

KEKOSONGAN NORMA PERLINDUNGAN PEKERJA *GIG* ECONOMY DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Oleh:

Sang Made Andika Wiguna¹

Ida Bagus Yoga Raditya²

Universitas Udayana

Alamat: Jl. Pulau Bali No.1, Dauh Puri Klod, Kec. Denpasar Bar., Kota Denpasar, Bali (80114).

Korespondensi Penulis: wiguna160305@gmail.com, idabagusyogaraditya@unud.ac.id.

Abstract. The rapid growth of the Gig Economy in Indonesia has been driven by digital platforms that connect consumers with workers, such as ride-hailing drivers, delivery couriers, and digital freelancers. These workers perform flexible, app-based work, yet are often classified not as employees under labour law, but as “partners”. This legal construction creates serious problems, because core labour rights such as minimum wage, social security coverage, occupational safety and health protection, and safeguards against termination of work do not automatically apply to them. This research employs a normative juridical method using statutory and conceptual approaches to analyse how Indonesian labour law – particularly the Manpower Law, the Omnibus Law on Job Creation, and its implementing regulations – governs Gig Economy workers, and to examine the existence of normative gaps, vague norms, and normative conflicts in their legal protection. The findings indicate that the existing legal framework remains oriented towards classical standard employment relationships and has not explicitly recognised platform workers as subjects of labour law. Consequently, Gig Economy workers occupy a vulnerable position as dependent non-standard workers and digital informal workers. The research also reveals a normative gap regarding the recognition of platform workers’ status, ambiguity in the boundary between employment and partnership, and conflicts between the principle of worker protection and the logic of freedom of contract. These conditions highlight the urgent need to reconstruct Indonesian labour law to

Received November 25, 2025; Revised December 14, 2025; January 03, 2026

*Corresponding author: wiguna160305@gmail.com

KEKOSONGAN NORMA PERLINDUNGAN PEKERJA GIG ECONOMY DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

become more adaptive to digital work realities, without sacrificing workers' fundamental rights to decent and protected work.

Keywords: *Gig Economy, Labour Law, Platform Workers, Normative Gap, Non-Standard Employment.*

Abstrak. Fenomena *Gig Economy* di Indonesia berkembang pesat seiring dengan hadirnya platform digital yang mempertemukan konsumen dengan pekerja, seperti pengemudi ojek online, kurir aplikasi, dan pekerja lepas digital. Mereka bekerja secara fleksibel dan berbasis aplikasi, namun secara normatif sering kali tidak dikualifikasikan sebagai pekerja/buruh dalam hukum ketenagakerjaan, melainkan sebagai “mitra”. Hal ini menimbulkan persoalan serius karena hak-hak normatif seperti upah minimum, jaminan sosial ketenagakerjaan, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta mekanisme perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja tidak secara otomatis melekat pada mereka. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual untuk menganalisis pengaturan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja *Gig Economy* menurut UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan peraturan pelaksananya, serta menelaah adanya kekosongan norma, norma kabur, dan konflik norma dalam perlindungan hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerangka hukum positif yang ada masih berorientasi pada hubungan kerja klasik dan belum secara tegas mengakui pekerja platform sebagai subjek hukum ketenagakerjaan. Akibatnya, pekerja *Gig Economy* berada dalam posisi rentan sebagai pekerja non-standar yang bergantung dan pekerja informal digital. Penelitian ini juga menemukan adanya kekosongan norma terkait pengakuan status pekerja platform, ketidakjelasan batas antara hubungan kerja dan kemitraan, serta konflik antara prinsip perlindungan pekerja dan logika kebebasan berkontrak. Kondisi ini menegaskan perlunya rekonstruksi hukum ketenagakerjaan agar lebih adaptif terhadap realitas kerja digital tanpa mengorbankan hak-hak dasar pekerja atas pekerjaan yang layak dan terlindungi.

Kata Kunci: *Gig Economy, Hukum Ketenagakerjaan, Pekerja Platform, Kekosongan Norma, Hubungan Kerja Non-Standar.*

LATAR BELAKANG

Perkembangan ekonomi digital di Indonesia melahirkan model kerja baru yang serba fleksibel dan berbasis aplikasi. Driver ojek online, kurir makanan dan barang, hingga pekerja lepas digital yang mengerjakan proyek melalui platform merupakan bagian dari fenomena *Gig Economy* yang kini menjadi penopang penting aktivitas ekonomi sehari-hari.¹ Di satu sisi, pola kerja ini menawarkan keleluasaan jam kerja dan peluang pendapatan tambahan. Namun, di sisi lain, konstruksi hubungan kerja yang dikemas sebagai “kemitraan” membuat posisi pekerja sering kali tidak jelas dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan.

Hukum ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya masih bertumpu pada paradigma hubungan kerja standar yang menempatkan pekerja/buruh sebagai pihak yang bekerja dengan menerima upah dari pengusaha atau pemberi kerja, sebagaimana dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.² Rumusan ini lahir dalam konteks hubungan kerja konvensional: ada pengusaha, ada pekerja, ada perintah, dan ada upah yang dibayarkan secara berkala. Dalam praktik *Gig Economy*, relasi ini menjadi kabur karena platform digital berupaya memposisikan dirinya bukan sebagai “pemberi kerja”, melainkan sebagai penyedia layanan teknologi yang menjembatani mitra dan konsumen.

Upaya pembaruan hukum ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK, pada dasarnya lebih diarahkan untuk menyederhanakan pengaturan hubungan kerja formal, terutama terkait fleksibilitas perjanjian kerja dan mekanisme PHK.³ Namun, skema ini belum secara spesifik menyentuh model kerja berbasis platform digital, sehingga pekerja *Gig Economy* tetap berada di ruang abu-abu: bekerja secara nyata, tetapi tidak sepenuhnya diakui sebagai pekerja/buruh dalam arti

¹ Muhammad Arya Syandika, dkk., “Transformasi Hukum Ketenagakerjaan di Era Digital: Menjawab Tantangan Perlindungan Hak Pekerja di Era Ekonomi Digital,” *EBJESMA: Journal of Law and Human Rights*, Vol. 1, No. 1, 2025.

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK.

KEKOSONGAN NORMA PERLINDUNGAN PEKERJA GIG ECONOMY DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

formal. Dari perspektif struktur pasar kerja, pekerja *Gig Economy* memiliki banyak kemiripan dengan tenaga kerja informal yang terdigitalisasi. Mereka kerap tidak tercakup dalam skema jaminan sosial ketenagakerjaan, menanggung sendiri risiko kecelakaan kerja, fluktuasi permintaan, dan perubahan kebijakan platform secara sepihak.⁴ Hal ini memperlihatkan bahwa digitalisasi tidak otomatis memperbaiki posisi pekerja; sebaliknya, tanpa regulasi yang memadai, pola kerentanan lama bisa muncul kembali dalam bentuk baru yang lebih sulit dikenali.

Kajian hak asasi manusia menunjukkan bahwa kelompok pekerja non-standar, pekerja kontrak jangka pendek, dan pekerja informal sering kali menjadi kelompok yang paling tertinggal dalam pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak dan perlindungan sosial.⁵ Jika pekerja *Gig Economy* ditempatkan dalam kategori ini tanpa kerangka hukum yang jelas, maka terdapat jurang antara janji normatif perlindungan hak atas pekerjaan dan realitas di lapangan. Selain itu, perkembangan teknologi, termasuk pemanfaatan kecerdasan buatan *artificial intelligence* (AI), turut mengubah peta pasar kerja. Otomatisasi dan digitalisasi memunculkan semakin banyak bentuk kerja non-standar dan kerja berbasis proyek jangka pendek.⁶ Di satu sisi, hal ini membuka peluang kerja baru, tetapi di sisi lain juga menambah ketidakpastian dan tekanan bagi pekerja yang posisinya sudah rentan. Dalam situasi seperti ini, keberadaan kerangka hukum yang adaptif dan responsif menjadi penting agar fleksibilitas kerja tidak dijadikan alasan untuk mengurangi atau menghilangkan perlindungan hak-hak dasar pekerja. Berangkat dari keadaan tersebut, penelitian ini memfokuskan diri pada bagaimana hukum ketenagakerjaan Indonesia mengatur pekerja *Gig Economy* serta apakah terdapat kekosongan norma, norma kabur, atau konflik norma dalam perlindungan hukum terhadap mereka.

⁴ Aris Suliyono, “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Informal di Era Digital: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Administrasi Negara,” *Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum*, Vol. 14, No. 1, 2025.

⁵ Tim Serikat Pengajar HAM, *Membangun Kembali dengan Lebih Baik: Kajian Pemenuhan Hak atas Pekerjaan bagi Kelompok Marginal di Indonesia*, Komnas HAM RI, 2023

⁶ Najih Imtikhani, Any Nugroho, dan Thea Farina, “Pengaruh Artificial Intelligence dalam Menggantikan Peran Manusia di Dunia Kerja Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja,” *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, Vol. 5, No. 5, 2025

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang berfokus pada analisis terhadap norma-norma hukum positif dan doktrin yang relevan dengan hubungan kerja non-standar dan *Gig Economy* dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan, dengan menelaah UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, serta peraturan pelaksana terkait, dan pendekatan konseptual yang mengkaji konsep pekerja informal, pekerja platform, dan pekerja non-standar yang bergantung (dependent self-employment) sebagaimana dikembangkan dalam literatur ketenagakerjaan modern.⁷ Bahan hukum primer dan sekunder dianalisis secara kualitatif dengan logika deduktif untuk menarik kesimpulan khusus dari prinsip-prinsip umum perlindungan pekerja dan hak atas pekerjaan yang layak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Pekerja *Gig Economy*

Secara normatif, fondasi utama pengaturan hubungan kerja di Indonesia masih berada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mendefinisikan pekerja/buruh sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dari pengusaha atau pemberi kerja.⁸ Definisi ini secara implisit mengandaikan adanya hubungan yang cukup jelas antara pekerja dan pengusaha: siapa yang memberi perintah, siapa yang membayar upah, dan siapa yang menjalankan pekerjaan. Dalam *Gig Economy*, konstruksi ini diubah melalui penggunaan istilah “mitra” oleh platform. Secara kontraktual, hubungan antara platform dan pengemudi atau kurir pada umumnya dikemas sebagai perjanjian kemitraan, bukan perjanjian kerja. Di atas kertas, hal ini menggambarkan hubungan yang setara antara dua subjek hukum yang berdiri sejajar. Namun, sejumlah kajian menunjukkan bahwa sifat “kemandirian” ini sering kali bersifat semu karena secara ekonomi pekerja gig sangat bergantung pada satu platform, baik dalam hal akses order maupun sumber pendapatan.⁹

⁷ Pranade Mas, Agusmidah, dan Suria Ningsih, “Studi Komparasi Hubungan Kerja Non-Standar Dependent Self-Employment dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dan Hukum Inggris pada Era *Gig Economy*,” 2022.

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Mas, *op. cit.*

KEKOSONGAN NORMA PERLINDUNGAN PEKERJA GIG ECONOMY DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Penelitian tentang hubungan kerja non-standar *dependent self-employment* menggambarkan adanya kategori pekerja yang secara formal tampak mandiri, tetapi dalam praktik sangat bergantung pada satu pemberi kerja atau pemberi tugas.¹⁰ Dalam konteks Indonesia, pekerja *Gig Economy* sering kali berada dalam posisi ini: mereka menanggung sendiri biaya operasional, tetapi sangat bergantung pada algoritma dan kebijakan platform dalam memperoleh penghasilan. Posisi tawar mereka menjadi lemah ketika terjadi perubahan tarif, pengurangan insentif, atau pemutusan akses aplikasi secara sepihak.

Dari perspektif perlindungan sosial ketenagakerjaan, pekerja *Gig Economy* juga memiliki banyak kesamaan dengan pekerja informal digital. Kajian mengenai perlindungan tenaga kerja informal di era digital menunjukkan bahwa kelompok ini umumnya tidak tercakup dalam skema jaminan sosial formal dan cenderung menanggung sendiri risiko pekerjaan, seperti kecelakaan, sakit, maupun ketidakstabilan pendapatan.¹¹ Dalam kasus pekerja gig, risiko tersebut seringkali ditambah dengan beban biaya perawatan kendaraan, kuota internet, dan perlengkapan kerja lainnya yang tidak diganti oleh platform. Di sisi lain, ada pula kajian yang menyoroti faktor-faktor yang mendorong seseorang bekerja di sektor *Gig Economy*, termasuk fleksibilitas waktu, kebutuhan tambahan penghasilan, dan keterbatasan akses terhadap pekerjaan formal.¹² Temuan seperti ini menunjukkan bahwa pekerja gig bukan sekadar “memilih gaya hidup fleksibel”, tetapi sering kali ter dorong oleh kebutuhan ekonomi dan keterbatasan kesempatan kerja. Dalam situasi demikian, absennya perlindungan hukum yang memadai mempertegas kerentanan mereka sebagai pekerja yang berada di pinggiran sistem ketenagakerjaan formal.

Jika dibandingkan dengan apa yang dialami pekerja harian lepas di lingkungan instansi pemerintah daerah, pola kerentanan yang muncul tampak serupa. Penelitian mengenai pekerja harian lepas menunjukkan bahwa status kerja yang tidak jelas,

¹⁰ Pranade Mas, Agusmidah, dan Suria Ningsih, “Studi Komparasi Hubungan Kerja Non-Standar Dependent Self-Employment dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dan Hukum Inggris pada Era Gig Economy,” 2022.

¹¹ Aris Suliyono, “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Informal di Era Digital: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Administrasi Negara,” *Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum*, Vol. 14, No. 1, 2025.

¹² Silvi Asna Prestianawati, Muhammad Fawwaz, dan Axel Leander Julivius Teguh, “Analisis Determinan Tenaga Kerja yang Bekerja pada Gig Economy,” *International Journal for Multidisciplinary Research*, Vol. 5, No. 4, 2023.

bergantung pada keputusan sepihak atasan, dan minim jaminan sosial membuat posisi mereka sangat rentan terhadap ketidakpastian dan eksplorasi.¹³ Perbedaannya, pekerja *Gig Economy* berada di ruang digital dengan platform sebagai aktor utama, sehingga relasi kuasanya dipengaruhi bukan hanya oleh kontrak, tetapi juga oleh algoritma dan kebijakan aplikasi yang tidak selalu transparan. Dalam konteks yang lebih luas, pekerja *Gig Economy* dapat ditempatkan sebagai bagian dari kelompok pekerja marginal yang keberadaannya penting bagi ekonomi, tetapi tidak selalu diakui secara proporsional dalam kebijakan dan regulasi. Kajian Komnas HAM mengenai hak atas pekerjaan bagi kelompok marginal menegaskan bahwa tanpa intervensi negara yang memadai, kelompok-kelompok ini cenderung tertinggal dalam hal akses terhadap pekerjaan layak dan perlindungan sosial.¹⁴

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara normatif pengaturan hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini belum secara eksplisit mengakomodasi pekerja *Gig Economy*. UU Ketenagakerjaan dan aturan turunannya masih berorientasi pada hubungan kerja klasik, sementara pekerja gig ditempatkan dalam kategori mitra yang posisinya berada di luar definisi formal pekerja/buruh. Hal ini menyebabkan banyak hak normatif ketenagakerjaan tidak otomatis melekat pada pekerja *Gig Economy*, meskipun secara faktual mereka turut menopang aktivitas ekonomi dan memikul berbagai risiko kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi memperlebar jurang antara pekerja formal yang terlindungi dan pekerja gig yang rentan.

Kekosongan Norma, Norma Kabur, dan Konflik Norma dalam Perlindungan Pekerja *Gig Economy*

Kekosongan norma dalam konteks pekerja *Gig Economy* terlihat ketika kita mencoba mencari dasar hukum yang secara tegas mengatur status pekerja platform dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Hingga saat ini, belum ada norma yang secara eksplisit menyebut pekerja platform atau pekerja gig sebagai subjek hukum yang berhak

¹³ Robert Libra, dkk., “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Harian Lepas yang Dipekerjakan pada Instansi Pemerintah Daerah setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja,” *Andrew Law Journal*, Vol. 4, No. 1, 2025

¹⁴ Tim Serikat Pengajar HAM, *Membangun Kembali dengan Lebih Baik: Kajian Pemenuhan Hak atas Pekerjaan bagi Kelompok Marginal di Indonesia*, Komnas HAM RI, 2023

KEKOSONGAN NORMA PERLINDUNGAN PEKERJA GIG ECONOMY DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

atas perlindungan ketenagakerjaan tertentu. Hukum yang ada lebih banyak berhenti pada kategori umum pekerja/buruh, tanpa menyinggung variasi bentuk kerja yang dimediasi oleh teknologi digital.¹⁵ Selain kekosongan norma, terdapat pula norma kabur yang berkaitan dengan batas antara hubungan kerja dan hubungan kemitraan. Perjanjian baku yang disusun oleh platform umumnya menekankan bahwa hubungan mereka dengan pengemudi atau kurir adalah hubungan kemitraan yang setara, bukan hubungan kerja. Namun, dalam praktik, platform tetap mengatur banyak aspek penting: mulai dari besaran tarif, penentuan insentif, sampai pemberian sanksi melalui penurunan rating dan pemutusan akses aplikasi. Pola ini sejalan dengan gambaran pekerja informal digital yang secara nominal dinyatakan sebagai pelaku usaha mandiri, tetapi dalam praktiknya berada dalam posisi subordinat terhadap pihak yang menguasai pasar dan teknologi.¹⁶

Konflik norma muncul ketika prinsip perlindungan pekerja berhadapan dengan logika kebebasan berkontrak dan efisiensi ekonomi. Contoh yang cukup dekat dapat dilihat dalam konstruksi perlindungan hukum terhadap kurir COD. Penelitian mengenai kurir COD menunjukkan bahwa mereka sering kali menanggung risiko fisik dan ekonomi yang cukup besar, sementara posisi mereka dalam hukum ketenagakerjaan maupun hukum perlindungan konsumen tidak sepenuhnya jelas.¹⁷ Dalam situasi seperti ini, norma yang menekankan kebebasan berkontrak dapat berbenturan dengan kebutuhan perlindungan terhadap pihak yang posisinya lebih lemah dalam praktik.

Pengalaman munculnya pola kerja work from home (WFH) juga memperlihatkan bagaimana perubahan cara kerja dapat menimbulkan potensi kekosongan hukum ketika norma yang ada belum siap mengakomodasi realitas baru. Dalam konteks WFH, pertanyaan mengenai jam kerja, pengawasan, dan tanggung jawab atas keselamatan kerja menjadi kabur jika tidak ada penyesuaian regulasi.¹⁸ Fenomena ini menggambarkan

¹⁵ Muhammad Arya Syandika, dkk., “Transformasi Hukum Ketenagakerjaan di Era Digital: Menjawab Tantangan Perlindungan Hak Pekerja di Era Ekonomi Digital,” *EBJESMA: Journal of Law and Human Rights*, Vol. 1, No. 1, 2025.

¹⁶ Aris Suliyono, “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Informal di Era Digital: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Administrasi Negara,” *Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum*, Vol. 14, No. 1, 2025.

¹⁷ Alifvio Bramandika Karindra, dkk., “Konstruksi Hukum Perlindungan Kurir Cash On Delivery (COD) Berbasis Asas Keadilan dan Kepastian,” *Lex Stricta: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 4, No. 1, 2025.

¹⁸ Kinda Az-Zahra Muliati, “Antisipasi Kekosongan Hukum dengan Status Pekerja Work From Home (WFH) dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,” *Cendekia: Jurnal Hukum, Sosial & Humaniora*, Vol. 3, No. 3, 2025.

bahwa setiap perubahan pola kerja, termasuk lahirnya *Gig Economy*, membutuhkan penyesuaian norma agar hak-hak pekerja tetap terjaga.

Dalam perspektif teori hukum ketenagakerjaan, hukum dibentuk untuk menyeimbangkan posisi tawar pekerja dan pengusaha yang pada dasarnya tidak seimbang. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya memuat aturan teknis, tetapi juga mencerminkan nilai keadilan sosial yang bertujuan melindungi pihak yang lebih lemah.¹⁹ Jika prinsip ini dibawa ke konteks *Gig Economy*, jelas bahwa kerangka hukum yang ada belum sepenuhnya berhasil menjalankan fungsi korektif tersebut. Pekerja gig tetap berada dalam posisi tawar yang lemah, sementara platform memiliki kendali yang besar atas akses kerja, informasi, dan algoritma. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan modern, sejumlah penulis menekankan pentingnya keseimbangan antara fleksibilitas dan perlindungan. Fleksibilitas memang dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan dinamika ekonomi, tetapi tidak boleh mengorbankan hak-hak normatif pekerja.²⁰ Gagasan ini sejalan dengan pandangan bahwa hak atas pekerjaan yang layak merupakan bagian dari hak asasi manusia yang tidak boleh dikurangi hanya karena medium kerja berubah dari fisik menjadi digital.²¹

Melihat semua kondisi tersebut, jelas bahwa kekosongan norma, norma kabur, dan konflik norma yang terjadi dalam perlindungan pekerja *Gig Economy* menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia masih perlu bergerak lebih jauh agar mampu merespons realitas hubungan kerja baru. Tanpa langkah rekonstruksi yang serius, *Gig Economy* berpotensi menjadi ruang yang luas bagi eksplorasi terselubung yang sulit dijangkau oleh instrumen hukum yang dirancang untuk hubungan kerja klasik. Rekonstruksi ini tidak hanya menyangkut perubahan teks norma, tetapi juga perubahan cara pandang terhadap siapa yang harus dipandang sebagai pekerja dan bagaimana negara memaknai kewajibannya dalam melindungi mereka yang menggantungkan hidup pada kerja di era digital.²²

¹⁹ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, UNESCO Chair, t.t.

²⁰ M. Nabil Alifah, dkk., “Hukum Ketenagakerjaan di Era Modern: Antara Hak dan Kewajiban,” *Jurnal Cendekia ISNU-SU*, Vol. 1, No. 2, 2024

²¹ Tim Serikat Pengajar HAM, *Membangun Kembali dengan Lebih Baik: Kajian Pemenuhan Hak atas Pekerjaan bagi Kelompok Marginal di Indonesia*, Komnas HAM RI, 2023.

²² Tim Serikat Pengajar HAM, *op. cit.*

KEKOSONGAN NORMA PERLINDUNGAN PEKERJA GIG ECONOMY DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

KESIMPULAN

1. Pengaturan hukum ketenagakerjaan Indonesia yang bertumpu pada UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksananya belum secara tegas mengatur posisi pekerja *Gig Economy* dalam kerangka hubungan kerja. Pekerja platform umumnya ditempatkan sebagai “mitra” melalui perjanjian kemitraan, sehingga banyak ketentuan mengenai hak normatif pekerja seperti upah minimum, jaminan sosial ketenagakerjaan, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta mekanisme perlindungan terhadap PHK tidak secara otomatis melekat pada mereka. Secara struktur, pekerja *Gig Economy* memiliki kemiripan dengan pekerja non standar yang bergantung dan pekerja informal digital, tetapi kerangka hukum positif belum memberikan ruang khusus bagi kategori pekerja ini.
2. Terdapat kekosongan norma, norma kabur, dan konflik norma dalam perlindungan hukum bagi pekerja *Gig Economy* di Indonesia. Kekosongan norma tampak dari tidak adanya pengakuan eksplisit terhadap pekerja platform sebagai subjek hukum ketenagakerjaan; norma kabur muncul dari batas yang tidak jelas antara hubungan kerja dan hubungan kemitraan yang dibentuk oleh platform; sedangkan konflik norma terlihat ketika prinsip perlindungan pekerja berhadapan dengan logika kebebasan berkontrak dan efisiensi ekonomi dalam kontrak kemitraan. Perkembangan teknologi, digitalisasi, dan lahirnya pola kerja non-standar seperti WFH semakin menegaskan perlunya rekonstruksi hukum ketenagakerjaan agar lebih adaptif terhadap realitas kerja baru, tanpa mengorbankan hak-hak dasar pekerja atas pekerjaan yang layak dan terlindungi.

DAFTAR REFERENSI

Buku

- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. UNESCO Chair, t.t.
- Mas, Pranade, Agusmidah, dan Suria Ningsih. “*Studi Komparasi Hubungan Kerja Non-Standar Dependent Self-Employment dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dan Hukum Inggris pada Era Gig Economy.*” 2022.
- Tim Serikat Pengajar HAM. Membangun Kembali dengan Lebih Baik: Kajian Pemenuhan Hak atas Pekerjaan bagi Kelompok Marginal di Indonesia. Komnas HAM RI, 2023.

Jurnal

- Alifah, M. Nabil, dkk. “Hukum Ketenagakerjaan di Era Modern: Antara Hak dan Kewajiban.” *Jurnal Cendekia ISNU-SU*, Vol. 1, No. 2, 2024.
- Imtikhani, Najih, Any Nugroho, dan Thea Farina. “Pengaruh Artificial Intelligence dalam Mengantikan Peran Manusia di Dunia Kerja Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja.” *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, Vol. 5, No. 5, 2025.
- Karindra, Alifvio Bramandika, dkk. “Konstruksi Hukum Perlindungan Kurir Cash On Delivery (COD) Berbasis Asas Keadilan dan Kepastian.” *Lex Stricta: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 4, No. 1, 2025.
- Libra, Robert, dkk. “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Harian Lepas yang Dipekerjakan pada Instansi Pemerintah Daerah setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.” *Andrew Law Journal*, Vol. 4, No. 1, 2025.
- Muliati, Kinda Az-Zahra. “Antisipasi Kekosongan Hukum dengan Status Pekerja Work From Home (WFH) dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.” *Cendekia: Jurnal Hukum, Sosial & Humaniora*, Vol. 3, No. 3, 2025.
- Prestianawati, Silvi Asna, Muhammad Fawwaz, dan Axel Leander Julivius Teguh. “Analisis Determinan Tenaga Kerja yang Bekerja pada *Gig Economy*.” *International Journal for Multidisciplinary Research*, Vol. 5, No. 4, 2023.

KEKOSONGAN NORMA PERLINDUNGAN PEKERJA GIG ECONOMY DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Suliyono, Aris. "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Informal di Era Digital: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Administrasi Negara." *Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum*, Vol. 14, No. 1, 2025.

Syandika, Muhammad Arya, dkk. "Transformasi Hukum Ketenagakerjaan di Era Digital: Menjawab Tantangan Perlindungan Hak Pekerja di Era Ekonomi Digital." *EBJESMA: Journal of Law and Human Rights*, Vol. 1, No. 1, 2025.

Peraturan-peraturan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK.