platform digital berpotensi mengaburkan hubungan kerja dan melemahkan perlindungan hukum bagi pekerja (Wardhana dan Rasji, 2025).

Lebih lanjut, praktik *misclassification* ini juga menyebabkan pergeseran beban risiko dari perusahaan kepada pekerja. Pekerja harus menanggung sendiri biaya operasional, menghadapi ketidakpastian pendapatan akibat fluktuasi permintaan, serta menanggung risiko kerja tanpa perlindungan yang memadai. Di sisi lain, platform tetap mempertahankan kendali yang signifikan, baik dalam hal akses terhadap pasar, penentuan syarat kerja melalui *terms of service* yang bersifat sepihak, maupun penguasaan data. Kondisi ini menciptakan ketimpangan posisi tawar (*asymmetry of power*) antara pekerja dan platform, yang bertentangan dengan prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan.

Dalam konteks tersebut, reformasi regulasi menjadi penting untuk mengakui bentuk-bentuk kontrol baru, termasuk kontrol berbasis algoritma, sebagai indikator subordinasi dalam hubungan kerja. Pendekatan ini telah mulai diterapkan di berbagai yurisdiksi melalui pengembangan kategori pekerja antara (*dependent contractor*) maupun penerapan *presumption of employment*, sebagai upaya untuk menyeimbangkan fleksibilitas kerja dengan perlindungan hukum yang memadai (ILO, 2021; De Stefano, 2016; Prassl, 2018).

Pergeseran dari Status-Based ke Rights-Based Protection

Dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum umumnya diberikan berdasarkan status seseorang sebagai “pekerja” dalam hubungan kerja formal. Namun, dalam konteks *gig economy*, pendekatan ini menjadi kurang efektif karena status hukum pekerja dapat dengan mudah dikonstruksi sebagai “mitra” melalui perjanjian kontrak, meskipun secara nyata terdapat ketergantungan terhadap platform. Oleh karena itu, berkembang pendekatan alternatif yang menekankan perlindungan berbasis

hak (*rights-based approach*), yaitu pendekatan yang memastikan bahwa standar minimum kerja layak tetap diberikan kepada pekerja, tanpa bergantung pada status formal hubungan kerja. Pendekatan ini sejalan dengan perkembangan standar internasional yang dikembangkan oleh International Labour Organization (ILO), khususnya dalam kerangka *decent work*, yang menekankan pentingnya perlindungan bagi semua pekerja, termasuk dalam bentuk hubungan kerja non-standar.

Dengan demikian, fokus analisis dalam hukum ketenagakerjaan bergeser, tidak lagi semata-mata menanyakan “siapa yang dikategorikan sebagai pekerja”, tetapi lebih pada “hak apa saja yang seharusnya dilindungi” dalam setiap bentuk hubungan kerja modern (ILO, 2021; 2024; De Stefano, 2016).

Peta Hak Pekerja dalam Gig Economy

Bagian ini menjelaskan kerangka normatif dengan membagi perlindungan pekerja ke dalam dua kategori, yaitu hak minimum yang berlaku bagi semua pekerja tanpa melihat statusnya, dan hak khusus yang hanya berlaku dalam hubungan kerja formal. Pembagian ini diperlukan untuk mengatasi kekosongan aturan dalam melindungi pekerja gig di Indonesia.

Hak Universal Minimum untuk Decent Work

Perkembangan ketenagakerjaan global menunjukkan adanya pergeseran pendekatan perlindungan pekerja, dari yang semula bergantung pada status formal hubungan kerja menuju perlindungan yang bersifat lebih universal. Pendekatan berbasis status, sebagaimana tercermin dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia yang mengacu pada unsur hubungan kerja berupa pekerjaan, upah, dan perintah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, cenderung belum mampu menjangkau pekerja dalam hubungan kerja non-standar seperti *gig economy*. Oleh karena itu, berkembang pendekatan alternatif yang menekankan pemberian perlindungan minimum bagi setiap pekerja, tanpa bergantung sepenuhnya pada klasifikasi formal hubungan kerja.

Pendekatan ini sejalan dengan prinsip kerja layak (*decent work*) yang dikembangkan oleh International Labour Organization, yang menekankan pentingnya perlindungan universal bagi seluruh pekerja, termasuk dalam bentuk hubungan kerja fleksibel. Dalam konteks Indonesia, sejumlah kajian akademik juga menunjukkan bahwa perlindungan pekerja gig tidak dapat hanya bergantung pada konstruksi hubungan kerja konvensional, melainkan memerlukan pengakuan terhadap hak-hak dasar yang melekat pada pekerja, terlepas dari status hukumnya.

Sejalan dengan perkembangan tersebut, sejumlah hak minimum dipandang esensial dalam *gig economy*, antara lain:

1. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yang mencakup pencegahan risiko kecelakaan dan akses terhadap perlindungan pasca-insiden.
2. Jaminan sosial dasar, termasuk perlindungan terhadap kecelakaan kerja, kematian, serta jaminan hari tua dan kesehatan, sebagaimana diatur dalam sistem jaminan sosial nasional di Indonesia.
3. Transparansi dalam kondisi kerja, khususnya terkait mekanisme algoritma yang menentukan pendapatan, distribusi pekerjaan, dan penerapan sanksi.
4. Jaminan *due process* dalam pemberian sanksi, termasuk hak untuk memperoleh penjelasan dan mengajukan keberatan. Kelima, perlindungan dari diskriminasi, termasuk potensi bias dalam sistem algoritmik.

Dengan demikian, pemenuhan hak-hak minimum tersebut menjadi penting untuk memastikan bahwa fleksibilitas dalam *gig economy* tidak menghilangkan perlindungan dasar bagi pekerja, melainkan tetap berada dalam kerangka keadilan sosial dan perlindungan hukum yang memadai.

Hak Khas Hubungan Kerja yang Hilang pada Pekerja Gig

Ketika pekerja gig diklasifikasikan sebagai “mitra”, mereka pada dasarnya berada di luar cakupan perlindungan hukum ketenagakerjaan formal, sehingga tidak dapat menuntut hak-haknya melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial. Konsekuensinya, berbagai hak normatif yang umumnya dijamin dalam hubungan kerja menjadi tidak berlaku, antara lain:

1. Pekerja gig tidak terikat pada ketentuan upah minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, sehingga pendapatan mereka sangat bergantung pada mekanisme pasar seperti *dynamic pricing* serta kebijakan potongan yang ditentukan secara sepihak oleh *platform*.
2. Ketentuan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana diatur pada Pasal 77-85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (UU No. 13/2003) tentang Ketenagakerjaan, tidak secara efektif

berlaku bagi para pekerja gig, sehingga banyak pekerja platform bekerja melebihi batas waktu kerja normal tanpa adanya kompensasi atas waktu tunggu.

3. Pekerja *gig* tidak memperoleh hak atas cuti dan upah lembur sebagaimana diatur dalam (UU No. 13/2003). Keempat, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja juga tidak tersedia, karena penghentian akses melalui *deactivation* akun tidak dianggap sebagai pemutusan hubungan kerja dalam arti hukum positif.
4. Meskipun secara normatif terdapat pengakuan terhadap hak berserikat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 (UU No. 21/2000) tentang Serikat Pekerja, dalam praktiknya hak tersebut sulit dijalankan secara efektif oleh para pekerja *gig* karena adanya ketergantungan ekonomi pekerja terhadap platform.

Kondisi di atas menunjukkan adanya *normative gap* dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, yaitu kesenjangan antara kerangka hukum yang berbasis pada status pekerja formal dengan realitas hubungan kerja dalam platform economy. Oleh karena itu, diperlukan desain regulasi yang lebih adaptif, misalnya melalui pengembangan model hibrida seperti kategori pekerja antara (*dependent contractor*) atau penerapan *presumption of employment*, guna menjembatani kebutuhan fleksibilitas kerja dengan perlindungan hukum yang memadai (ILO, 2021; De Stefano, 2016).

Konsep *Minimum Floor of Rights* dalam *Gig Economy*

Konsep *minimum floor of rights* sejalan dengan pendekatan berbasis hak (*rights-based approach*) yang berkembang dalam literatur ketenagakerjaan modern, yang menekankan bahwa perlindungan pekerja tidak seharusnya bergantung semata pada status formal hubungan kerja (Atkinson, 2025). Dalam konteks ini, perlindungan diarahkan pada pemenuhan hak-hak dasar yang bersifat universal, sehingga tetap berlaku bagi pekerja, termasuk pekerja platform, terlepas dari apakah mereka diklasifikasikan sebagai pekerja formal atau mitra independen. Sejalan dengan hal tersebut, International Labour Organization menegaskan bahwa pekerja dalam platform economy tetap berhak atas standar perlindungan minimum sebagai bagian dari prinsip kerja layak (*decent work*), seperti keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, transparansi kondisi kerja, serta perlindungan terhadap perlakuan sewenang-wenang (ILO, 2021). Pendekatan ini menunjukkan bahwa fokus perlindungan bergeser dari sekadar status hukum menuju kebutuhan perlindungan yang nyata di lapangan.

Dalam konteks Indonesia, pendekatan *minimum floor of rights* menjadi relevan untuk mengatasi keterbatasan kerangka hukum yang masih berorientasi pada hubungan kerja formal. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pekerja *gig* sering berada dalam posisi yang tidak terlindungi akibat ketidakjelasan status hukum, sehingga diperlukan standar perlindungan minimum yang tetap berlaku bagi mereka (Fauzia, 2024).

Secara substantif, *minimum floor of rights* mencakup beberapa hak dasar yang perlu dijamin, antara lain perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, akses terhadap jaminan sosial, transparansi dalam sistem kerja dan perhitungan pendapatan, hak atas proses yang adil dalam pemberian sanksi, serta perlindungan dari diskriminasi. Dengan demikian, konsep ini berfungsi sebagai dasar normatif dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif terhadap karakteristik *platform economy*, sekaligus menjembatani antara fleksibilitas kerja dan perlindungan hukum yang memadai.

Kerangka Hukum Indonesia dan Titik Friksi Terhadap *Gig Economy*

Dominasi Paradigma Kerja Konvensional

Kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia pada dasarnya masih bertumpu pada paradigma hubungan kerja konvensional yang mensyaratkan adanya relasi formal antara pekerja dan pemberi kerja. Perubahan regulasi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta aturan turunannya memang telah memperbarui berbagai aspek, seperti perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya, pengupahan, pemutusan hubungan kerja, dan pesangon. Namun demikian, pengaturan tersebut masih berfokus pada hubungan kerja formal dan belum secara eksplisit mengakomodasi karakteristik serta perlindungan bagi pekerja dalam *platform economy*. Dalam praktiknya, hubungan antara pengemudi transportasi daring dan perusahaan aplikasi umumnya dikonstruksikan sebagai hubungan kemitraan, sehingga dianggap berada di luar cakupan hubungan kerja. Narasi “tidak adanya hubungan kerja” ini telah lama berkembang, baik dalam praktik industri maupun hukum. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan pada literatur sebelumnya, bahwa dalam *gig economy* di Indonesia,

hubungan antara pekerja dan platform “lebih sering menggunakan hubungan kemitraan daripada hubungan kerja (Stevania dan Hoesin, 2024).

Namun, perkembangan literatur hukum Indonesia menunjukkan kritik terhadap konstruksi tersebut. Sejumlah penelitian menilai bahwa hubungan kemitraan dalam platform digital sering kali bersifat semu dan menimbulkan kerentanan hukum bagi pekerja. Sebagaimana ditegaskan dalam studi terbaru yang disampaikan oleh Indrawan, Harahap dan Fadillah (2025) “konstruksi hukum kemitraan dalam hubungan kerja digital di Indonesia bersifat semu dan menimbulkan kerentanan hukum bagi pekerja”. Selain itu, kajian lain juga menunjukkan bahwa penggunaan skema kemitraan kerap menjadi cara untuk menghindari pemenuhan hak normatif pekerja dalam hukum ketenagakerjaan (Wibowo, 2023).

Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja dalam *platform economy* tidak dapat semata-mata dinilai berdasarkan bentuk formal kontrak, melainkan perlu dilihat secara substantif, khususnya terkait adanya unsur kontrol dan ketergantungan ekonomi. Oleh karena itu, diperlukan penafsiran ulang terhadap konsep hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia agar lebih adaptif terhadap transformasi kerja digital.

Jaminan Sosial Sebagai Jalur Perlindungan Parsial

Sejumlah kajian di Indonesia menunjukkan bahwa rendahnya partisipasi pekerja informal dalam program jaminan sosial disebabkan oleh karakter skema yang masih bersifat sukarela serta pembiayaan yang dibebankan kepada pekerja itu sendiri. Sebagaimana dikemukakan dalam temuan yang disampaikan oleh Stevania dan Hoesin (2024), rendahnya kepesertaan pekerja informal dalam program jaminan sosial antara lain disebabkan oleh mekanisme kepesertaan yang bersifat sukarela serta beban iuran yang ditanggung secara mandiri oleh pekerja. Kondisi ini juga diperkuat oleh temuan tersebut bahwa pekerja gig umumnya dikategorikan sebagai pekerja mandiri dalam skema BPJS, sehingga perlindungan sosial sangat bergantung pada inisiatif individu.

Peran Regulasi Sektoral Transportasi Yang Tidak Menyelesaikan Isu Hak Kerja

Dalam sektor transportasi berbasis aplikasi, pemerintah melalui kebijakan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia telah mengatur batas potongan biaya yang dapat dikenakan oleh perusahaan aplikasi. Ketentuan ini tercantum dalam Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 1001 Tahun 2022, yang menetapkan bahwa potongan terdiri dari biaya sewa aplikasi maksimal 15% serta biaya penunjang hingga 5%, sehingga total komisi yang dapat diambil aplikator tidak melebihi 20% dari pendapatan mitra pengemudi. Namun demikian, pendekatan regulasi yang berfokus pada aspek tarif tersebut belum secara langsung menyentuh isu perlindungan ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan karena status pengemudi tetap dikonstruksikan sebagai “mitra”, sehingga tidak termasuk dalam cakupan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sejumlah penelitian di Indonesia juga menunjukkan bahwa pengaturan sektoral semata tidak cukup untuk menjamin perlindungan pekerja platform, karena tidak menyentuh aspek fundamental seperti hubungan kerja, jaminan sosial, dan hak normatif lainnya. Dengan demikian, diperlukan pendekatan regulasi yang lebih komprehensif yang tidak hanya mengatur aspek ekonomi, tetapi juga memberikan kepastian perlindungan hukum bagi pekerja dalam *platform economy*.

Perkembangan Komparatif

Uni Eropa: Penentuan Status Kerja dan Pengakuan Kontrol Digital

Uni Eropa telah mengatur pekerjaan berbasis platform melalui Directive (EU) 2024/2831. Salah satu hal penting dalam aturan ini adalah adanya prinsip *presumption of employment*, yaitu anggapan bahwa hubungan antara pekerja dan platform adalah hubungan kerja jika terdapat unsur kontrol dari platform. Dalam hal ini, jika platform mengatur cara kerja, menentukan tarif, atau memberi sanksi, maka hubungan tersebut dianggap sebagai hubungan kerja. Jika platform tidak setuju, maka mereka yang harus membuktikan sebaliknya. Selain itu, Uni Eropa juga mulai mengatur bagaimana algoritma digunakan dalam mengelola pekerja. Pekerja berhak mengetahui bagaimana sistem bekerja, termasuk bagaimana keputusan seperti pembagian order atau penonaktifan akun dilakukan. Hal ini menggambarkan dua pelajaran penting. Pertama, status kerja tidak hanya ditentukan oleh isi kontrak, tetapi juga oleh kondisi nyata di lapangan. Kedua, bentuk kontrol kerja saat ini tidak selalu langsung, tetapi bisa melalui sistem digital.

Malaysia: Pendekatan Khusus untuk Pekerja Gig

Malaysia mengambil pendekatan yang berbeda dengan mengesahkan *Gig Workers Act 2025* (Act 872). Dalam aturan ini, pekerja gig tidak langsung dianggap sebagai pekerja formal, tetapi diberikan

perlindungan melalui kerangka hukum khusus. Pendekatan ini tidak memaksakan semua hubungan menjadi hubungan kerja seperti pada umumnya, tetapi tetap memberikan perlindungan minimum. Misalnya, ada pengaturan mengenai isi perjanjian kerja, kewajiban platform, dan mekanisme penyelesaian sengketa. Model ini sering disebut sebagai pendekatan “jalan tengah”, karena mencoba menyeimbangkan antara fleksibilitas kerja dan perlindungan bagi pekerja.

ILO: Standar Global untuk Pekerja Platform

Di tingkat internasional, International Labour Organization sedang menyusun standar global tentang perlindungan pekerja dalam platform economy melalui proses standard-setting (2024-2026). ILO menilai bahwa sistem hukum saat ini belum sepenuhnya mampu melindungi pekerja gig, karena terlalu bergantung pada status kerja formal. Padahal, dalam praktiknya, banyak pekerja platform tetap menghadapi risiko seperti pendapatan tidak pasti, kurangnya jaminan sosial, dan minimnya transparansi dalam sistem kerja. Oleh karena itu, ILO mendorong agar perlindungan pekerja tidak hanya bergantung pada status, tetapi juga pada kebutuhan perlindungan yang nyata.

Agenda Regulasi Indonesia: dari Permasalahan ke Solusi

Dalam konteks Indonesia, kebutuhan akan reformasi regulasi semakin mendesak seiring dengan pertumbuhan signifikan *platform economy*. Wacana pembentukan RUU Pekerja Gig yang saat ini sedang berlangsung (SIPINTER; 2026) menunjukkan adanya kesadaran awal terhadap kekosongan hukum yang ada. Namun, tantangan utama terletak pada bagaimana merumuskan desain regulasi yang tidak hanya responsif, tetapi juga mampu menyeimbangkan antara fleksibilitas yang menjadi ciri utama *gig economy* dan perlindungan hukum. Berdasarkan pengalaman dari negara lain, terdapat tiga model pendekatan yang dapat dipertimbangkan.

Model A: Presumption of Employment (Asumsi Hubungan Kerja)

Model ini berangkat dari asumsi bahwa hubungan antara pekerja dan platform adalah hubungan kerja jika terdapat unsur kontrol dari platform, seperti pengaturan tarif, pembagian pekerjaan, atau pemberian sanksi. Dengan pendekatan ini, pekerja dapat memperoleh perlindungan penuh seperti pekerja formal, kecuali platform dapat membuktikan bahwa hubungan tersebut bukan hubungan kerja. Kelebihan model ini adalah mampu mengatasi praktik salah klasifikasi (*misclassification*). Namun, penerapannya bisa menimbulkan tantangan, terutama karena sektor *gig economy* sangat bergantung pada fleksibilitas kerja.

Model B: Kategori Antara (Dependent Contractor)

Model ini mengakui bahwa tidak semua pekerja dapat langsung dikategorikan sebagai pekerja formal, tetapi juga tidak sepenuhnya mandiri. Oleh karena itu, diperkenalkan kategori “pekerja antara” yang tetap mendapatkan perlindungan tertentu. Dalam model ini, pekerja dapat memperoleh hak seperti:

1. Standar minimum penghasilan
2. Perlindungan jaminan sosial dengan kontribusi dari platform
3. Hak atas proses yang adil dalam pemberian sanksi
4. Akses ke mekanisme penyelesaian sengketa

Model ini dianggap lebih fleksibel karena dapat menjaga keseimbangan antara perlindungan dan kebebasan kerja.

Model C: Kerangka Khusus Berbasis Kewajiban Platform

Berbeda dengan dua model sebelumnya, pendekatan ini tidak fokus pada status pekerja, tetapi langsung mengatur kewajiban platform. Platform diwajibkan memenuhi standar minimum tertentu, seperti:

1. Keselamatan kerja
2. Transparansi sistem kerja
3. Perlindungan sosial
4. Perlindungan terhadap pemutusan akses kerja

Pendekatan ini menekankan bahwa perlindungan pekerja harus tetap ada, meskipun hubungan kerja tidak diklasifikasikan secara formal.

Rekomendasi Desain Norma untuk Indonesia

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, terdapat beberapa hal penting yang perlu dipertimbangkan dalam merancang regulasi pekerja gig di Indonesia.

1. Definisi pekerja platform perlu dibuat berdasarkan fungsi kerja, bukan hanya berdasarkan isi kontrak. Hal ini penting agar perlindungan tidak mudah dihindari melalui istilah “kemitraan”.
2. Perlu ditetapkan hak minimum yang berlaku bagi semua pekerja platform, seperti keselamatan kerja, transparansi pendapatan, dan perlindungan terhadap keputusan platform.
3. Platform perlu diwajibkan ikut berkontribusi dalam jaminan sosial pekerja, misalnya melalui skema Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, agar beban tidak sepenuhnya ditanggung oleh pekerja.
4. Perlu ada pengaturan khusus terkait penggunaan algoritma dalam mengelola pekerja, termasuk hak pekerja untuk mengetahui dan memahami keputusan yang diambil oleh sistem.
5. Mekanisme penyelesaian sengketa perlu disesuaikan dengan karakter gig economy, karena sistem yang ada saat ini, seperti Pengadilan Hubungan Industrial, lebih dirancang untuk hubungan kerja formal.
6. Penting untuk membuka ruang bagi pekerja platform untuk berserikat atau membentuk asosiasi, sehingga mereka memiliki posisi tawar yang lebih kuat dalam berhubungan dengan platform.

SIMPULAN

Gig economy menunjukkan keterbatasan paradigma hukum ketenagakerjaan konvensional yang bertumpu pada klasifikasi status formal hubungan kerja. Dalam praktik platform digital, kontrol tidak lagi hadir dalam bentuk instruksi langsung, melainkan melalui mekanisme algoritmik yang tetap efektif dalam mengarahkan perilaku kerja. Hal ini menyebabkan banyak pekerja mengalami *misclassification* dan berada di luar jangkauan perlindungan hukum.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis status tidak lagi memadai untuk menjamin perlindungan pekerja dalam *platform economy*. Oleh karena itu, diperlukan pergeseran menuju pendekatan berbasis hak, dengan menetapkan *minimum floor of rights* yang berlaku universal bagi seluruh pekerja.

Berdasarkan analisis komparatif, terdapat tiga model reformasi yang relevan untuk Indonesia, yaitu *presumption of employment*, kategori pekerja antara (*dependent contractor*), dan kerangka kewajiban minimum bagi platform. Dari ketiga model tersebut, pendekatan berbasis hak dengan kewajiban minimum platform merupakan opsi paling adaptif dalam jangka pendek, dengan tetap membuka ruang bagi penguatan status kerja dalam kasus dengan tingkat kontrol yang tinggi.

Dengan demikian, reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia perlu diarahkan pada pengakuan bentuk kontrol baru dalam hubungan kerja digital, serta pengembangan kerangka perlindungan yang mampu menyeimbangkan fleksibilitas kerja dan keadilan sosial.

REFERENSI

- Atkinson, J. (2025). Realising decent work for platform workers: A human rights approach. University of Southampton.
- Badan Pusat Statistik. (2025). Survei angkatan kerja nasional (Sakernas) Februari 2025.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig economy.
- European Parliament. (2024). Press release on the adoption of the platform work directive.
- European Union. (2024). Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work.
- Fauzia, L. (2024). Perlindungan hukum pekerja gig dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*.
- Government of Malaysia. (2025). Gig Workers Act 2025 (Act 872).
- Indrawan, D., Harahap, H. A., & Fadillah, M. (2025). Urgensi status pekerja bagi pengemudi ojek online sebagai upaya penegakan perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Recht Studiosum Law Review*, 4(2), 190–198.
- International Labour Organization. (2021). World employment and social outlook 2021.
- International Labour Organization. (2024a). Realizing decent work in the platform economy.
- International Labour Organization. (2024b). Realizing decent work in the platform economy (ILC.113/Report V(1)).
- Komarudin, & Arif. (2024). Ekonomi gig: Peluang dan tantangan di era kerja fleksibel. *Currency: Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah*, 3(1).

- Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press.
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*. University of California Press.
- 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.
- Studi perbandingan regulasi hukum bagi pekerja ekonomi gig di Indonesia dan California. (2025). *Jurnal Riset Hukum*. UIN Sunan Kalijaga.
- Wardhana, A. P. K., & Rasji, R. (2025). The legal status of gig economy workers in Indonesia's digital platform industry (2022–2025). *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 21(1).
- Wibowo, S. G., & Susanto, F. (2025). Legal protection for gig workers in the digital economy: A critical review of labor relations in Indonesia. *The Eastasouth Journal of Law and Human Rights*, 3(3), 231–240.
- World Bank. (2025). *East Asia and Pacific economic update October 2025*.