

REEVALUASI KONSEP KEMITRAAN: IMPLIKASI TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA LEPAS DALAM EKONOMI GIG INDONESIA

Marvell Limiardo¹ & Gunardi Lie²

¹Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: marvell205220042@stu.untar.ac.id

²Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: gunardi@fh.untar.ac.id

ABSTRACT

The rapid growth of the gig economy in Indonesia presents significant challenges to the national labor law framework, which has yet to provide adequate protection for gig workers. This research aims to (a) analyze the main challenges in the legal classification of gig workers in Indonesia, currently categorized as partners; (b) compare regulatory approaches in other jurisdictions such as the European Union, the United Kingdom, the United States, and Singapore; and (c) formulate legal reform recommendations to ensure fair protection for gig workers in Indonesia. This study employs a normative juridical method with statutory, conceptual, and comparative law approaches. The analysis is conducted on primary and secondary legal sources. The findings indicate that classifying gig workers as 'partners' under current Indonesian regulations (Law No. 20 of 2008, Minister of Transportation Regulation No. 12 of 2019) fails to reflect the reality of subordinative work relationships and creates a protection gap. Comparative study indicates a global trend towards recognizing gig workers' rights, either through reclassification or the creation of hybrid legal categories. Indonesia lags in responding to these dynamics, leaving gig workers vulnerable to unfair working conditions. This research contributes by providing a critical analysis of Indonesian regulations, offering relevant comparative perspectives, and proposing a legal reform model—either through reclassifying gig workers' status or establishing a new legal category—that is urgently needed to create fair labor standards and effective legal protection for gig workers in Indonesia's digital economy era.

Keywords: *gig economy, labor law, employment classification, legal reform, platform work*

ABSTRAK

Perkembangan pesat ekonomi gig di Indonesia menghadirkan tantangan signifikan terhadap kerangka hukum ketenagakerjaan nasional yang belum mampu memberikan perlindungan memadai bagi pekerja lepas (pekerja gig). Penelitian ini bertujuan untuk (a) menganalisis tantangan utama dalam klasifikasi hukum pekerja lepas di Indonesia yang saat ini dikategorikan sebagai mitra; (b) membandingkan pendekatan regulatif di yurisdiksi lain seperti Uni Eropa, Inggris, Amerika Serikat, dan Singapura; serta (c) merumuskan rekomendasi reformasi hukum untuk menjamin perlindungan yang adil bagi pekerja lepas di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan perbandingan hukum. Analisis dilakukan terhadap sumber hukum primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa klasifikasi pekerja lepas sebagai 'mitra' berdasarkan regulasi Indonesia saat ini (UU No. 20 Tahun 2008, Permenhub No. 12 Tahun 2019) gagal mencerminkan realitas hubungan kerja yang subordinatif dan menciptakan kesenjangan perlindungan. Studi perbandingan mengindikasikan tren global menuju pengakuan hak-hak pekerja gig, baik melalui reklasifikasi maupun penciptaan kategori hukum hibrida. Indonesia tertinggal dalam merespons dinamika ini, sehingga pekerja lepas rentan terhadap kondisi kerja yang tidak adil. Penelitian ini berkontribusi dengan menyediakan analisis kritis terhadap regulasi Indonesia, menawarkan perspektif komparatif yang relevan, dan mengusulkan model reformasi hukum—baik melalui reklasifikasi status pekerja gig maupun pembentukan kategori hukum baru—yang mendesak untuk menciptakan standar kerja yang adil dan perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja lepas di era ekonomi digital Indonesia.

Kata Kunci: ekonomi gig, hukum ketenagakerjaan, klasifikasi pekerja, reformasi hukum, kerja platform

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital telah melahirkan fenomena ekonomi gig (*gig economy*), sebuah model pasar kerja yang dimediasi platform digital dan mengubah secara fundamental lanskap ketenagakerjaan global, termasuk di Indonesia. Model ini, yang menawarkan fleksibilitas dan otonomi, juga memunculkan tantangan signifikan terkait perlindungan dan status hukum para pekerjanya, yang sering disebut pekerja lepas atau pekerja *gig*. Di Indonesia, pekerja *gig*, khususnya dalam sektor transportasi daring dan pengiriman, telah menjadi komponen vital ekonomi urban (Fatmawati et al., 2019). Namun, status hukum mereka berada dalam ambiguitas: diklasifikasikan sebagai 'mitra' berdasarkan perjanjian dengan perusahaan platform, merujuk pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah ["UU UMKM"] dan Peraturan Menteri Perhubungan No. PM 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat, bukan sebagai pekerja yang tunduk pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ["UU Tenagakerja"]. Klasifikasi ini menimbulkan persoalan mendasar karena banyak aspek pekerjaan mereka—seperti adanya perintah, pelaksanaan pekerjaan secara pribadi, dan penentuan upah oleh platform—justru mencerminkan elemen hubungan kerja tradisional yang bersifat subordinatif.

Selanjutnya, masih terdapat kesenjangan (*gap*) dalam literatur hukum di Indonesia, khususnya analisis yuridis normatif yang mendalam dan komprehensif mengenai: (a) ketidaksesuaian fundamental antara konstruksi 'kemitraan' dengan realitas subordinasi yang dialami pekerja lepas platform; (b) kegagalan sistemik kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini (UU Ketenagakerjaan dan turunannya) untuk menyediakan payung hukum yang adil bagi pekerja lepas; dan (c) eksplorasi model reformasi hukum yang paling sesuai untuk konteks Indonesia dengan mempertimbangkan berbagai opsi yang diadopsi secara global. Masalah hukum sentral yang diangkat dalam penelitian ini adalah *vacuum normarum* (kekosongan norma) dan/atau *norma obscura* (ketidakjelasan norma) terkait status dan perlindungan pekerja lepas di Indonesia. Ketiadaan definisi hukum yang jelas dan mekanisme perlindungan yang spesifik dalam UU Ketenagakerjaan bagi pekerja *gig*, ditambah dengan penggunaan skema 'kemitraan' yang tidak sepenuhnya mencerminkan hubungan ekonomi yang sebenarnya, menempatkan pekerja lepas dalam posisi rentan tanpa akses terhadap hak-hak dasar ketenagakerjaan seperti upah minimum, jaminan sosial, dan kepastian kerja.

Dalam pembahasan hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja telah lama dikategorikan ke dalam dua model yang berbeda: *Standard Employment Relationship* ["SER"] dan *Non-Standard Employment* ["NSE"]. SER mewakili bentuk tradisional dari hubungan kerja, di mana pekerja memiliki kontrak kerja penuh waktu dan permanen dengan satu pemberi kerja, menikmati perlindungan hukum, dan menerima tunjangan seperti keamanan kerja, asuransi kesehatan, dan pensiun. Di sisi lain, NSE mencakup berbagai pengaturan kerja yang fleksibel, seperti kontrak sementara, pekerjaan paruh waktu, dan pekerjaan berbasis platform, di mana pekerja sering kali tidak memiliki tingkat keamanan dan tunjangan yang sama. Pekerja Gig termasuk dalam kategori NSE, mereka secara historis diposisikan sebagai individu wiraswasta daripada karyawan formal. Namun, klasifikasi ini telah menjadi subjek perdebatan yang terus berkembang. Secara internasional, the *International Labour Organization* ["ILO"] telah mengakui kompleksitas pekerjaan gig dengan mengidentifikasi "hubungan kerja terselubung" dan "wirausaha mandiri yang bergantung" sebagai bentuk-bentuk NSE. Klasifikasi ini menyoroti situasi di mana pekerja mungkin terlihat mandiri di atas kertas, namun secara ekonomi tetap bergantung pada platform yang memfasilitasi pekerjaan mereka.

Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (a) Mengidentifikasi dan menganalisis tantangan utama dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia terkait klasifikasi dan perlindungan pekerja lepas; (b) Mengevaluasi dan membandingkan pendekatan kebijakan dan kerangka hukum di negara-negara lain (Uni Eropa, AS, Inggris, Singapura) dalam menangani status hukum pekerja lepas; (c) Merumuskan rekomendasi reformasi hukum spesifik yang dapat diimplementasikan di Indonesia untuk memastikan perlindungan ketenagakerjaan yang adil dan komprehensif bagi pekerja lepas. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat dirasakan oleh berbagai pihak. Bagi akademisi, penelitian ini menambah khazanah literatur hukum ketenagakerjaan di era digital. Bagi pembuat kebijakan dan legislator, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan ilmiah untuk merumuskan atau merevisi regulasi terkait *gig economy*. Bagi praktisi hukum dan advokat, penelitian ini memberikan argumen yuridis untuk memperjuangkan hak-hak pekerja lepas. Serta bagi masyarakat umum dan pekerja lepas itu sendiri, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan urgensi perlindungan hukum.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada analisis yuridis yang mendalam terhadap ketidakcukupan kerangka hukum Indonesia saat ini dalam merespons fenomena pekerja lepas, yang didukung oleh studi perbandingan hukum yang relevan. Lebih lanjut, penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi masalah, tetapi juga secara proaktif mengusulkan alternatif model reformasi hukum yang kontekstual bagi Indonesia baik melalui reklasifikasi status pekerja *gig* ke dalam kategori pekerja yang sudah ada, maupun melalui pembentukan kategori hukum baru (*sui generis*) sehingga dapat memberikan sumbangsih pemikiran konkret bagi pembaharuan hukum ketenagakerjaan nasional di era ekonomi *gig*.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah penelitian ini mencakup: (a) apa saja tantangan utama dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia terkait klasifikasi pekerja lepas?; (b) bagaimana negara-negara lain menyusun kebijakan mereka untuk menangani status hukum pekerja lepas?; dan (c) reformasi hukum spesifik apa yang harus dilakukan Indonesia untuk memastikan perlindungan ketenagakerjaan yang adil bagi pekerja lepas?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis-normatif dengan sifat penelitian deskriptif-analitis. Jenis dan sumber data yang digunakan meliputi data primer berupa peraturan perundang-undangan terkait dan data sekunder dari buku, jurnal hukum, serta literatur relevan lainnya, yang dikumpulkan melalui teknik studi kepustakaan atau studi dokumen. Pendekatan penelitian yang diterapkan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Seluruh data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif yang melibatkan identifikasi norma, interpretasi, sinkronisasi, argumentasi hukum, serta analisis komparatif, dan hasilnya disajikan secara deskriptif-argumentatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tantangan utama Indonesia terhadap pekerja *gig*

Di Indonesia, pekerja *gig* tidak diklasifikasikan sebagai karyawan di bawah undang-undang ketenagakerjaan, melainkan ditempatkan di bawah dalih perjanjian bermodel kemitraan dengan perusahaan platform. Pasal 1 ayat 13 UU No. 20 Tahun 2008 [“UU Mitra”] mendefinisikan kemitraan sebagai kerja sama usaha atas dasar saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan antara usaha mikro, kecil, dan menengah dengan usaha besar. Klasifikasi ini menempatkan pekerja *gig* sebagai mitra independen dan bukan sebagai karyawan, sehingga

membebaskan perusahaan platform dari kewajiban-kewajiban seperti memberikan upah minimum, jaminan kerja, dan perlindungan sosial. Selain itu, Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2021, Pasal 104(3) menyatakan bahwa kedua belah pihak dalam kemitraan harus memiliki kedudukan hukum yang setara di mata hukum Indonesia. Namun, dalam praktiknya, banyak penelitian menunjukkan bahwa pekerja gig tidak beroperasi sebagai mitra yang setara. Perusahaan platform memberikan kontrol yang signifikan terhadap pengemudi melalui manajemen algoritmik, pemantauan performa kerja, dan persyaratan kontrak sepihak. Tingkat pengawasan ini menyerupai struktur pemberi kerja-karyawan tradisional, sehingga menimbulkan kekhawatiran apakah pekerja gig benar-benar berfungsi sebagai mitra independen atau justru menjadi bawahan dari platform.

Klasifikasi pekerja lepas sebagai mitra di bawah hukum Indonesia menciptakan ambiguitas hukum, yang mengarah ke celah peraturan. UU Mitra mendefinisikan kemitraan sebagai kerja sama usaha antara usaha mikro, kecil, dan menengah dengan usaha yang lebih besar. Hal ini menimbulkan masalah mendasar mengenai apakah seorang pengemudi individu dapat dianggap sebagai usaha kecil yang terlibat dalam perjanjian kemitraan dengan usaha yang lebih besar seperti perusahaan platform (Salsabila & Kristina, 2020). Pada kenyataannya, klasifikasi ini tidak berlaku, karena undang-undang yang sama mengamatkan bahwa usaha kecil harus memenuhi elemen-elemen yang diperlukan untuk dianggap sebagai usaha sendiri, terdaftar dan diawasi oleh kementerian yang relevan-persyaratan yang tidak dipenuhi oleh para pekerja lepas. Kontradiksi ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam kerangka peraturan di Indonesia. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Perhubungan No. 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat yang tidak Dalam Trayek, yang menandai peraturan pertama yang secara eksplisit mengakui hubungan antara pengemudi dan perusahaan platform sebagai sebuah kemitraan. Namun, peraturan ini hanya mengakui status kemitraan tanpa menjelaskan perbedaannya dengan kemitraan bisnis yang diuraikan dalam UU Mitra. Tidak adanya perbedaan yang spesifik menimbulkan ketidakpastian mengenai apakah pekerja gig, meskipun diklasifikasikan sebagai mitra, berhak atas hak-hak ketenagakerjaan tertentu. Selain itu, tidak ada standar yang jelas untuk menilai tingkat kemandirian antara pengemudi dan perusahaan platform, sehingga sulit untuk menentukan apakah perjanjian kemitraan secara akurat mencerminkan hubungan hukum dalam praktiknya (Chan, 2024).

Kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia berasal dari UU Tenaga Kerja. Undang-undang ini mendefinisikan kriteria seseorang untuk diakui sebagai pekerja, terutama melalui tiga elemen mendasar: pekerjaan, perintah, dan upah, sebagaimana diuraikan dalam Pasal 1, Angka 15 UU Ketenagakerjaan. Menerapkan kriteria ini pada pekerja lepas, khususnya pengemudi transportasi online, menunjukkan bahwa kondisi kerja mereka lebih mirip dengan pekerjaan tradisional daripada kemitraan independen (Fatmawati et al., 2019).

Elemen pertama, pekerjaan, mensyaratkan bahwa tugas harus dilakukan oleh pekerja di bawah instruksi pemberi kerja dan tidak dapat didelegasikan kepada pihak lain tanpa persetujuan. Dalam praktiknya, perusahaan platform memberlakukan langkah-langkah identifikasi pribadi yang ketat. Pengemudi harus mendaftar menggunakan akun unik yang ditautkan dengan identitas, pengenalan wajah, dan nomor pelat kendaraan mereka, sehingga mereka tidak dapat mendelegasikan tugas kepada orang lain. Tingkat kontrol ini bertentangan dengan gagasan bahwa pekerja gig beroperasi sebagai mitra independen dan sebaliknya mencerminkan pengaturan kerja yang terstruktur. Elemen kedua, perintah, sering kali diperdebatkan, karena perusahaan platform berargumen bahwa mereka tidak memberikan perintah langsung, melainkan

menawarkan kesempatan kerja melalui aplikasi. Namun, kemajuan teknologi membutuhkan interpretasi yang lebih luas dari kontrol pemberi kerja. Perintah didefinisikan dalam hukum ketenagakerjaan sebagai seperangkat instruksi atau peraturan yang dikeluarkan oleh atau atas nama pemberi kerja untuk mengarahkan pelaksanaan pekerjaan (Chan, 2024). Perusahaan platform memberlakukan aturan operasional terperinci yang harus diikuti oleh pengemudi, termasuk target kinerja, tingkat penerimaan, dan standar kualitas layanan. Pengemudi yang menolak terlalu banyak permintaan tumpangan akan dikenakan sanksi, termasuk pengurangan akses untuk bekerja atau bahkan penangguhan akun. Selain itu, pengemudi hanya dapat melakukan pekerjaan melalui platform, yang memperkuat kontrol perusahaan terhadap kondisi kerja mereka. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa unsur kedua juga telah terpenuhi. Elemen ketiga, upah, juga terpenuhi meskipun ada klaim bahwa pengemudi menerima pembayaran langsung dari konsumen. Meskipun tarif perjalanan dikumpulkan di muka dari konsumen, perusahaan platform menentukan struktur harga, memotong biaya layanan, dan membebaskan kewajiban finansial kepada pengemudi. Pengemudi tidak memiliki keleluasaan untuk menyesuaikan tarif dan harus mematuhi sistem penetapan harga yang ditetapkan oleh perusahaan platform, dan jika terjadi penyimpangan maka akan dikenakan sanksi. Tidak adanya otonomi penentuan tarif, dikombinasikan dengan mekanisme bagi hasil yang wajib, menunjukkan bahwa perusahaan platform memiliki kontrol yang signifikan terhadap aspek keuangan dari pekerjaan ini, seperti halnya pemberi kerja tradisional.

Meskipun hubungan antara pengemudi dan perusahaan platform memenuhi tiga elemen dasar yaitu pekerjaan, perintah, dan upah di bawah UU Tenagakerja, masih terdapat kesenjangan hukum yang signifikan. Pasal 56 UU Tenagakerja hanya mengakui dua bentuk hubungan kerja: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ["PKWT"] atau perjanjian kerja waktu tertentu, dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ["PKWTT"] atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Meskipun ada argumen kuat bahwa kondisi pekerja gig lebih mirip dengan perjanjian kerja daripada perjanjian kemitraan, namun keduanya tidak dapat digolongkan ke dalam dua bentuk pekerjaan tersebut di bawah kerangka hukum Indonesia saat ini. Akibatnya, meskipun para pembuat kebijakan mengakui bahwa pengemudi berfungsi sebagai karyawan, mereka masih akan menghadapi hambatan dalam mengklasifikasikan mereka secara hukum karena struktur ketenagakerjaan yang kaku dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Kesenjangan hukum ini menyoroti urgensi untuk melakukan penyesuaian regulasi (Putri & Diamantina, 2019). Pekerja lepas tidak memenuhi kriteria untuk PKWT, karena jenis kontrak ini membutuhkan jangka waktu kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya terkait dengan proyek atau jangka waktu tertentu. Namun, pengemudi transportasi online dan pekerja lepas lainnya tidak memiliki jangka waktu kerja yang pasti, karena pekerjaan mereka dapat terus berlanjut tanpa batas waktu selama mereka memenuhi persyaratan platform (Fatmawati et al., 2019). Selain itu, PKWT mengamankan hubungan antara pemberi kerja dan pekerja secara langsung, sedangkan pekerja lepas beroperasi di bawah model kemitraan, sehingga klasifikasi di bawah kategori ini menjadi rancu secara hukum. Demikian pula, pekerja gig tidak sesuai dengan persyaratan PKWTT, yang berlaku untuk karyawan tetap yang berhak atas jaminan kerja, tunjangan, dan pengembangan karir yang terstruktur. Pekerja lepas tidak memiliki perlindungan ini, karena perusahaan platform memiliki kemampuan untuk menonaktifkan akun mereka kapan saja tanpa kewajiban hukum yang dibebankan kepada pemberi kerja formal. Ketidaksihinggaan struktural ini menggarisbawahi perlunya kerangka hukum yang lebih fleksibel yang mengakomodasi sifat unik dari pekerjaan gig sambil memastikan perlindungan pekerja yang memadai (Izzati, 2019).

Analisa hukum terkait pekerja gig di panggung global

Uni Eropa baru-baru ini telah mengambil langkah tegas untuk mengatur status pekerja lepas dan mengatasi ketidakjelasan hukum seputar hubungan kerja mereka. Pada bulan April 2024, Parlemen Eropa mengadopsi Petunjuk Kerja Platform Uni Eropa, sebuah kerangka kerja legislatif yang komprehensif yang bertujuan untuk mengoreksi kesalahan klasifikasi pekerja platform sebagai wiraswasta dan memastikan bahwa hak-hak ketenagakerjaan mereka terlindungi. Arahan ini mewajibkan semua negara anggota Uni Eropa untuk membuat aturan nasional yang menganggap adanya hubungan kerja jika platform melakukan pengarahan dan kontrol secara de facto terhadap para pekerjanya. Meskipun anggapan ini masih bisa dibantah, beban pembuktian ada pada penyedia platform, bukan pada pekerja. Yang penting, peraturan ini juga memperkenalkan pembatasan manajemen algoritmik, mengamankan pengawasan manusia untuk setiap keputusan yang dapat mempengaruhi kondisi, upah, atau kelanjutan keterlibatan pekerja, dan secara eksplisit melarang platform untuk memproses data pribadi tertentu, seperti pesan pribadi atau keyakinan pribadi pekerja. Untuk menilai keberadaan hubungan kerja, direktif ini mensyaratkan penerapan lima kriteria utama, yang harus dimasukkan ke dalam undang-undang nasional semua negara anggota UE. Kriteria ini mencakup kontrol platform atas pendapatan, penampilan, prioritas tawaran pekerjaan, pembatasan organisasi kerja, dan penggunaan sanksi untuk menegakkan pembatasan tersebut. Negara-negara anggota dapat melengkapi ini dengan indikator tambahan mereka sendiri. Misalnya, Belgia telah menerapkan Pasal 337/3, §2 dari Undang-Undang Hubungan Ketenagakerjaan, yang memperkenalkan praduga yang dapat dibantah tentang pekerjaan jika setidaknya tiga dari delapan indikator terpenuhi - lima dari kriteria Uni Eropa dan tiga kriteria nasional tambahan. Kriteria Belgia mencakup, antara lain, persyaratan eksklusivitas, pelacakan geolokasi untuk tujuan non-operasional, dan batasan tentang bagaimana pekerjaan dilakukan.

Pendekatan hukum yang terus berkembang ini mencerminkan pengakuan yang semakin besar bahwa terlepas dari label kontrak, banyak pekerja platform yang beroperasi di bawah hubungan bawahan tradisional, di mana mereka tidak memiliki otonomi yang sesungguhnya dan tunduk pada kontrol yang biasanya terkait dengan pekerjaan standar. Model ini memberikan kerangka komparatif yang berharga bagi Indonesia, di mana pekerja gig juga menghadapi daya tawar yang terbatas dan pengawasan algoritmik, namun tetap berada di luar cakupan perlindungan tenaga kerja yang ada. Seperti yang ditunjukkan oleh Uni Eropa, sebuah praduga pekerjaan yang terstruktur, yang didukung oleh kriteria yang terukur, menawarkan jalan yang layak untuk memperbaiki kesalahan klasifikasi dan memastikan perlindungan pekerja dasar dalam ekonomi gig (Anwar & Graham, 2020).

Di Amerika Serikat, klasifikasi pekerja lepas diatur oleh undang-undang tingkat negara bagian, dengan California sebagai contoh yang paling menonjol dan kontroversial. Dua perkembangan hukum utama, Assembly Bill 5 ["AB5"] dan Proposition 22 ["Prop 22"] mencerminkan tarik-menarik hukum tentang apakah pekerja lepas harus diperlakukan sebagai karyawan atau kontraktor independen. Diberlakukan pada Januari 2020, AB5 mengkodifikasi Tes ABC, yang dikembangkan dalam *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles* (2018), yang menganggap pekerja sebagai karyawan kecuali entitas yang mempekerjakan dapat membuktikan: (A) pekerja bebas dari kendali entitas, (B) pekerjaan yang dilakukan berada di luar bisnis entitas yang biasa, dan (C) pekerja terlibat dalam bisnis independen. Pendekatan ini menekankan subordinasi dengan mengidentifikasi ketergantungan dan pengendalian sebagai penanda status pekerja. Tujuan legislatif di balik AB5 adalah untuk memperluas perlindungan tenaga kerja seperti upah minimum, penggantian biaya, dan asuransi kesehatan untuk pekerja lepas, terutama di sektor-sektor seperti transportasi dan pengiriman. Namun, sebagai tanggapan

terhadap AB5, Proposisi 22 disahkan pada November 2020, yang didukung oleh perusahaan seperti Uber, Lyft, dan DoorDash. Prop 22 mengklasifikasikan pengemudi berbasis aplikasi sebagai kontraktor independen, mengesampingkan AB5 untuk kelompok khusus ini. Meskipun Prop 22 memberikan manfaat yang terbatas, termasuk jaminan pendapatan minimum dan tunjangan perawatan kesehatan, namun tidak mencakup perlindungan karyawan yang lebih luas. Inisiatif ini bisa dibilang melembagakan ketiadaan hubungan atasan-bawahan tradisional dengan membingkai pekerjaan gig sebagai pekerjaan yang fleksibel dan otonom, meskipun ada mekanisme kontrol yang terus-menerus seperti algoritma aplikasi dan peringkat pelanggan. Para kritikus berpendapat bahwa Prop 22 menciptakan celah hukum yang mengaburkan subordinasi dengan kedok independensi, sehingga memungkinkan perusahaan untuk menghindari tanggung jawab sambil mempertahankan otoritas operasional atas pekerja. Kontras antara standar ketenagakerjaan AB5 yang luas dan Prop 22 yang sempit menggambarkan perjuangan hukum yang sedang berlangsung atas klasifikasi pekerja di Amerika Serikat (Dewey, 2020).

Secara keseluruhan, meskipun AB5 bertujuan untuk melindungi pekerja dengan mengakui ketergantungan ekonomi dan kurangnya kontrol yang menjadi inti dari hubungan tradisional antara atasan dan bawahan, Prop 22 mengembalikan klasifikasi ke status kontraktor independen, meskipun dengan manfaat yang terbatas, sehingga memperkuat model bisnis yang diuntungkan oleh ketidakjelasan hukum. Hasilnya adalah lanskap hukum yang terfragmentasi, dengan California berada di garis depan dalam mendefinisikan ulang bagaimana hukum ketenagakerjaan harus beradaptasi dengan pekerjaan berbasis platform.

Kerangka hukum di Inggris mengkategorikan individu ke dalam tiga status pekerjaan: wiraswasta, pekerja, dan karyawan, dengan “pekerja” berada di tengah-tengah (Office, 2025). Meskipun tidak ada aturan khusus untuk pekerja lepas, pengadilan telah berulang kali mengakui bahwa individu yang bekerja di bidang ekonomi lepas sering kali tidak sesuai dengan status wiraswasta. Pekerja di Inggris menikmati hak-hak seperti Upah Minimum Nasional, cuti tahunan berbayar, dan kontribusi pensiun dari pemberi kerja, meskipun mereka tidak menerima berbagai perlindungan yang disediakan untuk karyawan, seperti pembayaran redundansi dan perlindungan dari pemecatan yang tidak adil. Perbedaan utama terletak pada tingkat subordinasi dan kontrol yang dilakukan oleh pemberi kerja—sebuah ujian utama dalam menentukan status ketenagakerjaan. Kerangka kerja ini terutama diuji dalam kasus *landmark Supreme Court case of Uber BV v Aslam (2021)*. Pengadilan dengan suara bulat memutuskan bahwa pengemudi Uber adalah “pekerja”, bukan kontraktor independen, berdasarkan realitas kondisi kerja mereka. Putusan tersebut menekankan bahwa status pekerjaan tidak boleh ditentukan hanya berdasarkan perjanjian tertulis, terutama ketika ada perbedaan dalam kekuatan tawar-menawar. Sebaliknya, pengadilan harus menilai perilaku dan hubungan yang sebenarnya antara para pihak. Pengadilan mengidentifikasi lima indikator utama subordinasi, yang menetapkan bahwa Uber melakukan kontrol substansial terhadap pengemudi: menetapkan tarif, memberlakukan persyaratan kontrak tetap, mengatur penerimaan permintaan tumpangan, memantau kinerja melalui penilaian pelanggan, dan membatasi komunikasi dengan penumpang. Elemen-elemen ini secara kolektif menggambarkan hubungan subordinasi tradisional, di mana pengemudi hanya memiliki sedikit otonomi dan diintegrasikan ke dalam operasi bisnis Uber di bawah otoritasnya (Office, 2025).

Keputusan Inggris dalam kasus Aslam menggarisbawahi kemauan yudisial untuk memprioritaskan substansi daripada bentuk, terutama ketika platform berusaha untuk mengontrak di luar perlindungan hukum. Meskipun hal ini tidak sama dengan mengklasifikasikan ulang semua pekerja lepas sebagai karyawan, namun hal ini menegaskan bahwa banyak yang berhak atas perlindungan tenaga kerja inti sebagai “pekerja”. Klasifikasi

bernuansa ini memberikan fleksibilitas tetapi juga menekankan bahwa kontrol dan ketergantungan tetap penting dalam mendefinisikan hubungan kerja yang sah. Akibatnya, hal ini menjadi preseden bagi sengketa ekonomi gig lainnya dan menandakan bahwa platform tidak dapat dengan mudah menghindari pertanggungjawaban dengan mengandalkan bahasa kontrak forma (Wall, 2025)l.

Mulai 1 Januari 2025, UU Pekerja Platform di Singapura secara resmi mengubah status hukum pekerja gig yang bekerja melalui platform digital, terutama di sektor seperti transportasi online, pengantaran makanan, dan logistik lepas. Para pekerja ini tidak lagi digolongkan sebagai karyawan tetap, namun juga bukan kontraktor independen sepenuhnya (Medina, 2025). Sebagai gantinya, undang-undang ini memperkenalkan kategori baru: pekerja platform, yaitu mereka yang berada di antara status pekerja dan wiraswasta (Izzati, 2019). Pengakuan ini didasarkan pada kenyataan bahwa meskipun para pekerja gig menginginkan fleksibilitas, mereka tetap bergantung secara ekonomi pada perusahaan platform dan tunduk pada kontrol dalam aspek-aspek penting pekerjaan. Dengan kerangka hukum baru ini, mereka mendapatkan sejumlah perlindungan, termasuk kontribusi wajib ke *CPF* (jaminan sosial), asuransi kecelakaan kerja, hak untuk diwakili serikat pekerja, dan perlindungan dari diskriminasi. Langkah ini menandai perubahan cara Singapura melihat hubungan subordinasi yang selama ini menjadi ciri khas hubungan kerja (Uchiyama et al., 2022). Meskipun pekerja platform belum mendapatkan seluruh manfaat seperti cuti berbayar atau asuransi pengangguran, perusahaan platform kini diwajibkan memikul sebagian tanggung jawab yang selama ini hanya dikenakan kepada pemberi kerja tradisional—termasuk memberikan perlindungan sosial dan memastikan lingkungan kerja yang aman.

Dengan demikian, UU Pekerja Platform tidak mengubah status pekerja gig menjadi karyawan tetap, tetapi memperkenalkan model yang lebih adil dan mencerminkan perubahan dunia kerja saat ini. Undang-undang ini juga menunjukkan komitmen lebih luas dari Singapura terhadap kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif melindungi pekerja rentan tanpa mengganggu fleksibilitas yang menjadi ciri khas ekonomi platform (Medina, 2025).

Reformasi hukum yang harus dilakukan Indonesia terhadap pekerja gig

Analisis perbandingan terhadap pendekatan global dalam mengatur kerja gig menunjukkan adanya kesadaran bersama bahwa klasifikasi ketenagakerjaan tradisional tidak lagi mampu mencerminkan realitas kerja berbasis platform (Dourado, 2021). Model Eropa cenderung mengakui pekerja gig sebagai karyawan guna menjamin perlindungan tenaga kerja, sementara negara seperti Inggris dan Singapura memilih untuk menciptakan kategori hukum tersendiri yang mencoba menyeimbangkan fleksibilitas dengan hak-hak dasar pekerja. Sebaliknya, Indonesia masih bergantung pada kerangka hukum lama yang berakar pada hubungan kerja subordinatif tradisional yang ditandai dengan unsur kontrol, perintah, dan integrasi dalam struktur perusahaan. Hal ini terlihat jelas dalam keterbatasan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku saat ini, yang semakin tidak efektif dalam menjawab status kerja gig yang ambigu. Akibatnya, banyak pekerja gig tidak mendapat perlindungan sosial yang seharusnya dinikmati oleh pekerja formal.

Indonesia perlu mempertimbangkan dua jalur legislasi yang jelas. Pertama, mengikuti model Eropa dengan mengklasifikasikan pekerja gig sebagai karyawan, sehingga mereka berhak atas upah minimum, jaminan sosial, dan perlindungan tenaga kerja lainnya. Kedua, menciptakan kategori hukum baru bagi pekerja platform seperti yang dilakukan Singapura melalui *Platform Workers Bill* dan Inggris dengan pengakuan atas status “pekerja” yang berada di antara karyawan

dan kontraktor independen (Wall, 2025). Kedua pilihan ini menuntut reformasi menyeluruh, karena sistem hukum ketenagakerjaan saat ini belum mampu mengakomodasi perubahan karakter dunia kerja di era ekonomi digital. Jika Indonesia ingin menjamin perlakuan yang adil dan perlindungan bagi pekerja gig, maka perlu melampaui ketentuan umum dan merancang aturan hukum khusus yang dapat ditegakkan, sesuai dengan meningkatnya peran ekonomi gig dalam pasar tenaga kerja nasional (Horodnic & Williams, 2019).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tantangan utama dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia terkait klasifikasi pekerja lepas berakar pada ketidakselarasan antara kerangka hukum yang berlaku dengan realitas hubungan kerja dalam ekonomi gig. Meskipun para pekerja lepas seringkali secara substantif memenuhi unsur-unsur hubungan kerja tradisional seperti adanya pekerjaan, perintah atau kontrol dari platform, serta upah yang penetapannya dipengaruhi platform mereka secara formal masih dikategorikan sebagai "mitra" berdasarkan Undang-Undang Kemitraan. Klasifikasi ini secara efektif mengeluarkan mereka dari cakupan perlindungan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang secara rigid hanya mengakui skema PKWT dan PKWTT. Akibatnya, pekerja lepas tidak memperoleh akses terhadap hak-hak fundamental seperti upah minimum, jaminan sosial, dan berbagai bentuk perlindungan kerja lainnya, yang pada gilirannya menciptakan ambiguitas hukum dan meningkatkan kerentanan bagi kelompok pekerja ini (Horodnic & Williams, 2019).

Sebagai perbandingan, berbagai negara lain telah mengimplementasikan berbagai pendekatan kebijakan untuk menyikapi status hukum pekerja lepas. Uni Eropa, melalui Platform Work Directive, mengarah pada presumsi adanya hubungan kerja apabila platform digital terbukti melakukan pengarahan dan kontrol, dengan beban pembuktian dialihkan kepada pihak platform. Di Amerika Serikat, khususnya melalui dinamika regulasi seperti AB 5 dan Prop22 di California, terlihat adanya perdebatan berkelanjutan mengenai klasifikasi pekerja lepas antara sebagai karyawan atau kontraktor independen. Inggris telah lebih dahulu mengakui kategori "pekerja" (*worker*) sebagai status intermediet antara karyawan dan wiraswasta, yang memberikan hak atas perlindungan dasar tertentu, sebagaimana dikukuhkan dalam putusan Mahkamah Agung pada kasus *Uber BV v Aslam*. Sementara itu, Singapura melalui Platform Workers Bill secara progresif memperkenalkan kategori hukum baru, yakni "pekerja platform," yang dirancang untuk mendapatkan perlindungan sosial dan hak representasi tanpa harus mengubah status mereka menjadi karyawan penuh. Berbagai pendekatan ini merefleksikan adanya kesadaran global akan urgensi perlindungan pekerja lepas seraya tetap mempertimbangkan aspek fleksibilitas yang menjadi ciri khas ekonomi gig (Dourado, 2021).

Menghadapi kondisi tersebut, Indonesia memerlukan reformasi hukum yang spesifik dan komprehensif guna memastikan terwujudnya perlindungan ketenagakerjaan yang adil bagi para pekerja lepas. Terdapat setidaknya dua jalur utama yang dapat dipertimbangkan: pertama, melakukan reklasifikasi terhadap pekerja lepas yang secara nyata memenuhi unsur-unsur hubungan kerja sebagai "pekerja" yang tunduk pada lingkup Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebuah langkah yang kemungkinan besar akan memerlukan amandemen terhadap undang-undang tersebut agar mampu mengakomodasi sifat pekerjaan non-standar dalam ekonomi gig. Kedua, membentuk sebuah kategori hukum baru yang dirancang secara khusus untuk pekerja platform, mengadopsi model yang diterapkan di Singapura atau Inggris, yang bertujuan memberikan hak-hak dasar dan jaminan perlindungan sosial tanpa menyamakan status mereka sepenuhnya dengan karyawan tetap. Implementasi reformasi ini harus disertai dengan perumusan kriteria yang jelas untuk penentuan status, pengembangan mekanisme penyelesaian

sengketa yang efektif, serta penjaminan atas upah yang layak, kondisi kerja yang aman, dan akses universal terhadap sistem jaminan sosial.

REFERENSI

- Anwar, M. A., & Graham, M. (2020). Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa. *Competition & Change*, 25(2), 102452942091447. <https://doi.org/10.1177/1024529420914473>
- Chan, S. (2024, October 10). Employment law update: Platform workers bill passed in parliament. *Rodyk.com*.
<https://dentons.rodyk.com/en/insights/alerts/2024/october/10/employment-law-update-platform-workers-bill-passed-in-parliament>
- Dewey, C. (2023, September 19). States and cities eye stronger protections for gig economy workers. *Stateline*.
<https://stateline.org/2023/09/19/states-and-cities-eyestrongerprotections-for-gig-economy-workers/>
- Dourado, V. T. A. (2021). The fight against platform capitalism: An inquiry into the global struggles of the gig economy. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 3(126), 151–153. <https://doi.org/10.4000/rccs.12493>
- Fatmawati, D., Isbah, F., & Kusumaningtyas, A. P. (2019). Pekerja muda dan ancaman deskilling-skill trap di sektor transportasi berbasis daring. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.45301>
- Horodnic, I. A., & Williams, C. C. (2019). Evaluating the working conditions of the dependent self-employed.” *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 26(2), 326–348. <https://doi.org/10.1108/ijebr-07-2018-0445>
- Izzati, N. R. (2022). Ketidakseimbangan kewajiban para pihak dalam regulasi ojek online: Distorsi logika hubungan kemitraan ekonomi gig. *Undang: Jurnal Hukum*, 5(2), 325–356. <https://doi.org/10.22437/ujh.5.2.325-356>
- Medina A.F. (2025, January 27). Platform workers bill Singapore 2025. *ASEAN Business News*.
<https://www.aseanbriefing.com/news/singapores-platform-workers-bill-transforming-the-gig-economy-in-2025/>
- Office, H. (2025, March 30). Crackdown on illegal working and rogue employers in ‘gig economy. *GOV.UK*.
<https://www.gov.uk/government/news/crackdown-on-illegal-working-and-rogue-employers-in-gig-economy>
- Putri, H. S., & Diamantina, A. (2019). Perlindungan hukum terhadap keselamatan dan keamanan pengemudi ojek online untuk kepentingan masyarakat. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 1(3), 392–403. <https://doi.org/10.14710/jphi.v1i3.392-403>
- Salsabila, A. A., & Kristina, A. (2020). Aturan main pada keselamatan kerja ojek online: Studi kasus di PT. Gojek Indonesia cabang Surabaya. *BISEI: Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Islam*, 5(02), 1–14. <https://doi.org/10.33752/bisei.v5i02.1118>
- Uchiyama, Y., Furuoka, F., & Akhir, M. N. (2022). Gig economy, social protection and labour market inequality: Lessons from Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 56(3). <https://doi.org/10.17576/jem-2022-5603-09>
- Wall, T. (2025, January 25). Gig economy firms warned by UK government they may be operating illegally. *The Guardian*.
<https://www.theguardian.com/business/2025/jan/25/gig-economy-firms-warned-by-uk-government-they-may-be-operating-illegally>