

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DIGITAL DALAM HUBUNGA KERJA LINTAS NEGARA DI ERA GIG ECONOMY

Annura Nazwa Maulida Hidayat¹Email: annura.nazwa1@gmail.com

Jurusan Ilmu Hukum, Universitas Islam Negeri Sunun Gunung Djati Bandung

Abstract

This study examines the legal protection of digital workers within cross-border employment relationships in the gig economy era. The rapid growth of digital platforms has transformed traditional labor relations by introducing flexible, on-demand work arrangements that often fall outside formal employment classifications. As a result, gig workers are frequently categorized as independent partners rather than employees, leading to the exclusion of normative labor protections such as minimum wage standards, social security, occupational safety, and dispute resolution mechanisms. This research employs a normative juridical method by analyzing relevant laws, regulations, legal doctrines, and comparative legal developments in several jurisdictions. The findings reveal that despite the contractual labeling of partnership, the factual working relationship between platforms and workers demonstrates elements of subordination through algorithmic control. The absence of clear legal recognition creates a regulatory vacuum that weakens the protection of digital workers, particularly in cross-border platform work. Therefore, this study emphasizes the urgency of legal reform to establish a more inclusive and adaptive labor protection framework that balances labor flexibility with fundamental workers' rights in the digital economy.

Keywords: *Gig Economy, Digital Workers, Legal Protection, Employment Relationship, Platform Work.*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja digital dalam hubungan kerja lintas negara di era gig economy. Perkembangan pesat platform digital telah mengubah pola hubungan kerja konvensional menjadi sistem kerja fleksibel berbasis permintaan, yang sering kali berada di luar kategori hubungan kerja formal. Akibatnya,

Article History

Received: Desember 2025
Reviewed: Desember 2025
Published: Desember 2025

Copyright : Author
Publish by : CAUSA



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

¹ 1233050060, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

pekerja gig umumnya diklasifikasikan sebagai mitra independen, sehingga tidak memperoleh perlindungan normatif ketenagakerjaan seperti upah minimum, jaminan sosial, keselamatan kerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan menelaah peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan perkembangan praktik hukum di beberapa negara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun hubungan kerja dikonstruksikan sebagai kemitraan, secara faktual terdapat unsur subordinasi melalui pengendalian algoritmik oleh platform. Ketidakjelasan status hukum ini menciptakan kekosongan hukum yang melemahkan perlindungan pekerja digital, khususnya dalam konteks kerja lintas negara. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan urgensi reformasi hukum ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan inklusif guna menyeimbangkan fleksibilitas kerja dengan perlindungan hak-hak dasar pekerja di era ekonomi digital.

Kata kunci: Gig Economy, Pekerja Digital, Perlindungan Hukum, Hubungan Kerja, Kerja Berbasis Platform.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan fundamental dalam struktur pasar tenaga kerja global melalui munculnya *gig economy*. Model kerja berbasis *platform* digital memungkinkan perusahaan mempertemukan permintaan dan penawaran jasa secara cepat dan fleksibel, tanpa terikat pada hubungan kerja konvensional. Fenomena ini mendorong terciptanya berbagai bentuk pekerjaan baru, seperti pengemudi transportasi daring, kurir logistik, pekerja lepas digital, dan *crowdworkers* yang sering kali beroperasi lintas wilayah dan lintas negara. Di satu sisi, *gig economy* menawarkan fleksibilitas kerja dan peluang pendapatan alternatif; namun di sisi lain, model ini memunculkan persoalan hukum serius terkait perlindungan hak-hak pekerja.

Dalam praktiknya, perusahaan *platform* secara konsisten mengkualifikasikan pekerja sebagai mitra independen melalui perjanjian kemitraan berbentuk kontrak baku. Klasifikasi ini digunakan untuk menegaskan ketiadaan hubungan kerja, sehingga perusahaan *platform* tidak dibebani kewajiban normatif ketenagakerjaan, seperti pemberian upah minimum, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kepastian jam kerja. Padahal, secara faktual, hubungan kerja yang terjadi menunjukkan adanya unsur subordinasi melalui pengendalian algoritmik, penetapan tarif sepihak, pengawasan kinerja, serta penerapan sanksi berupa suspend atau pemutusan kemitraan.

Ketidakjelasan status hukum pekerja digital semakin kompleks dalam konteks hubungan kerja lintas negara, di mana *platform* dapat berbasis di yurisdiksi berbeda dengan tempat pekerja menjalankan pekerjaannya. Kondisi ini tidak hanya menyulitkan penegakan hukum

ketenagakerjaan nasional, tetapi juga memperlemah posisi tawar pekerja dalam memperoleh perlindungan hukum yang efektif. Oleh karena itu, kajian mengenai perlindungan hukum pekerja digital dalam hubungan kerja lintas negara menjadi penting untuk mengidentifikasi kekosongan hukum dan merumuskan kerangka perlindungan yang lebih responsif terhadap perkembangan ekonomi digital.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada dua permasalahan utama, yaitu: pertama, bagaimana karakteristik dan kedudukan hukum pekerja digital dalam hubungan kerja lintas negara di era *gig economy*; dan kedua, bagaimana upaya perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja digital untuk menjamin pemenuhan hak-hak normatif ketenagakerjaan di tengah fleksibilitas kerja berbasis *platform*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang menitikberatkan pada kajian terhadap norma-norma hukum tertulis. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis pengaturan hukum yang berkaitan dengan perlindungan pekerja digital dalam hubungan kerja lintas negara di era *gig economy*. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan, meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan yang relevan, antara lain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, serta peraturan sektoral yang mengatur pekerja berbasis aplikasi. Bahan hukum sekunder meliputi buku teks hukum, jurnal ilmiah, laporan lembaga internasional, serta pendapat para ahli yang membahas *gig economy* dan perlindungan pekerja digital. Adapun bahan hukum tersier digunakan sebagai pendukung berupa kamus hukum dan ensiklopedia. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelaah dan mengkaji bahan hukum yang relevan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan pendekatan konseptual dan perbandingan hukum untuk menarik kesimpulan mengenai kedudukan hukum pekerja digital dan model perlindungan hukum yang ideal dalam konteks *gig economy* lintas negara.

PEMBAHASAN

A. Karakteristik dan Problematika Hubungan Kerja Pekerja Digital dalam *Gig Economy* Lintas Negara

Secara umum, *gig economy* merupakan sistem kerja ekonomi berbasis platform digital yang memanfaatkan internet dengan mengandalkan potensi individu sebagai penyedia jasa. Dalam skema ini, pekerja memperoleh upah atas pekerjaan yang dilakukan sekaligus memiliki otonomi dalam menentukan waktu dan tempat kerja. Keberadaan *gig economy* sebagai bagian dari ekonomi digital diperkirakan memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan perekonomian Indonesia, dengan valuasi pasar yang diproyeksikan mencapai sekitar 100 miliar

USD pada tahun 2025. Pada tingkat individual, pekerja di sektor jasa transportasi berbasis aplikasi, seperti pengemudi Gojek, diperkirakan dapat memperoleh tambahan pendapatan sekitar empat juta rupiah per orang, yang menjadi salah satu faktor pendorong tingginya minat masyarakat untuk terlibat dalam *gig economy*.²

Di Indonesia, *gig economy* mulai menjadi perhatian publik sejak kehadiran platform ojek daring pada tahun 2015. Sistem kerja ini kerap dipandang sebagai “pekerjaan masa depan” karena menawarkan fleksibilitas kerja serta narasi kewirausahaan individual (*to be your own boss*). Secara karakteristik, *gig economy* bertumpu pada penggunaan platform digital dengan pola kontrak jangka pendek, sehingga lapangan kerja yang dihasilkan tidak terbatas pada sektor transportasi berbasis aplikasi, tetapi juga mencakup berbagai pekerjaan lepas yang ditawarkan melalui internet, seperti profesi *freelance* pada platform internasional serta kegiatan di sektor *e-commerce*.³

Gig economy dapat dipahami sebagai sistem pasar tenaga kerja yang memungkinkan perusahaan mempekerjakan pekerja secara sementara dengan tingkat fleksibilitas yang tinggi. Pekerja memiliki keleluasaan dalam menentukan waktu kerja, target kinerja, dan pendapatan yang ingin dicapai, meskipun fleksibilitas tersebut sering kali disertai dengan konsekuensi tertentu bagi pekerja. Dari sisi mekanisme, *gig economy* memiliki kemiripan dengan sistem *outsourcing*, dengan perbedaan utama terletak pada peran perusahaan penyedia tenaga kerja yang digantikan oleh platform digital sebagai perantara. Berdasarkan ciri strukturalnya, *gig economy* diklasifikasikan ke dalam dua bentuk. Pertama, *gig* berbasis daring (*online-based gig* atau *crowdwork*), yaitu pekerjaan yang seluruh prosesnya dilakukan secara digital tanpa interaksi tatap muka. Di Indonesia dan kawasan Asia Tenggara, platform *crowdwork* yang banyak digunakan antara lain *Fastwork* (Thailand), *Projects.co.id*, dan *Sribulancer*. Kedua, *gig* berbasis lokasi (*location-based gig*), yaitu pekerjaan yang mensyaratkan kehadiran fisik pekerja, seperti layanan transportasi (*ride-hailing*), jasa antar-jemput makanan, dan layanan kurir.

Gig economy semakin mendominasi pasar tenaga kerja di Indonesia seiring dengan meningkatnya jumlah pekerja lepas. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, jumlah pekerja lepas di Indonesia mencapai sekitar 40 juta orang yang tersebar di berbagai sektor, seperti transportasi, layanan, teknologi, dan industri kreatif. Kontribusi pekerja lepas terhadap perekonomian nasional juga tergolong signifikan, yakni menyumbang lebih dari 5% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada tahun 2022. Hal ini menunjukkan peran strategis *gig economy* dalam penciptaan lapangan kerja dan pertumbuhan ekonomi, khususnya di tengah perubahan struktur pasar tenaga kerja akibat kemajuan teknologi dan pergeseran preferensi kerja generasi muda. Perkembangan *gig economy* tidak hanya terjadi di Indonesia, tetapi juga merupakan tren global. Laporan *International Labour Organization* (ILO) tahun 2021 mencatat bahwa sekitar 20-30% tenaga kerja di negara maju dan berkembang terlibat dalam *gig economy*, dengan pertumbuhan yang signifikan selama satu dekade terakhir. Meskipun Indonesia memiliki proporsi pekerja lepas yang relatif besar, tingkat perlindungan hukum yang tersedia masih bervariasi jika dibandingkan dengan negara lain. Di Amerika Serikat, misalnya,

² Arianne Renan Barzilay and Anat Ben-David, ‘Platform Inequality: Gender in the Gig -Economy Doi’, *SSRN Electronic Journal*, 396 <<https://doi.org/10.2139/ssrn.2995906>>.

³ Adi Pratomo Kusuma Wardhana and Rasji Rasji, ‘The Legal Status of Gig Economy Workers in Indonesia’s Digital Platform Industry (2022-2025)’, *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 21.1 (2025), 1–13 <<https://doi.org/10.21070/ijler.v21i1.1402>>.

terdapat sekitar 59 juta pekerja lepas yang mencakup 36% dari total tenaga kerja. Namun, meskipun didukung oleh kerangka hukum yang lebih maju, pekerja lepas di negara tersebut masih menghadapi kendala dalam mengakses jaminan sosial dan layanan kesehatan. Kondisi ini menegaskan bahwa keberadaan regulasi saja belum cukup, sehingga diperlukan kebijakan yang lebih inklusif untuk menjamin kesejahteraan pekerja lepas tanpa menghilangkan fleksibilitas yang menjadi karakter utama *gig economy*.⁴

Meskipun mengalami perkembangan yang pesat, pemerintah dinilai masih belum memiliki kapasitas yang memadai dalam mengestimasi jumlah populasi pekerja *gig* secara akurat. Keterbatasan data ini menunjukkan pentingnya penguatan klasifikasi pekerja *gig* sebagai dasar bagi pengembangan riset, perumusan kebijakan publik, dan pembentukan regulasi yang tepat sasaran. Hingga saat ini, belum tersedia data resmi yang sepenuhnya komprehensif mengenai jumlah pekerja *gig* di Indonesia. Namun demikian, laporan Fairwork Indonesia mencatat bahwa sedikitnya terdapat 2,5 juta pekerja *gig* berbasis sepeda motor, serta sekitar seperlima penduduk Indonesia pernah menggunakan layanan berbasis *gig economy*. Meskipun sektor transportasi menjadi sektor yang paling menonjol, pekerja *gig* juga tersebar di sektor-sektor lain. Berdasarkan Permana dkk. (2023) yang merujuk pada data Sakernas, jumlah pekerja *gig* di luar sektor transportasi diperkirakan mencapai sekitar 1,1 juta orang. Selain itu, survei Lembaga Demografi FEB UI menunjukkan bahwa terdapat sedikitnya 2,6 juta mitra pengemudi Gojek pada tahun 2021, yang semakin menegaskan besarnya skala *gig economy* di sektor transportasi digital.⁵

Data Sakernas juga digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik demografis dan kondisi kerja pekerja *gig*. Di sektor transportasi, pekerja *gig* umumnya memiliki jam kerja yang panjang, yakni hingga 57 jam per minggu, sejalan dengan temuan berbagai penelitian mengenai pola kerja pengemudi ojek daring dan kurir yang bekerja intensif demi memenuhi target dan memperoleh bonus harian. Dari aspek gender, pekerja *gig* di sektor transportasi didominasi oleh laki-laki, yaitu sebesar 97,6%, sedangkan pada sektor jasa lainnya, partisipasi perempuan relatif lebih tinggi dan sebanding dengan pekerja tetap, yakni mencapai 36,4%. Lebih lanjut, *gig economy* merupakan fenomena yang terkonsentrasi di wilayah perkotaan. Sekitar 88% pekerja *gig* di sektor transportasi dan 80,7% pekerja *gig* di sektor jasa lainnya berdomisili di kawasan perkotaan. Secara geografis, dominasi terlihat di Pulau Jawa, yang menampung sekitar 1,7 juta pekerja *gig* atau 74% dari total pekerja *gig*, dengan konsentrasi tinggi di wilayah metropolitan Jabodetabek, yang mencakup sekitar 480.000 pekerja *gig* sektor transportasi atau 39%.

Meskipun *gig economy* menawarkan fleksibilitas kerja, sistem ini juga menimbulkan berbagai risiko bagi pekerja, terutama terkait ketidakstabilan pendapatan. Survei Oxfam Indonesia tahun 2022 menunjukkan bahwa sekitar 60% pekerja lepas di Indonesia mengalami kesulitan memenuhi kebutuhan dasar akibat pendapatan yang tidak menentu serta minimnya perlindungan jaminan sosial. Pada tingkat global, laporan *McKinsey & Company* tahun 2021 mencatat bahwa sekitar 30% pekerja lepas di negara berkembang menjadikan pekerjaan *gig* sebagai sumber pendapatan utama, namun hanya 25% di antaranya yang merasa memiliki stabilitas finansial yang memadai. Kondisi tersebut menegaskan urgensi penyediaan

⁴ Akhdan Adityo Latri and others, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas Dan Kontrak', *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2.2 (2024), 375–83.

⁵ Muhammad Yorga Permana Nabiyla Risfa Izzati, Wahyudi Askar, 'Dari Ojek Hingga Penerjemah : Berapa Banyak Pekerja Ekonomi Gig Di Indonesia Dan Bagaimana Karakteristik Mereka?'

perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja lepas. Temuan *World Bank* mengungkapkan bahwa hanya sekitar 30% pekerja lepas yang merasa terlindungi oleh regulasi yang berlaku, sehingga menunjukkan adanya kebutuhan mendesak akan reformasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan inklusif.

Permasalahan mendasar dalam *gig economy* terletak pada ketidakjelasan status hukum pekerja *gig*, apakah dikualifikasikan sebagai pekerja dalam hubungan kerja atau sebagai mitra independen. Perusahaan platform digital seperti Gojek, Grab, ShopeeFood, Maxim, dan Lalamove, serta platform jasa profesional lainnya, secara konsisten menyebut pekerja sebagai “mitra” untuk menegaskan ketiadaan hubungan kerja subordinatif, padahal dalam praktiknya seluruh proses kerja dikendalikan oleh platform, mulai dari penetapan tarif, distribusi pekerjaan melalui sistem algoritma, hingga pemberian sanksi berupa suspend atau pemutusan kemitraan. Ketika pekerja diwajibkan mematuhi standar operasional perusahaan dan pendapatannya sepenuhnya ditentukan oleh aplikasi, terdapat unsur perintah yang bersifat terselubung. Ketidaksesuaian antara label kontraktual kemitraan dan realitas hubungan kerja yang menunjukkan subordinasi menyebabkan pekerja *gig* tidak memperoleh perlindungan normatif sebagaimana diatur dalam Pasal 88 tentang hak atas upah layak, Pasal 86 tentang keselamatan dan kesehatan kerja, serta Pasal 77-85 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai waktu kerja, waktu istirahat, dan lembur. Selain itu, pekerja *gig* juga kehilangan perlindungan upah minimum karena status kemitraan membuat tarif jasa tidak tunduk pada ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota, sementara besaran tarif ditentukan secara sepihak oleh perusahaan platform melalui mekanisme algoritmik yang dapat berubah tanpa persetujuan pekerja. Dalam rentang 2022-2025, berbagai platform tercatat menurunkan insentif, membatasi bonus, dan mengubah skema perhitungan jarak tempuh yang berdampak pada penurunan signifikan pendapatan pekerja, tanpa ruang negosiasi bagi pekerja. Apabila pekerja *gig* dikualifikasikan sebagai pekerja formal, praktik tersebut jelas bertentangan dengan Pasal 91 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang melarang pembayaran upah di bawah ketentuan minimum. Ambiguitas status hukum ini pada akhirnya menghambat penerapan perlindungan upah dan menempatkan pekerja *gig* dalam posisi rentan terhadap eksploitasi ekonomi.⁶

Dalam aspek hubungan kerja, problematika lain muncul terkait ketiadaan pengaturan mengenai jam kerja, waktu istirahat, hak cuti, serta mekanisme perlindungan keselamatan kerja bagi pekerja *gig*. Meskipun dikategorikan sebagai pekerja mandiri tanpa jam kerja tetap, dalam praktiknya algoritma platform justru mendorong pekerja untuk bekerja dalam durasi yang panjang demi memenuhi target dan memperoleh insentif harian. Di sektor ojek daring dan kurir logistik, tidak sedikit pekerja yang bekerja hingga 12-14 jam per hari tanpa waktu istirahat yang memadai, sementara *platform* tidak menetapkan batas maksimal jam kerja sebagaimana diwajibkan dalam Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur waktu kerja 40 jam per minggu. Kondisi ini meningkatkan risiko kecelakaan kerja, khususnya bagi pengemudi transportasi daring yang setiap hari menghadapi risiko di jalan. Berbeda dengan pekerja formal yang berhak atas perlindungan BPJS Ketenagakerjaan, termasuk Jaminan Kecelakaan Kerja, pekerja *gig* tidak memperoleh perlindungan tersebut karena status hukumnya tidak diakui

⁶ Rachmayani Dewi, 'PERLINDUNGAN HUKUM UNTUK PEKERJA LEPAS : MENYIKAPI TANTANGAN DI ERA GIG ECONOMY A . Pendahuluan Gig Economy Merupakan Pasar Kerja Di Mana Kontraktor Independen Dan Pekerja Lepas Mengisi Posisi-Posisi Sementara Dan Paruh Waktu Melalui Platform Digital . Gi', *JOURNAL PRESUMPTION OF LAW*, 7.April (2025), 18–30.

sebagai pekerja, sehingga seluruh risiko dan biaya kecelakaan harus ditanggung sendiri. Selain itu, ketidakjelasan status hubungan kerja juga berdampak pada ketiadaan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pekerja *gig* tidak dapat mengakses tahapan penyelesaian sengketa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, termasuk perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, maupun pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).⁷ Akibatnya, ketika terjadi *suspend* sepihak, penurunan tarif, atau penonaktifan akun secara tidak adil, pekerja hanya dapat mengajukan pengaduan melalui layanan pelanggan *platform* yang pada praktiknya sering tidak efektif. Ketidadaan forum penyelesaian sengketa yang formal dan independen semakin memperlemah posisi pekerja *gig* serta membuka ruang bagi perusahaan *platform* untuk melakukan tindakan sepihak tanpa kontrol hukum yang memadai.

Permasalahan hukum lain yang tidak kalah krusial berkaitan dengan jaminan sosial dan perlindungan kesehatan sebagai hak normatif pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 99-100 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang BPJS, dan PP Nomor 82 Tahun 2019. Dalam hubungan kerja formal, pemberi kerja wajib mengikutsertakan pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dengan skema pembagian iuran. Namun, pekerja *gig* dikategorikan sebagai Pekerja Bukan Penerima Upah (PBBPU) sehingga harus menanggung seluruh iuran secara mandiri, meskipun pendapatan mereka bersifat fluktuatif. Kondisi ini menyebabkan banyak pekerja *gig* tidak memiliki perlindungan jaminan sosial yang memadai ketika mengalami kecelakaan kerja atau sakit, padahal pekerjaan mereka memiliki tingkat risiko yang tinggi. Secara doktrinal, apabila hubungan kerja *gig* pada kenyataannya bersifat subordinatif, maka perusahaan *platform* seharusnya diposisikan sebagai pemberi kerja yang berkewajiban menanggung iuran BPJS; namun, karena status hubungan kerja tidak jelas, kewajiban tersebut tidak dapat ditegakkan secara efektif. Selain itu, problematika hukum juga muncul pada aspek kontraktual melalui penggunaan perjanjian kemitraan berbentuk kontrak baku (*standard form contract*) yang bersifat sepihak, di mana pekerja hanya diberikan pilihan untuk menerima atau menolak seluruh klausul (*take it or leave it*) tanpa ruang negosiasi.⁸ Model kontrak adhesi ini bertentangan dengan prinsip kebebasan berkontrak yang mensyaratkan kesetaraan para pihak sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 dan 1338 KUH Perdata, terutama karena banyak klausul yang membebaskan *platform* dari tanggung jawab hukum dan membebankan seluruh risiko kepada pekerja, seperti klausul *suspend* sepihak, perubahan skema tarif tanpa persetujuan, dan penyangkalan tanggung jawab atas kerugian mitra. Dalam perspektif hukum perdata modern, klausul-klausul tersebut dapat dikualifikasikan sebagai klausul eksonerasi yang bertentangan dengan asas keadilan kontraktual, namun karena hubungan tersebut tidak diakui sebagai hubungan kerja, pengujian keadilan kontrak jarang diterapkan dalam praktik.

Permasalahan hukum lain yang muncul akibat ketidakjelasan status hubungan kerja pekerja *gig* mencakup berbagai aspek fundamental, mulai dari perpajakan, perlindungan terhadap diskriminasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hingga kebijakan publik. Dalam aspek perpajakan, pekerja *gig* dikualifikasikan sebagai wajib pajak orang pribadi non-karyawan yang

⁷ R. Fadhilla and A. Suryono, 'Legal Settlement of Breach of Employment Contract Disputes in Black On Box Cafe & Convention', *Hukum Inovatif*, 1.2 (2024).

⁸ D. O. Oswari, 'Legal Analysis of Losses Due to Breach in Business Contracts', *Jendela Hukum Dan Keadilan*, 9.2 (2024).

wajib menghitung dan membayar pajak penghasilan secara mandiri, sementara perusahaan platform tidak berkewajiban melakukan pemotongan PPh Pasal 21, sehingga banyak pekerja tidak memiliki pemahaman perpajakan, bukti potong, maupun akses data transaksi yang transparan, yang pada akhirnya menimbulkan kekacauan administrasi perpajakan dan tumpang tindih regulasi yang merugikan pekerja maupun negara. Ketiadaan status sebagai pekerja juga menyebabkan hilangnya perlindungan terhadap diskriminasi sebagaimana dijamin dalam Pasal 6 dan Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dalam praktik *gig economy* termanifestasi dalam bentuk diskriminasi algoritmik, seperti penurunan rating, pembatasan order, atau pemrioritasan tertentu berdasarkan sistem digital yang tidak transparan dan tidak dapat digugat karena dianggap sebagai rahasia perusahaan. Di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, pekerja *gig*, khususnya di sektor transportasi daring, menghadapi risiko kecelakaan yang tinggi tanpa kewajiban hukum bagi platform untuk menyediakan pelatihan keselamatan, alat pelindung diri, maupun kompensasi kecelakaan, padahal kewajiban tersebut secara normatif diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sehingga banyak pekerja bekerja tanpa perlindungan dan tanpa hak atas jaminan ketika mengalami kecelakaan kerja, bahkan dalam kasus kematian atau cacat permanen. Problem ini diperparah oleh ketidaksinkronan regulasi sektoral antara Kementerian Perhubungan, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Komunikasi dan Informatika, serta BPJS yang masing-masing mengatur aspek berbeda tanpa pendekatan terpadu, sehingga menciptakan ketidakpastian hukum dan melemahkan penegakan perlindungan sosial. Pada akhirnya, keseluruhan problematika ini bermuara pada melemahnya peran negara sebagai pelindung pekerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, karena tidak diakuinya pekerja platform sebagai pekerja dalam hubungan kerja menciptakan *legal vacuum* yang menempatkan jutaan pekerja *gig* dalam wilayah abu-abu hukum tanpa perlindungan normatif yang memadai sepanjang periode 2022-2025.

B. Kedudukan Hukum Pekerja Digital dalam Hubungan Kerja Lintas Negara

Perlindungan pekerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia pada prinsipnya mencakup perlindungan hak berunding, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi kelompok rentan, perlindungan upah dan tunjangan, serta jaminan sosial. Namun, dalam konteks *gig economy*, prinsip perlindungan tersebut berhadapan dengan model hubungan kerja berbasis kemitraan yang secara normatif menempatkan pekerja di luar rezim hubungan kerja formal. Hal ini menimbulkan persoalan mendasar terkait kedudukan hukum pekerja *gig*, khususnya dalam menentukan apakah mereka dapat dikualifikasikan sebagai pekerja dalam hubungan kerja atau hanya sebagai mitra independen.

Perkembangan *gig economy* di Indonesia telah mengubah lanskap ketenagakerjaan secara signifikan, seiring dengan menjamurnya platform digital seperti Gojek, Grab, Maxim, ShopeeFood, Lalamove, serta berbagai marketplace jasa profesional. Model kerja berbasis *platform* ini mengedepankan fleksibilitas dan sistem kerja *on-demand* yang dikendalikan melalui teknologi algoritmik. Namun, transformasi tersebut tidak diikuti oleh pembaruan regulasi ketenagakerjaan yang memadai, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai status pekerja *gig* dalam hukum positif Indonesia. Akibatnya, terjadi ketegangan antara realitas hubungan kerja di lapangan dengan konstruksi normatif yang diatur dalam

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.⁹

Secara normatif, hukum ketenagakerjaan Indonesia hanya mengenal dua bentuk hubungan kerja formal, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang keduanya didasarkan pada unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, yakni adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Namun, dalam praktik *gig economy*, pekerja umumnya diklasifikasikan sebagai mitra melalui perjanjian kemitraan atau persetujuan elektronik yang bersifat sepihak. Klasifikasi ini digunakan oleh perusahaan platform untuk menegaskan bahwa tidak terdapat hubungan kerja subordinatif, sehingga platform tidak berkewajiban memberikan perlindungan normatif seperti upah minimum, jaminan sosial, waktu kerja, dan perlindungan keselamatan kerja.¹⁰

Meskipun secara kontraktual pekerja *gig* disebut sebagai mitra, secara faktual hubungan kerja yang terjadi menunjukkan adanya unsur subordinasi yang kuat. *Platform* digital mengendalikan hampir seluruh proses kerja melalui sistem algoritma, mulai dari penentuan tarif, distribusi order, penilaian kinerja, hingga penerapan sanksi berupa suspend atau pemutusan kemitraan. Algoritma dalam konteks ini berfungsi layaknya manajer atau *supervisor* pada perusahaan konvensional. Pekerja yang menolak order atau tidak memenuhi target tertentu dapat dikenai penurunan performa digital yang berdampak langsung pada pendapatan dan akses kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa unsur “perintah” dalam hubungan kerja tetap terpenuhi, meskipun tidak disampaikan secara langsung oleh manusia, melainkan melalui sistem digital (*algorithmic control*).

Relasi kerja tersebut semakin problematis jika ditinjau dari perspektif hukum kontrak. Hubungan antara *platform* dan pekerja tidak dibentuk melalui perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 50-54 UU Ketenagakerjaan, melainkan melalui kontrak baku (*adhesion contract*) dengan model “*take it or leave it*”. Pekerja tidak memiliki ruang untuk melakukan negosiasi terhadap klausul kontrak, sehingga posisi tawarnya sangat lemah. Dari sudut pandang Pasal 1338 KUH Perdata, kondisi ini bertentangan dengan prinsip kebebasan berkontrak yang mensyaratkan adanya kesetaraan para pihak. Oleh karena itu, relasi antara *platform* dan pekerja *gig* lebih tepat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja terselubung (*disguised employment relationship*) dibandingkan kemitraan yang setara.¹¹

Ketidakjelasan status hukum pekerja *gig* juga berdampak langsung pada perlindungan sosial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, pemberi kerja wajib mendaftarkan dan membayar iuran jaminan sosial bagi pekerjanya. Namun, karena pekerja *gig* dikategorikan sebagai Pekerja Bukan Penerima Upah (PBBU), seluruh kewajiban iuran dialihkan kepada individu. Padahal, karakter pendapatan pekerja *gig* yang fluktuatif membuat mereka sulit membayar iuran secara rutin. Kondisi ini mengakibatkan rendahnya perlindungan jaminan sosial, khususnya bagi pekerja di sektor transportasi daring dan kurir logistik yang memiliki risiko kecelakaan kerja sangat tinggi.

⁹ R. M. Siregar, *Social Justice in National Labor Law* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2022).

¹⁰ J. Stanford, ‘The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives’, *Economic and Labour Relations Review*, 28.3 (2017).

¹¹ N. Alfiani, ‘Comparison of Labor Regulations in the Indonesian Labor Law and the Job Creation Law’, *An-Nizam: Jurnal Hukum Dan Kemasyarakatan*, 14.2 (2020).

Dalam aspek regulasi sektoral, pemerintah memang telah menerbitkan beberapa aturan untuk merespons fenomena kerja platform, seperti Permenhub Nomor 12 Tahun 2019 dan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 564 Tahun 2022 yang mengatur tarif dan keselamatan transportasi daring. Namun, regulasi tersebut tidak menyentuh substansi hubungan kerja. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/1/HK.04/II/2022 tentang Perlindungan Pekerja Berbasis Aplikasi juga belum memberikan kepastian hukum karena tidak memiliki kekuatan mengikat. Akibatnya, regulasi-regulasi tersebut justru memperkuat narasi kemitraan tanpa memberikan perlindungan hukum yang komprehensif bagi pekerja *gig*. Masalah lain yang mempertegas posisi subordinatif pekerja *gig* adalah mekanisme *suspend* atau pemutusan kemitraan sepihak. Dalam praktik 2022-2025, pekerja *gig* dapat dinonaktifkan dari platform tanpa pemberitahuan yang jelas, tanpa mekanisme pembelaan diri, dan tanpa kompensasi. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan. Ketergantungan penuh pekerja terhadap platform, dikombinasikan dengan kewenangan sepihak perusahaan, menunjukkan adanya relasi kekuasaan yang tidak sejalan dengan konsep kemitraan.

Selain itu, ketidakjelasan status hukum juga menghilangkan perlindungan terhadap upah dan waktu kerja. Tarif layanan ditentukan sepenuhnya oleh *platform* melalui formula algoritmik yang dapat berubah sewaktu-waktu, sering kali tanpa konsultasi dengan pekerja. Pada periode 2022-2025, kebijakan pengurangan insentif menyebabkan pendapatan banyak pekerja *gig* berada di bawah upah minimum. Di sisi lain, pekerja *gig* juga tidak dilindungi oleh ketentuan waktu kerja maksimal sebagaimana diatur dalam Pasal 77-85 UU Ketenagakerjaan, sehingga banyak yang bekerja lebih dari 12 jam per hari demi mencapai pendapatan minimum. Kondisi ini memperlihatkan adanya eksploitasi terselubung akibat kekosongan perlindungan hukum.

Dalam perspektif global, sejumlah negara telah mengakui bahwa pekerja *gig* tidak dapat diperlakukan semata-mata sebagai mitra independen. Putusan Mahkamah Agung Inggris dalam perkara *Uber* (2021) menetapkan pengemudi sebagai “*worker*”, sementara Uni Eropa melalui *EU Platform Work Directive* (2023) memperkenalkan asas *presumption of employment*.¹² Perkembangan ini menunjukkan pergeseran paradigma global menuju pengakuan perlindungan hukum bagi pekerja platform. Namun, Indonesia hingga 2025 belum mengadopsi pendekatan serupa, sehingga hukum ketenagakerjaan nasional tertinggal dalam menjawab realitas kerja digital.¹³

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedudukan hukum pekerja *gig economy* di Indonesia berada dalam kondisi ketidakpastian normatif yang merugikan pekerja. Secara faktual, hubungan kerja yang terjadi memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan. Namun, secara yuridis pekerja diposisikan sebagai mitra untuk menghindari kewajiban perlindungan normatif. Ketidakesesuaian antara norma hukum, doktrin ketenagakerjaan, dan praktik industri inilah yang menyebabkan pekerja *gig* kehilangan perlindungan upah, jaminan sosial, keselamatan kerja, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang adil. Oleh karena itu, secara substansial pekerja

¹² S. A. Rasheed, *Gig Economy Work and Workers Life Balance Issues A Phenomenological Approach*, 2022.

¹³ Qolbi Hanif Fadhlulloh, ‘Perbandingan Kedudukan Hukum Pekerja Gig Economy Di Indonesia, Belanda, Dan Inggris Comparison of the Legal Position of Gig Economy Workers in Indonesia, the Netherlands, and the UK’, *FUNDAMENTAL: JURNAL ILMIAH HUKUM*, 12.2 (2023), 307–22.

gig economy lebih tepat dipandang sebagai pekerja dalam hubungan kerja yang seharusnya mendapatkan perlindungan hukum ketenagakerjaan.

C. Upaya Perlindungan Hukum bagi Pekerja Digital dalam Hubungan Kerja Lintas Negara di Era Gig Economy

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja paruh waktu dan pekerja lepas, termasuk pekerja dalam ekosistem *gig economy*, merupakan isu krusial dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan kontemporer. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah menyediakan kerangka normatif dasar perlindungan tenaga kerja, pengaturan tersebut pada praktiknya belum mampu menjangkau pekerja *gig* yang berada di luar struktur hubungan kerja formal. Ketidakjelasan status hukum pekerja *gig* sebagai “mitra independen” menyebabkan mereka tidak memperoleh hak-hak normatif yang secara konstitusional dijamin, seperti jaminan sosial, perlindungan keselamatan kerja, kepastian upah, dan stabilitas penghasilan.

Salah satu aspek perlindungan hukum yang paling problematik bagi pekerja *gig* adalah jaminan sosial tenaga kerja. Secara normatif, UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas jaminan sosial sebagai instrumen perlindungan atas risiko kehilangan penghasilan akibat sakit, kecelakaan kerja, maupun usia lanjut. Hakikat jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Lalu Husni, adalah memberikan kepastian keberlangsungan penghasilan bagi pekerja dan keluarganya sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah diberikan. Namun, dalam konteks *gig economy*, kewajiban pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sepenuhnya dibebankan kepada pekerja *gig* sebagai Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU), sementara perusahaan platform tidak dibebani tanggung jawab sebagai pemberi kerja. Kondisi ini mengakibatkan rendahnya tingkat kepesertaan jaminan sosial di kalangan pekerja *gig* dan meningkatkan kerentanan mereka terhadap risiko sosial dan ekonomi.¹⁴

Selain persoalan jaminan sosial, perlindungan hukum bagi pekerja *gig* juga terhambat oleh konsep hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia yang masih mensyaratkan terpenuhinya unsur pekerjaan, upah, dan perintah (asas subordinasi). Dalam praktik *gig economy*, hubungan antara *platform* digital dan pekerja cenderung dikonstruksikan sebagai hubungan kemitraan melalui kontrak standar sepihak, sehingga pekerja *gig* tidak memenuhi kualifikasi sebagai pekerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan. Akibatnya, skema perlindungan seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang pada dasarnya dirancang untuk memberikan kepastian kerja dan perlindungan minimum bagi pekerja tidak tetap, tidak dapat diterapkan pada pekerja *gig*. Bahkan setelah perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja yang menghapus batasan waktu tertentu dalam PKWT, pekerja *gig* tetap berada di luar jangkauan perlindungan tersebut karena hubungan kerja mereka tidak diakui secara hukum.¹⁵

¹⁴ and S. Mulyani. Ulil Albab, A., R. Fitriyaningrum, 'Legal Protection of Gig Workers in Indonesia', *Journal of Employment Studies*, 12.2 (2023) <<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/jes.2023.03.001>>.

¹⁵ Maudy Stevania and Siti Hajati Hoesin, 'Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker Pada Era Gig Economy Di Indonesia', *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 11.2 (2024), 268–77 <<https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>>.

Dalam praktiknya, fleksibilitas yang menjadi ciri utama *gig economy* sering kali dimanfaatkan oleh perusahaan platform untuk menghindari kewajiban hukum, seperti pemberian upah minimum, perlindungan keselamatan kerja, dan jaminan sosial. Sistem algoritma yang tidak transparan menentukan distribusi pekerjaan dan besaran pendapatan, sehingga menciptakan ketidakpastian penghasilan yang signifikan. Kondisi ini semakin memperlemah posisi tawar pekerja *gig* yang terikat pada kontrak adhesi (“*take it or leave it*”) tanpa ruang negosiasi, sebagaimana dijelaskan dalam teori *contract of adhesion*. Dari perspektif keadilan distributif, situasi ini bertentangan dengan teori *justice as fairness* John Rawls yang menekankan bahwa struktur sosial dan ekonomi seharusnya melindungi kelompok paling rentan dari ketimpangan sistemik.¹⁶

Berbagai negara telah merespons problematika ini melalui pendekatan regulatif yang lebih progresif. Inggris, misalnya, mengakui kategori “*worker*” yang berada di antara *employee* dan *self-employed*, sebagaimana ditegaskan dalam putusan *Uber BV v Aslam*. Pengakuan ini memberikan hak-hak dasar seperti upah minimum, cuti berbayar, dan perlindungan waktu kerja. Australia juga mulai mengembangkan perlindungan bagi pekerja *gig* melalui *Fair Work Act 2009* dan putusan *Fair Work Commission* dalam kasus *Gupta v Portier Pacific Pty Ltd* yang mengakui pengemudi *Uber Eats* sebagai pekerja. Sementara itu, Uni Eropa mendorong perlindungan pekerja *platform* melalui *Directive on Platform Work*, dan beberapa yurisdiksi di Amerika Serikat mengadopsi kebijakan klasifikasi ulang pekerja *gig* sebagai karyawan. Perkembangan ini menunjukkan bahwa perlindungan pekerja *gig* dapat diakomodasi tanpa mengorbankan keberlanjutan ekonomi digital.¹⁷

Dalam konteks Indonesia, upaya perlindungan hukum bagi pekerja *gig* perlu ditempuh melalui pendekatan regulatif yang kontekstual dan adaptif. Pertama, diperlukan pembentukan ketentuan khusus yang mengatur hubungan kemitraan dalam *gig economy* untuk menjamin keseimbangan kedudukan para pihak dan mencegah eksploitasi. Kedua, perlu dirumuskan regulasi khusus mengenai *gig worker* yang secara eksplisit mengatur hak dan kewajiban pekerja serta tanggung jawab perusahaan platform, termasuk kewajiban perlindungan sosial. Ketiga, pemerintah perlu memperkuat upaya sosialisasi dan edukasi mengenai jaminan sosial dan hak-hak ketenagakerjaan bagi pekerja *gig* agar mereka memiliki kesadaran hukum yang memadai.

Urgensi perlindungan hukum ini semakin meningkat seiring pertumbuhan pesat *gig economy* di Indonesia, sebagaimana tercermin dari data Badan Pusat Statistik yang mencatat peningkatan signifikan jumlah pekerja lepas dalam beberapa tahun terakhir. Tanpa intervensi regulasi yang memadai, pekerja *gig* akan terus berada dalam kondisi kerja yang rentan dan tidak pasti. Oleh karena itu, reformasi hukum ketenagakerjaan yang lebih inklusif menjadi kebutuhan mendesak untuk memastikan keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan perlindungan hak pekerja, sekaligus mewujudkan prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi.

KESIMPULAN

¹⁶ and I. M. Halmadiningrat. Dananjaya, I. K., N. K. A. Undari, ‘Reformulasi Hubungan Kerja Bagi Driver Online: Analisis Kekosongan Hukum Untuk Mengkontruksi Pekerjaan Yang Layak’, *Jurnal Yustika*, 26.1 (2023) <<https://doi.org/https://doi.org/10.24123>>.

¹⁷ I Gde Sandy, ‘Perlindungan Hak Pekerja Gig Economy Melalui Perspektif Hukum’, *Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 5.1 (2025), 127–34.

Gig economy telah mengubah pola hubungan kerja secara signifikan melalui sistem kerja berbasis *platform* digital yang fleksibel dan lintas batas negara. Namun, perubahan tersebut tidak diimbangi dengan kerangka hukum ketenagakerjaan yang memadai. Pekerja digital umumnya diklasifikasikan sebagai mitra independen melalui perjanjian kemitraan, sehingga berada di luar perlindungan normatif hukum ketenagakerjaan, meskipun secara faktual hubungan kerja menunjukkan adanya unsur subordinasi melalui pengendalian algoritmik oleh perusahaan *platform*.

Ketidakjelasan status hukum pekerja digital berdampak langsung pada hilangnya perlindungan upah, jaminan sosial, keselamatan kerja, serta akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa yang adil, terutama dalam hubungan kerja lintas negara. Kondisi ini menciptakan kekosongan hukum yang menempatkan pekerja *gig* dalam posisi rentan terhadap eksploitasi dan ketidakpastian kerja. Oleh karena itu, diperlukan reformasi hukum ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan inklusif dengan mengakui karakteristik khusus pekerjaan berbasis platform serta menegaskan tanggung jawab perusahaan platform terhadap perlindungan pekerja. Upaya ini penting untuk mewujudkan keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan pemenuhan hak-hak dasar pekerja sesuai dengan prinsip keadilan sosial dan amanat konstitusi.

DAFTAR PUSTAKA

DASAR HUKUM

- Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 564 Tahun 2022 tentang Pedoman Perhitungan Biaya Jasa Penggunaan Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat yang Dilakukan dengan Aplikasi.
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 261).
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647).
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747).
- Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 130).
- Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 37/P/HUM/2017
- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/1/HK.04/II/2022 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Berbasis Aplikasi.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256).
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456).
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856).

ARTIKEL JURNAL

- Alfiyani, N., 'Comparison of Labor Regulations in the Indonesian Labor Law and the Job Creation Law', *An-Nizam: Jurnal Hukum Dan Kemasyarakatan*, 14.2 (2020)
- Barzilay, Arianne Renan, and Anat Ben-David, 'Platform Inequality: Gender in the Gig -Economy Doi', *SSRN Electronic Journal*, 396 <<https://doi.org/10.2139/ssrn.2995906>>
- Dananjaya, I. K., N. K. A. Undari, and I. M. Halmadiningrat., 'Reformulasi Hubungan Kerja Bagi Driver Online: Analisis Kekosongan Hukum Untuk Mengkontruksi Pekerjaan Yang Layak', *Jurnal Yustika*, 26.1 (2023) <<https://doi.org/https://doi.org/10.24123>>
- Dewi, Rachmayani, 'PERLINDUNGAN HUKUM UNTUK PEKERJA LEPAS : MENYIKAPI TANTANGAN DI ERA GIG ECONOMY A . Pendahuluan Gig Economy Merupakan Pasar Kerja Di Mana Kontraktor Independen Dan Pekerja Lepas Mengisi Posisi-Posisi Sementara Dan Paruh Waktu Melalui Platform Digital . Gi', *JOURNAL PRESUMPTION OF LAW*, 7.April (2025), 18-30
- Fadhlulloh, Qolbi Hanif, 'Perbandingan Kedudukan Hukum Pekerja Gig Economy Di Indonesia , Belanda , Dan Inggris Comparison of the Legal Position of Gig Economy Workers in Indonesia, the Netherlands , and the UK', *FUNDAMENTAL: JURNAL ILMIAH HUKUM*, 12.2 (2023), 307-22
- Latri, Akhdan Adityo, Rajwa Khaicirinu Riyanto, Muhammad Bintang Firdaus, and Gaung Syah Arjuna, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas Dan Kontrak', *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2.2 (2024), 375-83
- Nabiyla Risfa Izzati, Wahyudi Askar, Muhammad Yorga Permana, 'Dari Ojek Hingga Penerjemah : Berapa Banyak Pekerja Ekonomi Gig Di Indonesia Dan Bagaimana Karakteristik Mereka?'
- Oswari, D. O., 'Legal Analysis of Losses Due to Breach in Business Contracts', *Jendela Hukum Dan Keadilan*, 9.2 (2024)
- Rasheed, S. A., *Gig Economy Work and Workers Life Balance Issues A Phenomenological Approach*, 2022
- Sandy, I Gde, 'Perlindungan Hak Pekerja Gig Economy Melalui Perspektif Hukum', *Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 5.1 (2025), 127-34
- Siregar, R. M., *Social Justice in National Labor Law* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2022)
- Stanford, J., 'The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives', *Economic and Labour Relations Review*, 28.3 (2017)

- Stevania, Maudy, and Siti Hajati Hoesin, 'Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker Pada Era Gig Economy Di Indonesia', *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 11.2 (2024), 268-77 <<https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>>
- Suryono, R. Fadhillah and A., 'Legal Settlement of Breach of Employment Contract Disputes in Black On Box Cafe & Convention', *Hukum Inovatif*, 1.2 (2024)
- Ulil Albab, A., R. Fitriyaningrum, and S. Mulyani., 'Legal Protection of Gig Workers in Indonesia', *Journal of Employment Studies*, 12.2 (2023) <<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/jes.2023.03.001>.>
- Wardhana, Adi Pratomo Kusuma, and Rasji Rasji, 'The Legal Status of Gig Economy Workers in Indonesia's Digital Platform Industry (2022-2025)', *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 21.1 (2025), 1-13 <<https://doi.org/10.21070/ijler.v21i1.1402>>