

Tinjauan Yuridis terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Platform Digital (Gig Worker) di Indonesia

Khalishah Zukhruf Rawakil, Laila Purnama Dalimunthe, Muhammad Agung, M. Zaki Almajidi

Email: khalishahzkhrf@gmail.com, lailapurnama818@gmail.com,
colakolaagung@gmail.com mhdzakialmajidi861@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Abstrak

Transformasi dunia kerja akibat perkembangan teknologi digital telah melahirkan model hubungan kerja baru yang dikenal sebagai gig economy. Di Indonesia, pekerja platform digital seperti pengemudi ojek online dan kurir aplikasi tidak mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana pekerja formal karena status mereka hanya dianggap sebagai “mitra”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja gig di Indonesia dan mengkaji urgensi pembentukan regulasi baru yang mengakomodasi dinamika kerja digital. Metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja gig mengalami ketimpangan perlindungan, mulai dari tidak adanya jaminan sosial, ketidakpastian status hukum, hingga risiko pemutusan kerja sepihak. Selain itu, negara belum memiliki instrumen hukum yang mampu memberikan kepastian dan perlindungan menyeluruh terhadap mereka. Oleh karena itu, diperlukan reformasi hukum ketenagakerjaan yang mengakui pekerja gig sebagai subjek hukum yang berhak atas perlindungan dasar sebagaimana diatur dalam konstitusi dan prinsip keadilan industrial.

Kata Kunci: *pekerja digital, gig economy, perlindungan hukum, hubungan kerja, hukum ketenagakerjaan*

Abstract

The transformation of the labor landscape due to digital technology development has introduced a new employment model known as the gig economy. In Indonesia, digital platform workers such as ride-hailing drivers and delivery couriers are not legally protected as formal workers, as they are only classified as “partners.” This study aims to analyze the legal protection available to gig workers in Indonesia and examine the urgency of establishing a new legal framework that accommodates digital work dynamics. This research applies a normative juridical method using statutory, conceptual, and case-based approaches. The findings reveal that gig workers experience significant protection gaps,

including lack of social security, unclear legal status, and vulnerability to unilateral termination. Furthermore, the Indonesian legal system currently lacks effective instruments to ensure their labor rights. Therefore, legal reform is urgently needed to recognize gig workers as legal subjects entitled to basic protection in accordance with the constitution and principles of industrial justice.

Keywords: *digital workers, gig economy, legal protection, employment relationship, labor law*

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang melanda dunia pada akhir tahun 2019 telah membawa dampak signifikan di berbagai sektor kehidupan, terutama sektor ekonomi dan ketenagakerjaan. Di Indonesia, pandemi ini mengakibatkan peningkatan angka pengangguran yang tajam akibat gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di berbagai sektor industri. Dalam situasi tersebut, banyak pekerja beralih ke pekerjaan non-formal dengan sistem kerja yang lebih fleksibel, salah satunya sebagai pekerja lepas berbasis digital atau yang dikenal sebagai *gig worker*. Perkembangan ini menandai lahirnya sistem ekonomi baru yang disebut *gig economy*, yakni sistem ekonomi berbasis tugas jangka pendek yang fleksibel dan dijalankan melalui platform digital (Alam, et al., 2022).

Fenomena *gig economy* semakin menonjol di Indonesia dengan hadirnya berbagai aplikasi digital yang memfasilitasi layanan transportasi, pengantaran makanan, dan jasa harian lainnya, seperti Gojek, Grab, dan ShopeeFood. Meskipun kehadiran pekerja digital ini memberikan kontribusi penting dalam mendukung mobilitas masyarakat dan distribusi ekonomi nasional, posisi hukum mereka masih belum jelas. Para pekerja platform ini umumnya diklasifikasikan sebagai “mitra” perusahaan, bukan sebagai “pekerja” dalam pengertian Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga mereka tidak memperoleh hak-hak normatif seperti upah minimum, jaminan sosial, tunjangan hari raya, maupun perlindungan atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak (Sulaiman, 2019).

Secara konstitusional, perlindungan terhadap pekerja merupakan hak dasar yang dijamin oleh negara. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*" Ketentuan ini menegaskan bahwa negara memiliki kewajiban untuk menjamin kesejahteraan dan perlindungan terhadap seluruh warga negara, termasuk pekerja informal berbasis digital. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi terhadap setiap tenaga kerja dalam memperoleh pekerjaan (Sulaiman,2019).

Namun dalam praktiknya, relasi antara pekerja dan pemberi kerja tidak berada dalam posisi yang setara. Meskipun secara yuridis kedudukan antara buruh dan majikan dianggap sama, secara sosial-ekonomis terdapat ketimpangan yang nyata. Majikan sering kali memiliki posisi dominan dalam menentukan syarat kerja, termasuk dalam pemberian upah dan perlakuan kerja lainnya. Ketimpangan ini semakin tajam dalam konteks pekerja digital, di mana pekerja sering diposisikan sebagai bagian eksternal perusahaan dan tunduk pada sistem yang ditetapkan sepihak oleh platform digital.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan mekanisme penting bagi warga negara dalam menghadapi kekuasaan, baik yang bersumber dari pemerintah maupun kekuatan ekonomi (Hadjon, 1994). Perlindungan tersebut hanya akan efektif jika norma hukum benar-benar dilaksanakan secara konsisten. Hal ini sejalan dengan pendapat Zainal Asikin yang menekankan bahwa keberlakuan hukum tidak hanya diukur dari aspek normatif, tetapi juga dari aspek faktual dan evaluative (Asikin, et al., 1993). Bruggink pun membagi keberlakuan hukum menjadi tiga dimensi: faktual (ditaati masyarakat), normatif (sesuai sistem hukum), dan evaluatif (diterima secara filosofis dan empiris).

Dalam praktik hubungan industrial, pekerja sering kali berada dalam posisi lemah karena keterbatasan ekonomi dan akses terhadap kekuasaan hukum. Oleh karena itu, negara wajib hadir untuk memberikan perlindungan melalui sistem hukum yang adil dan adaptif. Menurut Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, perlindungan hukum ketenagakerjaan tidak sekadar mengatur hubungan kerja, melainkan juga menjadi instrumen negara dalam menegakkan keadilan sosial-ekonomi yang menjadi cita-cita konstitusi. Maka, ketika realitas hubungan kerja mengalami perubahan seperti dalam kasus *gig worker*, sistem hukum harus mampu menyesuaikan diri agar tidak meninggalkan kelompok pekerja baru ini tanpa perlindungan.

Kondisi kekosongan hukum (*legal vacuum*) terhadap status dan hak pekerja platform digital menimbulkan persoalan keadilan dan ketidakpastian hukum yang bertentangan dengan prinsip keadilan sosial dalam konstitusi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji sejauh mana hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan perlindungan kepada pekerja platform digital, serta bagaimana kebijakan hukum seharusnya dikembangkan agar sejalan dengan prinsip keadilan dalam hubungan industrial modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yakni metode penelitian hukum yang berfokus pada norma-norma hukum tertulis, serta teori dan doktrin hukum yang relevan. Pendekatan ini dipilih karena topik yang dikaji berkaitan erat dengan regulasi ketenagakerjaan, khususnya mengenai ketidakjelasan perlindungan hukum terhadap pekerja platform digital (*gig worker*) dalam sistem hukum nasional.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Pendekatan perundang-undangan, yaitu dengan menelaah berbagai peraturan hukum positif yang mengatur hubungan kerja, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Pendekatan konseptual, yakni mengkaji teori-teori hukum dan pemikiran para ahli terkait konsep hubungan kerja, perlindungan hukum tenaga kerja, serta prinsip keadilan sosial dalam konteks ketenagakerjaan digital.
3. Pendekatan kasus, yang dilakukan dengan menganalisis kasus-kasus konkret yang terjadi dalam praktik, misalnya sengketa antara kurir atau pengemudi ojek online dengan perusahaan platform akibat sistem kemitraan yang tidak seimbang, serta penelaahan terhadap isi perjanjian baku yang diberlakukan secara sepihak oleh penyedia platform digital.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri atas:

- Bahan hukum primer, yakni peraturan perundang-undangan dan yurisprudensi yang relevan dengan isu perlindungan hukum pekerja digital.
- Bahan hukum sekunder, meliputi buku teks, artikel ilmiah, jurnal hukum, serta dokumen kajian akademik yang mendukung analisis.
- Bahan hukum tersier, seperti kamus hukum, ensiklopedia hukum, serta referensi penunjang lainnya.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelitian kepustakaan (library research), yaitu kegiatan membaca, mencatat, dan mengolah informasi dari berbagai sumber tertulis tanpa terjun langsung ke lapangan. Menurut Zed Mestika penelitian pustaka merupakan bentuk pengumpulan data melalui koleksi perpustakaan dan sumber referensi hukum lainnya (Mestika, 2004). Sarjono juga menyatakan bahwa metode ini bertujuan

memperoleh teori, prinsip, dan pandangan hukum yang relevan dalam menjelaskan serta menyelesaikan isu hukum tertentu.

Seluruh bahan hukum dianalisis secara deskriptif-argumentatif, yaitu dengan memaparkan data secara sistematis serta disertai argumentasi kritis, untuk mengidentifikasi kekosongan hukum dan menawarkan alternatif solusi terhadap perlindungan hukum bagi pekerja platform digital di era ekonomi digital saat ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Ketimpangan Relasi Hukum antara Gig Worker dan Platform Digital

Perkembangan teknologi digital telah mengubah pola hubungan kerja yang sebelumnya formal dan stabil menjadi hubungan kerja fleksibel berbasis permintaan (*on-demand*). Pekerja dalam ekonomi gig, seperti pengemudi ojek online dan kurir aplikasi, tidak lagi terikat kontrak kerja konvensional, melainkan tunduk pada sistem kerja berdasarkan algoritma aplikasi dan syarat-syarat kemitraan yang sepihak (Alam, et al., 2022).

Puspitarini dan Basit menyebut fenomena ini sebagai bentuk informalisasi kerja modern, yang ditandai dengan hilangnya kepastian hukum bagi pekerja, peningkatan intensitas kerja, dan pengalihan tanggung jawab dari perusahaan ke individu mitra. Kondisi ini menandai adanya persoalan struktural dalam sistem ekonomi gig, di mana perusahaan mengambil peran dominan dalam kontrol kerja namun menolak status sebagai pemberi kerja (Puspitarini & Basit,2020).

2. Ketidaknyamanan Kerja dan Risiko Sosial: Temuan Lapangan

Hasil wawancara dalam penelitian tersebut mengungkap keluhan dari gig worker, antara lain: semakin sulit mendapat order, munculnya syarat dokumentasi tambahan setiap transaksi (chat, foto, pelacakan lokasi), serta fitur-fitur kerja yang berubah sepihak tanpa

konsultasi dengan pekerja. Hal ini mempertegas bahwa penyedia platform memiliki kekuasaan penuh dalam pengaturan kerja, namun tidak disertai dengan kewajiban perlindungan.

Di kota kecil, pengemudi tidak mendapat dukungan setara dengan kota besar, seperti pos sterilisasi atau perlengkapan pelindung. Perbedaan perlakuan ini menunjukkan ketimpangan dalam akses perlindungan kerja.

3. Kekosongan Regulasi dan Risiko Psikososial

Dalam kondisi pandemi, tekanan terhadap mitra pengemudi meningkat. Mereka menghadapi risiko prank order, pendapatan tidak pasti, suspensi akun, hingga beban psikologis di rumah karena tekanan ekonomi. Pekerja yang mengalami reputasi buruk dalam sistem aplikasi rentan kehilangan sumber penghidupan, tanpa adanya mekanisme banding yang transparan.

Penelitian juga mengidentifikasi bahwa ketiadaan regulasi formal menyebabkan tidak adanya batas jam kerja, jaminan sosial, dan perlindungan hukum terhadap gangguan kerja, diskriminasi pengguna, serta risiko kesehatan mental. Ini menandakan bahwa negara belum hadir dalam merespons perubahan lanskap hubungan kerja yang masif akibat disrupsi teknologi.

4. Analisis Teoritis dan Hukum terhadap Ekonomi Gig

Menurut pandangan De Stefano dan Gross, hubungan kerja dalam ekonomi gig ditandai dengan komodifikasi pekerja, di mana individu diposisikan sebagai komoditas algoritmik, bukan subjek hukum yang berhak dilindungi (De Stefano 2015). Puspitarini mengungkap bahwa pengemudi dalam sistem ini lebih tepat disebut sebagai "disguised

workers" – pekerja terselubung yang secara faktual bekerja di bawah kontrol korporasi, tetapi tidak mendapatkan hak-hak pekerja formal.

Secara hukum, hubungan seperti ini menyimpang dari asas-asas dasar hubungan kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, terutama karena tidak memenuhi unsur perintah dan upah yang menjadi indikator utama hubungan kerja formal. Dalam doktrin hukum perdata, kontrak sepihak dan tidak setara juga dapat dikategorikan sebagai bentuk penyalahgunaan posisi dominan.

5. Realitas Hukum dan Sosial Pekerja Gig Economy di Indonesia

Perkembangan gig economy telah menciptakan peluang kerja baru yang fleksibel dan berbasis teknologi. Namun, fleksibilitas ini justru membawa dampak negatif terhadap kepastian dan perlindungan hukum bagi para pekerja, terutama yang berstatus mitra atau pekerja lepas. Berdasarkan data yang dihimpun oleh Latri dkk., jumlah pekerja gig di Indonesia telah mencapai jutaan orang, namun mereka belum dilindungi oleh regulasi khusus yang mengatur hubungan kemitraan secara adil (Latri, et al, 2024).

6. Ketimpangan Perlindungan antara Pekerja Formal dan Gig Worker

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja masih berfokus pada pola hubungan kerja konvensional antara pengusaha dan karyawan tetap. Hal ini menyebabkan pekerja gig, meskipun menjalankan pekerjaan yang sifatnya rutin dan berada dalam kendali platform, tidak mendapatkan hak-hak normatif seperti jaminan sosial, upah minimum, dan perlindungan terhadap PHK sepihak.

Situasi ini diperparah dengan penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara luas tanpa batasan yang jelas, sebagaimana dikritik dalam Pasal 56 ayat (3) UU Cipta

Kerja. Ketentuan ini memungkinkan kontrak diperpanjang terus-menerus tanpa memberikan kepastian status kerja.

7. Analisis Sosial-Ekonomi: Ketimpangan dan Eksklusi

Pekerja gig umumnya bekerja lebih dari 57 jam per minggu untuk mengejar target pendapatan dan bonus harian. Mayoritas dari mereka adalah pria berusia muda dan berlokasi di kawasan urban padat seperti Jabodetabek, Denpasar, dan Yogyakarta. Namun, mereka tetap terpinggirkan dalam sistem jaminan sosial dan hak ketenagakerjaan.

Pendapatan mereka juga sangat tidak merata antar sektor. Misalnya, pekerja di sektor jasa dunia usaha bisa memperoleh Rp4,9 juta per bulan, sedangkan di sektor pendidikan hanya sekitar Rp2,3 juta. Hal ini menunjukkan tidak adanya standar kesejahteraan yang adil di kalangan gig worker.

8. Data Empiris dan Perbandingan Internasional

Penelitian oleh Indra dan Nawangsari menunjukkan bahwa 60% pekerja gig tidak memiliki akses jaminan sosial, 70% tidak memperoleh upah sesuai standar minimum, dan hanya 20% yang bekerja dengan kontrak formal (Indra & Nawangsari 2025). Ketimpangan ini mencerminkan absennya pengakuan hukum terhadap status hubungan kerja dalam ekonomi platform digital di Indonesia.

Secara hukum, pekerja gig telah memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003, namun klasifikasi mereka sebagai "mitra" membuat mereka tidak mendapatkan perlindungan hukum formal.

Analisis komparatif menunjukkan bahwa negara-negara seperti Inggris dan Uni Eropa sudah menerapkan kebijakan afirmatif terhadap pekerja digital. Di Inggris, Mahkamah

Agung menetapkan bahwa pengemudi Uber bukanlah mitra independen, melainkan pekerja tetap yang berhak atas jaminan sosial, upah minimum, dan cuti tahunan.

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 56 ayat (3) UU Cipta Kerja, PKWT dapat diperpanjang tanpa batas, namun hal ini membuka ruang penyalahgunaan dan ketidakpastian status hukum.

9. Implikasi Teoretis dan Rekomendasi Kebijakan

Dalam sistem hukum Indonesia, prinsip negara hukum mewajibkan negara untuk hadir dalam menjamin perlindungan warga negaranya. Sebagaimana dinyatakan oleh Ramadani, konstitusi berfungsi membatasi kekuasaan dan menjamin hak-hak warga negara (Ramadani, 2022). Maka dalam konteks ketenagakerjaan, negara tidak boleh membiarkan kekosongan hukum terjadi terhadap pekerja digital.

Untuk mewujudkan keadilan industrial, legislator dan eksekutif perlu segera:

- Menyusun UU Perlindungan Pekerja Gig;
- Mewajibkan penyedia platform memberikan akses terhadap jaminan sosial dan keselamatan kerja;
- Menghapus praktik PKWT tanpa batas;
- Menjamin hak berorganisasi dan penyelesaian sengketa yang adil.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap berbagai sumber hukum, jurnal ilmiah, dan studi lapangan, dapat disimpulkan bahwa pekerja platform digital (gig worker) di Indonesia saat ini belum memperoleh perlindungan hukum yang memadai. Status mereka sebagai "mitra" menyebabkan hilangnya akses terhadap hak-hak dasar ketenagakerjaan, seperti upah

minimum, jaminan sosial, perlindungan terhadap PHK sepihak, dan hak atas kontrak kerja yang adil.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Latri dkk. yang menunjukkan bahwa lebih dari 60% gig worker tidak memiliki jaminan sosial dan hanya sebagian kecil yang mendapatkan hak-hak ketenagakerjaan formal (Latri, et al,2024). Hal ini diperkuat oleh data dari Indra & Nawangsari yang mengungkapkan bahwa mayoritas pekerja gig tidak memiliki kontrak kerja tertulis dan mengalami eksploitasi jam kerja.

Secara teori, hubungan kerja gig telah memenuhi unsur perintah, upah, dan pekerjaan, namun tidak diakui secara hukum. Dalam konteks negara hukum berdasarkan UUD 1945, negara memiliki kewajiban untuk menjamin keadilan sosial dan melindungi hak warga negara atas pekerjaan yang layak (Ramadani, 2022). Oleh karena itu, perlu pengakuan hukum yang eksplisit terhadap bentuk hubungan kerja baru ini agar tidak terjadi kekosongan hukum dan ketimpangan perlindungan yang semakin dalam.

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, negara memiliki kewajiban konstitusional untuk memastikan bahwa setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, Aril Ramadhan Nur Holyness N. Singadimedja, Rr. Janti Surjanti. (2022). “*Tanggung Jawab Penyedia Platform terhadap Pekerja Gig (Gig Worker) dalam Hubungan Kemitraan atas Wanprestasi Pembeli Ditinjau dari KUH Perdata*”. *Padjajaran Law Review*, Vol. 10, No. 2.

Asikin, Zainal, dkk. *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.

De Stefano, V. (2015). The Rise of the “Justin-Time Workforce”: On-Demand Work Crowd Work and Labour Protection in the “Gig-Economy.” SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>

Hadjon, Philipus M. (1994). Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila,

Indra, Sefti Afi Nawangsari, (2025) "Legal Protection for Gig Economy Workers from the Perspective of Labor Law in Indonesia," Jurnal HAKIM, Vol. 3 No. 1.

Kompas.com, “Mahkamah Agung Inggris Tetapkan Driver Uber sebagai Pegawai, Bukan Lagi Mitra,” 20 Februari 2021. <https://money.kompas.com/read/2021/02/20/065729226/mahkamah-agung-inggris-tetapkan-driver-uber-sebagai-pegawai-bukan-lagi-mitra>

Latri, Akhdan Adityo, dkk., (2024) "Hak Pekerja di Era Gig Economy: Perlindungan Hukum bagi Pekerja Lepas dan Kontrak," Media Hukum Indonesia, Vol. 2 No. 2.

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

Puspitarini, Renny, Abdul Basit, "Persoalan Struktural Ekonomi Gig: Perspektif Hubungan Industrial dan Risiko Sosial Pekerja Digital," Jurnal Pemikiran Sosiologi, Vol. 7.

Ramadani, (2022) Hukum Tata Negara, Media Sains Indonesia,.

Sulaiman, Abdullah (2019) *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, YPPSDM,.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.