

URGENSI PENGAKUAN STATUS HUKUM *GIG WORKER* SEBAGAI SUBJEK PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DALAM SISTEM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Gigar Hillmie Fauzan

gigarfauzan12@gmail.com

Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Abstract

The fast growth of the digital economy has created work arrangements through platforms, which are called the gig economy, characterized by flexible working patterns and algorithmic management. Although gig workers perform actual and productive work and are exposed to high occupational risks, particularly work-related accidents and health issues, Indonesian labour law has not clearly recognized their legal status. As a result, occupational safety and health (OSH) protection cannot be effectively applied to gig workers. This study aims to examine the urgency of recognizing gig workers' legal status as subjects of OSH protection in order to achieve legal certainty in Indonesia. This research employs normative legal research methods using statutory, conceptual, and comparative approaches. The analysis focuses on labour law regulations, occupational safety law, and social security frameworks relevant to platform-based work. The findings demonstrate that the failure of OSH protection for gig workers does not stem from the absence of safety norms, but rather from the lack of legal recognition of gig workers as protected subjects. Without clear legal status, there is no normative basis to determine responsible parties, define obligations, or enforce OSH standards. Therefore, legal recognition of gig workers constitutes a structural prerequisite for the effective operation of OSH protection and the realization of legal certainty within Indonesia's labour law system.

Keywords: gig workers; occupational safety and health; legal status; legal certainty; digital economy.

Abstrak

Perkembangan ekonomi digital telah melahirkan pola kerja berbasis platform yang dikenal sebagai gig economy, yang ditandai dengan fleksibilitas kerja dan penggunaan teknologi algoritmik. Meskipun gig worker secara faktual melakukan pekerjaan yang nyata dan menghadapi risiko kerja yang tinggi, khususnya risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan, sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia belum memberikan pengakuan status hukum yang jelas terhadap mereka. Akibatnya, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak dapat diterapkan secara efektif terhadap gig worker.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya pengakuan hukum terhadap status pekerja lepas sebagai subjek yang dilindungi berdasarkan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja guna mencapai kepastian hukum di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan perbandingan. Analisis difokuskan pada ketentuan hukum ketenagakerjaan, keselamatan kerja, dan jaminan sosial ketenagakerjaan yang relevan dengan kerja berbasis platform.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegagalan perlindungan K3 terhadap gig worker bukan disebabkan oleh ketiadaan norma keselamatan kerja, melainkan oleh absennya pengakuan status hukum gig worker sebagai subjek perlindungan. Tanpa status hukum yang jelas, tidak terdapat dasar normatif untuk menentukan pihak yang bertanggung jawab, ruang lingkup kewajiban, maupun mekanisme pengawasan K3. Oleh karena itu, pengakuan status hukum gig worker merupakan prasyarat struktural bagi berfungsinya perlindungan K3 dan terwujudnya kepastian hukum dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

Kata kunci: gig worker; keselamatan dan kesehatan kerja; status hukum; kepastian hukum; ekonomi digital.

Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi digital telah menyebabkan munculnya pola kerja baru berbasis platform digital, yang dikenal sebagai ekonomi gig¹. Melalui model ini, pekerjaan dimediasi oleh aplikasi atau platform daring yang mempertemukan penyedia layanan dengan konsumen secara fleksibel dan instan. Di Indonesia, bentuk kerja ini berkembang pesat terutama pada sektor transportasi dan pengantaran berbasis aplikasi, seperti pengemudi ojek daring dan kurir layanan instan. Meskipun berkontribusi signifikan terhadap perekonomian digital dan penyediaan lapangan kerja, gig worker menghadapi tingkat risiko kerja yang relatif tinggi, khususnya risiko kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan akibat jam kerja panjang serta tekanan kerja berbasis algoritma.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan bagian mendasar dari perlindungan pekerja sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjamin hak setiap pekerja atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Rezim K3 dibangun dengan asumsi Terdapat hubungan kerja formal antara pekerja dan pemberi kerja, yang ditandai dengan unsur-unsur seperti tugas pekerjaan, pembayaran, dan instruksi. Asumsi ini tercermin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, khususnya melalui definisi hubungan kerja dalam Pasal 1 angka 15, serta dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang membangun sistem K3 berdasarkan keberadaan tempat kerja dan pengurus. Konsekuensinya, subjek perlindungan K3 secara normatif terbatas pada pekerja yang berada dalam struktur hubungan kerja konvensional. Model perlindungan ini menimbulkan persoalan ketika dihadapkan pada realitas kerja gig economy yang bersifat fleksibel, tidak terikat tempat kerja tertentu, dan dimediasi oleh teknologi algoritmik.

Gig worker secara faktual melakukan pekerjaan yang produktif dan menghasilkan nilai ekonomi, baik bagi konsumen maupun bagi platform digital². Namun, secara normatif mereka umumnya diklasifikasikan sebagai mitra, bukan sebagai pekerja/buruh. Klasifikasi ini menyebabkan tidak terpenuhinya unsur hubungan kerja sebagaimana dipersyaratkan oleh hukum positif ketenagakerjaan. Akibatnya, gig worker berada dalam posisi hukum yang ambigu: di satu sisi mereka termasuk kategori tenaga kerja. Di sisi lain, mereka tidak diakui sebagai pekerja yang berhak atas perlindungan tenaga kerja, termasuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Kondisi ini menempatkan gig worker dalam ruang abu-abu hukum yang berimplikasi langsung pada hilangnya akses terhadap standar keselamatan kerja, jaminan kecelakaan kerja, serta mekanisme penegakan hak.

¹ Q. H. Fadhlulloh and A. F. Azhari, "Perbandingan Kedudukan Hukum Pekerja Gig Economy di Indonesia, Belanda, dan Inggris," *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum* 12, no. 2 (2023): 307–322.

² Kenney, Martin, Pekka Rouvinen, and John Zysman, "Employment, Work, and Value Creation in the Era of Digital Platforms," in *Employment, Work, and Value Creation in the Digital Economy*, ed. Martin Kenney and John Zysman (London: Routledge, 2019), 13–30, <https://doi.org/10.4324/9780429467929-2>.

Permasalahan perlindungan K3 terhadap gig worker sering kali dipahami sebagai ketiadaan atau kelemahan norma keselamatan kerja yang relevan dengan kerja platform. Namun, pandangan tersebut belum sepenuhnya menyentuh akar persoalan. Sejumlah penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti ketidakjelasan hubungan kerja atau perlindungan sosial gig worker secara umum, tanpa secara spesifik menempatkan status hukum sebagai prasyarat utama berfungsinya rezim K3. Dengan demikian, masih terdapat celah kajian mengenai hubungan kausal antara ketiadaan pengakuan status hukum gig worker dan tidak bekerjanya perlindungan K3 dalam sistem hukum Indonesia.

Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa persoalan utama perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi gig worker bukan terletak pada absennya norma keselamatan kerja, melainkan pada kegagalan sistem hukum ketenagakerjaan dalam mengakui gig worker sebagai subjek perlindungan K3. Tanpa pengakuan status hukum yang jelas, tidak terdapat dasar normatif untuk menentukan pihak yang bertanggung jawab, ruang lingkup kewajiban, maupun mekanisme penegakan perlindungan K3. Oleh karena itu, fokus utama penelitian ini adalah menganalisis urgensi pengakuan status hukum gig worker sebagai subjek perlindungan K3 guna mewujudkan kepastian hukum di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan penelitiannya adalah: seberapa mendesak pengakuan status hukum pekerja lepas sebagai subjek perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk mencapai kepastian hukum di Indonesia?*

Kontribusi penelitian ini terletak pada upaya membangun argumentasi bahwa pengakuan status hukum gig worker merupakan prasyarat struktural bagi bekerjanya perlindungan K3 dalam konteks ekonomi digital. Dengan menempatkan status hukum sebagai pintu masuk perlindungan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan yang lebih adaptif terhadap perubahan dunia kerja, sekaligus memperkaya diskursus akademik mengenai perlindungan pekerja berbasis platform di Indonesia.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yang berfokus pada pemeriksaan norma hukum positif yang mengatur perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Metode ini dipilih karena isu yang diteliti berkaitan dengan kecukupan dan validitas norma hukum dalam menanggapi fenomena di ekonomi gig, khususnya mengenai pengakuan status hukum gig worker sebagai subjek perlindungan K3. Studi ini menggunakan tiga jenis pendekatan: pendekatan hukum, pendekatan konseptual, dan pendekatan komparatif. Pendekatan hukum digunakan untuk secara sistematis meneliti kerangka hukum positif di Indonesia, khususnya peraturan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan kerja. Dalam konteks ini, analisis difokuskan pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai landasan normatif utama. dalam menilai perlindungan hukum bagi pekerja, serta instrumen internasional yang

relevan seperti ILO Convention No. 155 tentang Occupational Safety and Health. Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis doktrin dan konsep hukum mengenai hubungan kerja, perlindungan hukum, dan keselamatan kerja. Sementara itu, pendekatan perbandingan dilakukan secara selektif dengan menelaah kebijakan perlindungan gig worker di Singapura, khususnya terkait jaminan kecelakaan kerja, sebagai bahan evaluatif bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Materi hukum yang digunakan terdiri dari sumber hukum primer dan sekunder, yang dikumpulkan melalui riset pustaka. Sumber hukum primer meliputi peraturan dan undang-undang yang relevan, sedangkan sumber hukum sekunder mencakup literatur akademis, jurnal hukum, dan pendapat dari para ahli terkait isu perlindungan K3 untuk pekerja lepas.

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan metode analisis preskriptif. Analisis ini dilakukan melalui penafsiran hukum secara sistematis dan teleologis untuk menilai konsistensi dan kecukupan norma hukum yang ada, sekaligus merumuskan rekomendasi preskriptif guna memperkuat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi gig worker dalam konteks perkembangan ekonomi digital.

PEMBAHASAN

A. Kedudukan Hukum Gig Worker dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia

Perkembangan gig economy telah menghadirkan bentuk relasi kerja baru yang secara fundamental menantang konstruksi klasik hukum ketenagakerjaan. Gig worker menjalankan pekerjaan melalui platform digital yang berfungsi sebagai perantara sekaligus pengendali distribusi kerja, dengan karakteristik fleksibilitas waktu, berbasis permintaan, dan dikendalikan oleh sistem algoritmik³. Meskipun kerja gig economy sering dipromosikan sebagai bentuk kerja independen, dalam praktiknya gig worker melakukan pekerjaan yang nyata, berkelanjutan, dan menghasilkan nilai ekonomi yang signifikan bagi platform. Namun demikian, sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia belum memberikan pengakuan status hukum yang jelas terhadap gig worker. Ketidaktepatan ini bukan sekadar persoalan administratif, melainkan persoalan normatif yang berdampak langsung pada berfungsinya perlindungan hukum ketenagakerjaan.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, perbedaan antara istilah *tenaga kerja* dan *pekerja/buruh* memiliki konsekuensi hukum yang signifikan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengartikan tenaga kerja sebagai setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dalam rangka menghasilkan barang dan/atau jasa. Adapun pekerja/buruh dipahami sebagai individu yang

³ Jarrahi, Mohammad Hossein, Will Sutherland, Sarah Beth Nelson, and Steve Sawyer, "Platformic Management, Boundary Resources for Gig Work, and Worker Autonomy," *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)* 29, no. 1 (2020): 153–189, <https://doi.org/10.1007/S10606-019-09368-7>.

menjalankan pekerjaan dengan memperoleh upah atau bentuk imbalan lainnya dalam suatu hubungan kerja yang diakui secara hukum. Perbedaan konseptual ini menunjukkan bahwa tidak setiap tenaga kerja secara otomatis memperoleh status sebagai subjek perlindungan ketenagakerjaan. Perlindungan hukum, termasuk hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), secara sistematis dilekatkan pada status pekerja/buruh yang berada dalam hubungan kerja, bukan pada fakta kerja semata. Dengan demikian, status hukum berfungsi sebagai pintu masuk bagi bekerjanya rezim perlindungan ketenagakerjaan.

Hubungan kerja dalam hukum positif Indonesia ditentukan oleh terpenuhinya tiga unsur kumulatif, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur perintah menjadi indikator utama adanya relasi subordinasi antara pekerja dan pemberi kerja, sekaligus menjadi dasar pembebanan tanggung jawab hukum pemberi kerja. Dalam konteks gig economy, unsur pekerjaan dan imbalan secara faktual terpenuhi karena gig worker melakukan aktivitas kerja tertentu dan memperoleh penghasilan dari pekerjaan tersebut. Namun, unsur perintah menjadi titik problematis karena perusahaan platform secara normatif menolak dikualifikasikan sebagai pemberi perintah langsung. Platform mengklaim hanya menyediakan sarana teknologi, sementara pengendalian kerja dilakukan melalui mekanisme algoritmik yang dianggap netral dan otomatis. Konstruksi ini menyebabkan relasi kerja gig economy tidak diakui sebagai hubungan kerja dalam pengertian hukum ketenagakerjaan konvensional.

Klasifikasi gig worker sebagai mitra independen melalui perjanjian kemitraan mempertegas posisi mereka di luar rezim hubungan kerja formal. Melalui konstruksi ini, perusahaan platform melepaskan diri dari kewajiban hukum sebagai pemberi kerja, termasuk kewajiban menyediakan perlindungan K3. Namun, secara empiris dan fungsional, platform tetap memiliki kendali yang signifikan terhadap gig worker melalui penentuan tarif, sistem penilaian kinerja, algoritma distribusi order, serta sanksi berupa pembatasan atau pemutusan akses aplikasi. Bentuk pengendalian ini menunjukkan adanya subordinasi fungsional yang berbeda dari model perintah langsung, tetapi memiliki dampak yang setara terhadap posisi tawar gig worker. Oleh karena itu, pengabaian unsur perintah hanya karena tidak diberikan secara eksplisit mencerminkan keterbatasan hukum ketenagakerjaan dalam membaca bentuk-bentuk subordinasi baru di era digital.

Sebagian pandangan berpendapat bahwa fleksibilitas kerja dalam gig economy meniadakan kebutuhan akan pengakuan hubungan kerja, karena gig worker dianggap memiliki kebebasan memilih waktu dan intensitas kerja. Namun, pandangan ini mengabaikan fakta bahwa fleksibilitas tersebut bersifat semu dan dikondisikan oleh desain algoritma platform. Kebebasan gig worker untuk menerima atau menolak pekerjaan dibatasi oleh sistem penilaian dan insentif yang secara tidak langsung memaksa kepatuhan terhadap standar kerja platform. Dalam konteks ini, fleksibilitas tidak menghapus relasi kekuasaan, melainkan mengaburkannya. Oleh karena itu, menolak pengakuan status hukum gig worker

dengan alasan fleksibilitas kerja justru memperkuat ketimpangan relasi kerja dan melemahkan perlindungan hukum.

Ketidakjelasan kedudukan hukum gig worker menempatkan mereka dalam posisi ambigu antara pekerja formal dan pekerja informal. Gig worker tidak dapat sepenuhnya dikategorikan sebagai pekerja informal karena aktivitas kerjanya terintegrasi dalam sistem platform yang terorganisasi, terstandarisasi, dan dikendalikan secara terpusat. Namun, mereka juga tidak diakui sebagai pekerja formal karena tidak terpenuhinya unsur hubungan kerja secara normatif. Posisi abu-abu ini menyebabkan gig worker berada di luar jangkauan perlindungan ketenagakerjaan yang dirancang baik untuk pekerja formal maupun pekerja informal konvensional. Akibatnya, gig worker menjadi kelompok pekerja yang paling rentan terhadap pengalihan risiko kerja tanpa jaminan perlindungan yang memadai.

Dari perspektif teori perlindungan hukum, sebagaimana dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum mensyaratkan adanya kejelasan subjek hukum yang dilindungi dan pihak yang memikul kewajiban perlindungan. Tanpa penetapan status hukum yang jelas, perlindungan hukum tidak dapat berfungsi secara preventif maupun represif. Dalam konteks gig worker, ketiadaan pengakuan status hukum menyebabkan tidak adanya dasar normatif untuk menentukan siapa yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja. Negara juga kehilangan pijakan hukum untuk melakukan pengawasan dan penegakan hukum karena relasi kerja tersebut tidak secara eksplisit berada dalam kerangka hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, persoalan kedudukan hukum gig worker bukan hanya persoalan klasifikasi, tetapi persoalan keberfungsian sistem perlindungan hukum secara keseluruhan.

Oleh karena itu, analisis mengenai kedudukan hukum gig worker menegaskan bahwa kegagalan perlindungan K3 tidak dapat dilepaskan dari absennya pengakuan status hukum sebagai subjek perlindungan. Selama gig worker tidak diakui secara normatif dalam sistem ketenagakerjaan, maka norma-norma K3 yang ada tidak akan dapat diterapkan secara efektif. Kedudukan hukum gig worker menjadi fondasi utama bagi pembahasan perlindungan K3, karena tanpa fondasi tersebut, seluruh rezim perlindungan hanya bersifat deklaratif. Dengan demikian, penataan status hukum gig worker merupakan langkah awal yang tidak dapat ditawar dalam upaya membangun sistem perlindungan ketenagakerjaan yang adaptif terhadap realitas kerja berbasis platform digital.

B. Dampak Ketidakjelasan Status Hukum terhadap Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) didasarkan pada asumsi fundamental bahwa terdapat hubungan kerja yang jelas antara pekerja dan pengusaha. Asumsi ini dinyatakan dengan jelas dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa setiap pekerja berhak menerima perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Formulasi norma tersebut menunjukkan bahwa hak atas K3 secara sistematis dilekatkan pada status hukum sebagai pekerja/buruh. Dengan demikian, keberadaan status hukum tidak sekadar bersifat administratif, melainkan

menentukan apakah suatu rezim perlindungan dapat diaktifkan atau tidak. Dalam konteks gig worker, ketiadaan pengakuan status hukum menyebabkan perlindungan K3 kehilangan subjek normatifnya sejak awal.

Ketergantungan perlindungan K3 terhadap hubungan kerja semakin terlihat melalui definisi hubungan kerja dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mensyaratkan adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketiga unsur ini berfungsi sebagai filter yuridis untuk menentukan siapa yang berada dalam cakupan perlindungan ketenagakerjaan. Dalam praktik gig economy, unsur pekerjaan dan imbalan secara faktual terpenuhi, tetapi unsur perintah tidak diakui secara normatif karena tidak diberikan dalam bentuk instruksi langsung. Akibatnya, hubungan antara perusahaan platform dan gig worker dikonstruksikan sebagai hubungan kemitraan. Konstruksi ini secara otomatis menyingkirkan gig worker dari rezim perlindungan K3, karena tidak terpenuhinya syarat hubungan kerja. Kondisi tersebut menegaskan bahwa kegagalan perlindungan K3 tidak disebabkan oleh ketiadaan norma keselamatan kerja, melainkan oleh tertutupnya akses normatif akibat ketiadaan status hukum.

Dampak ketidakjelasan status hukum gig worker semakin nyata ketika dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-undang ini membangun sistem K3 dengan menitikberatkan pada keberadaan tempat kerja dan pengurus sebagai pihak yang bertanggung jawab atas keselamatan kerja. Konsep tempat kerja dalam UU K3 mengandaikan adanya ruang kerja yang relatif tetap dan berada di bawah penguasaan pihak tertentu. Dalam kerja berbasis platform, gig worker menjalankan aktivitas kerja di ruang publik yang berpindah-pindah dan tidak berada dalam penguasaan langsung perusahaan platform. Akibatnya, konsep tempat kerja dan pengurus sebagaimana dirumuskan dalam UU K3 tidak dapat diterapkan secara efektif⁴. Kondisi ini menciptakan kekosongan tanggung jawab, karena tidak terdapat subjek hukum yang dapat dimintai pertanggungjawaban atas pemenuhan standar keselamatan kerja.

Sebagian pandangan menyatakan bahwa kegagalan perlindungan K3 terhadap gig worker merupakan konsekuensi wajar dari karakteristik kerja independen dan fleksibel. Namun, pandangan tersebut mengabaikan fakta bahwa fleksibilitas kerja gig economy tidak menghapus risiko kerja, bahkan dalam banyak kasus justru meningkatkan intensitas risiko. Gig worker, khususnya di sektor transportasi dan pengantaran, menghadapi risiko kecelakaan lalu lintas, kelelahan kerja akibat jam kerja panjang, serta tekanan psikologis dari sistem penilaian berbasis algoritma. Risiko-risiko tersebut muncul sebagai konsekuensi langsung dari aktivitas kerja, bukan sebagai risiko pribadi di luar hubungan kerja. Oleh karena itu, menempatkan seluruh risiko keselamatan pada gig worker dengan dalih independensi kerja mencerminkan kegagalan hukum dalam mendistribusikan risiko secara adil.

⁴ Rachmayani, "Perlindungan Hukum untuk Pekerja Lepas: Menyikapi Tantangan di Era Gig Economy," *Journal Presumption of Law* 7, no. 1 (2025): 18–30, <https://doi.org/10.31949/jpl.v7i1.11866>.

Ketidakjelasan status hukum pekerja lepas juga menyebabkan tidak adanya kewajiban untuk menyediakan alat pelindung diri (APD) dan standar keselamatan kerja. Pasal 9 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mewajibkan pengusaha untuk menjelaskan bahaya kerja dan menyediakan alat pelindung diri bagi pekerja. Kewajiban ini hanya dapat diberlakukan apabila terdapat pengurus yang diakui secara hukum. Dalam hubungan kemitraan platform, perusahaan platform tidak dikualifikasikan sebagai pengurus, sehingga kewajiban tersebut tidak dapat dipaksakan secara normatif. Akibatnya, penyediaan APD, pelatihan keselamatan, dan pengawasan risiko kerja sepenuhnya dibebankan kepada gig worker sebagai individu. Kondisi ini menunjukkan bahwa tanpa status hukum, norma K3 tidak memiliki mekanisme operasional untuk dijalankan.

Dampak struktural lain dari ketidakjelasan status hukum gig worker terlihat pada aspek jaminan kecelakaan kerja. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Jaminan Sosial mewajibkan pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja mereka dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk Asuransi Kecelakaan Kerja. Kewajiban ini secara eksplisit dilekatkan pada relasi pemberi kerja dan pekerja. Namun, karena perusahaan platform tidak dikualifikasikan sebagai pemberi kerja dan gig worker tidak diakui sebagai pekerja, kewajiban tersebut tidak berlaku. Gig worker hanya dapat mengakses jaminan sosial secara mandiri sebagai peserta bukan penerima upah, dengan tingkat perlindungan yang lebih terbatas. Kondisi ini menegaskan bahwa ketiadaan status hukum tidak hanya berdampak pada perlindungan preventif, tetapi juga pada perlindungan kompensatif ketika kecelakaan kerja terjadi.

Ketidakjelasan status hukum gig worker juga mengakibatkan lemahnya peran negara dalam pengawasan pelaksanaan K3. Dalam hubungan kerja formal, pengawasan K3 dilakukan oleh aparat pengawas ketenagakerjaan. Namun, menurut peraturan perundang-undangan, ketika hubungan kerja terstruktur sebagai kemitraan, inspektur ketenagakerjaan tidak memiliki dasar hukum yang jelas untuk melakukan inspeksi atau mengambil tindakan terhadap perusahaan platform tersebut.. Akibatnya, negara berada dalam posisi pasif dan tidak hadir dalam menjamin keselamatan kerja gig worker. Kondisi ini menunjukkan bahwa tanpa pengakuan status hukum, perlindungan K3 tidak hanya lemah secara normatif, tetapi juga tidak dapat diawasi secara institusional.

Dari perspektif kepastian hukum, status hukum pekerja lepas yang tidak jelas menimbulkan ketidakpastian mengenai hak dan kewajiban pihak-pihak yang terlibat. Kepastian hukum mensyaratkan adanya kejelasan subjek hukum yang dilindungi, pihak yang bertanggung jawab, serta mekanisme penegakan yang dapat diprediksi. Dalam konteks gig worker, ketiga unsur tersebut tidak terpenuhi. Gig worker tidak memiliki kepastian mengenai hak atas perlindungan K3, perusahaan platform tidak memiliki kewajiban yang jelas, dan negara tidak memiliki dasar pengawasan yang efektif. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip kepastian hukum yang menjadi tujuan fundamental dari pembentukan hukum itu sendiri.

Dengan demikian, ketidakjelasan status hukum gig worker berdampak langsung dan sistemik terhadap tidak berfungsinya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Rezim K3 yang bergantung pada hubungan kerja, keberadaan pengurus, dan tempat kerja tidak mampu menjangkau kerja berbasis platform. Kegagalan ini bersifat struktural karena berakar pada absennya pengakuan status hukum sebagai subjek perlindungan. Selama status hukum gig worker tidak ditata ulang, perlindungan K3 akan tetap bersifat deklaratif dan tidak dapat diimplementasikan secara efektif. Oleh karena itu, persoalan perlindungan K3 tidak dapat dipisahkan dari kebutuhan mendesak akan pengakuan status hukum gig worker dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

C. Urgensi Pengakuan Status Hukum Gig Worker sebagai Subjek Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pengakuan status hukum gig worker sebagai subjek perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan prasyarat normatif agar rezim perlindungan ketenagakerjaan dapat bekerja secara efektif. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan K3 tidak berdiri secara otonom, melainkan melekat pada keberadaan subjek hukum yang diakui sebagai pekerja dalam suatu hubungan kerja⁵. Tanpa adanya pengakuan status hukum tersebut, norma K3 kehilangan daya ikatnya karena tidak terdapat dasar hukum yang jelas untuk menentukan siapa yang wajib melaksanakan, mengawasi, dan menanggung risiko kerja. Oleh karena itu, pengakuan status hukum gig worker tidak dapat dipahami sebagai pilihan kebijakan yang bersifat opsional, melainkan merupakan keharusan sistemik yang bersifat imperatif dalam rangka menjamin keberfungsian rezim perlindungan K3. Dengan demikian, persoalan utama perlindungan K3 bagi gig worker tidak dapat diselesaikan hanya melalui perluasan norma teknis keselamatan kerja, tetapi harus diawali dengan penataan status hukum gig worker dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

Dalam hukum ketenagakerjaan, status hukum berfungsi sebagai pintu masuk bagi semua sistem perlindungan pekerja, termasuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak menerima perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Namun, hak tersebut secara sistematis hanya dapat dinikmati oleh subjek yang diakui sebagai Pekerja yang berada dalam hubungan kerja sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, selama gig worker tidak diakui secara normatif sebagai pekerja, hak atas perlindungan K3 sebagaimana dijamin dalam undang-undang tersebut tidak dapat ditegakkan secara efektif. Kondisi ini menunjukkan bahwa status hukum bukan sekadar klasifikasi administratif, melainkan instrumen fundamental dalam menjamin keberlakuan hak-hak ketenagakerjaan.

⁵ Novemyanto, Aditya Dwi, and Riska Nur, "Rekognisi Status dan Perlindungan Hukum Pekerja Gig Economy," *Jurnal Hukum Pelita* 6, no. 1 (2025): 211–224, <https://doi.org/10.37366/jhp.v6i1.5789>.

Urgensi pengakuan status hukum gig worker juga berkaitan erat dengan penentuan pihak yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kewajiban K3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja secara jelas membangun rezim K3 berdasarkan relasi antara pekerja, pengurus, dan tempat kerja. Dalam konstruksi tersebut, pengurus memiliki kewajiban untuk menjamin keselamatan kerja, menyediakan alat pelindung diri, serta mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Namun, dalam hubungan kerja berbasis platform digital, posisi pengurus menjadi kabur karena perusahaan platform tidak mengakui diri sebagai pemberi kerja, sementara gig worker tidak diakui sebagai pekerja. Akibatnya, tidak terdapat subjek hukum yang secara jelas dapat dimintai pertanggungjawaban atas pelaksanaan kewajiban K3. Pengakuan status hukum gig worker menjadi penting untuk memulihkan struktur tanggung jawab ini agar rezim K3 dapat dijalankan secara konsisten.

Selain itu, pengakuan status hukum gig worker memiliki implikasi langsung Mengenai pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja, khususnya Asuransi Kecelakaan Kerja (JKK). Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Jaminan Sosial mewajibkan pemberi kerja untuk mendaftarkan karyawan mereka dalam program jaminan sosial bagi pekerja. Kewajiban tersebut tidak dapat diterapkan kepada perusahaan platform selama gig worker tidak diakui sebagai pekerja. Akibatnya, risiko kecelakaan kerja yang secara faktual dihadapi gig worker tidak diimbangi dengan perlindungan jaminan sosial yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa pengakuan status hukum, perlindungan K3 dan jaminan sosial ketenagakerjaan tidak dapat diintegrasikan secara sistemik.

Pengakuan status hukum gig worker juga penting untuk menjamin keberfungsian mekanisme pengawasan ketenagakerjaan oleh negara. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengawasan K3 dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan terhadap perusahaan atau pemberi kerja. Namun, ketika gig worker ditempatkan sebagai mitra independen, pengawas ketenagakerjaan tidak memiliki dasar hukum yang jelas untuk melakukan pemeriksaan, peneguran, maupun penindakan terhadap perusahaan platform. Kondisi ini menciptakan kekosongan pengawasan (*regulatory vacuum*) yang berpotensi memperbesar risiko pelanggaran keselamatan kerja. Dengan adanya pengakuan status hukum gig worker, negara memiliki dasar normatif untuk menjalankan fungsi pengawasan secara efektif demi melindungi keselamatan pekerja.

Dari perspektif kepastian hukum, pengakuan status hukum gig worker merupakan kebutuhan mendesak dalam rangka menjamin kejelasan hak dan kewajiban para pihak. Kepastian hukum menuntut adanya kejelasan subjek hukum, objek hukum, serta hubungan hukum yang mengikat di antara keduanya. Tanpa pengakuan status hukum gig worker, relasi antara pekerja dan perusahaan platform berada dalam kondisi ambigu yang membuka ruang penafsiran sepihak. Situasi ini tidak hanya merugikan gig worker, tetapi juga menciptakan ketidakpastian hukum bagi negara dalam menjalankan fungsi regulasi dan

penegakan hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pengakuan status hukum gig worker merupakan instrumen penting untuk membangun kepastian hukum dalam ekosistem kerja berbasis platform digital.

Urgensi pengakuan status hukum gig worker juga dapat ditinjau dari perspektif konstitusional Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia menjamin hak setiap warga negara untuk bekerja dan memperoleh kehidupan yang layak dan manusiawi. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian penting dari hak atas kehidupan yang layak, karena tanpa jaminan keselamatan kerja, pekerjaan justru dapat menjadi sumber kerentanan. Oleh karena itu, kegagalan sistem hukum dalam mengakui status hukum gig worker berpotensi menghambat pemenuhan hak konstitusional tersebut. Dengan demikian, pengakuan status hukum gig worker tidak hanya merupakan isu kebijakan ketenagakerjaan, tetapi juga persoalan pemenuhan hak asasi dan hak konstitusional warga negara.

Dengan mempertimbangkan berbagai aspek tersebut, dapat ditegaskan bahwa pengakuan status hukum gig worker sebagai subjek perlindungan K3 merupakan kebutuhan normatif yang bersifat struktural. Tanpa pengakuan tersebut, norma K3 tidak memiliki daya kerja, mekanisme pengawasan tidak dapat dijalankan, dan jaminan sosial ketenagakerjaan tidak dapat diterapkan secara efektif. Oleh karena itu, pengakuan status hukum gig worker harus dipahami sebagai fondasi bagi keberfungsian sistem perlindungan ketenagakerjaan di era ekonomi digital, bukan sekadar sebagai pilihan kebijakan yang bersifat opsional. Bagian ini menegaskan bahwa kepastian hukum dan perlindungan K3 hanya dapat diwujudkan apabila gig worker ditempatkan secara jelas sebagai subjek hukum dalam rezim ketenagakerjaan Indonesia.

Kesimpulan

Gig worker merupakan fenomena ketenagakerjaan yang tumbuh pesat seiring dengan perkembangan teknologi digital dan perubahan pola kerja di Indonesia. Meskipun secara faktual gig worker melakukan pekerjaan yang nyata dan berisiko, karakteristik Hubungan kerja mereka tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana didefinisikan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga mereka tidak dapat diklasifikasikan sebagai karyawan atau pekerja berdasarkan ketentuan hukum yang positif. Ketidakjelasan klasifikasi ini menempatkan gig worker pada posisi antara, yakni berada dalam sistem ketenagakerjaan namun di luar jangkauan perlindungan normatif yang melekat pada status pekerja formal maupun pekerja informal konvensional.

Situasi ini secara langsung berdampak pada kegagalan sistem perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja lepas. Sistem K3 di Indonesia dibangun berdasarkan asumsi adanya hubungan kerja, subjek hukum yang jelas, pihak yang bertanggung jawab, serta tempat kerja yang dapat diawasi. Ketika gig worker tidak diakui sebagai subjek hukum dalam struktur tersebut, maka kewajiban K3, jaminan kecelakaan kerja, dan mekanisme pengawasan tidak dapat diterapkan secara normatif. Dengan demikian, persoalan utama perlindungan K3 bagi gig worker bukan terletak pada ketiadaan norma K3, melainkan pada absennya pengakuan status hukum sebagai pintu masuk berfungsinya norma tersebut.

Penelitian ini menegaskan bahwa pengakuan status hukum gig worker merupakan prasyarat struktural bagi penerapan perlindungan K3 dan terwujudnya kepastian hukum. Tanpa kejelasan status hukum, tidak mungkin ditentukan subjek perlindungan, pihak yang memikul tanggung jawab, maupun dasar pengawasan negara terhadap standar keselamatan kerja. Oleh karena itu, pengakuan status hukum gig worker tidak dapat dipahami sebagai pilihan kebijakan semata, melainkan sebagai kebutuhan normatif dalam rangka menyesuaikan sistem hukum ketenagakerjaan dengan realitas kerja berbasis platform serta menjamin hak konstitusional atas perlindungan kerja dan penghidupan yang layak.

Daftar pustaka

- Kenney, Martin, Pekka Rouvinen, and John Zysman. "Employment, Work, and Value Creation in the Era of Digital Platforms." In *Employment, Work, and Value Creation in the Digital Economy*, edited by Martin Kenney and John Zysman, 13–30. London: Routledge, 2019. <https://doi.org/10.4324/9780429467929-2>.
- Fadhlulloh, Q. H., and A. F. Azhari. "Perbandingan Kedudukan Hukum Pekerja Gig Economy di Indonesia, Belanda, dan Inggris." *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum* 12, no. 2 (2023): 307–322.
- Jarrahi, Mohammad Hossein, Will Sutherland, Sarah Beth Nelson, and Steve Sawyer. "Platformic Management, Boundary Resources for Gig Work, and Worker Autonomy." *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)* 29, no. 1 (2020): 153–189. <https://doi.org/10.1007/S10606-019-09368-7>.
- Rachmayani. "Perlindungan Hukum untuk Pekerja Lepas: Menyikapi Tantangan di Era Gig Economy." *Journal Presumption of Law* 7, no. 1 (2025): 18–30. <https://doi.org/10.31949/jpl.v7i1.11866>.
- Novemyanto, Aditya Dwi, and Riska Nur. "Rekognisi Status dan Perlindungan Hukum Pekerja Gig Economy." *Jurnal Hukum Pelita* 6, no. 1 (2025): 211–224. <https://doi.org/10.37366/jhp.v6i1.5789>.