

Perlindungan Tenaga Kerja dalam Gig Economy dan E-Commerce

Najwa Haniyah Nasution¹, Moira Shafeeya Sumadibrata², Prastiwi Pramudya Putri³, Multias Febriana Sadi⁴

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Email : 1. 2310611123@mahasiswa.upnvj.ac.id ; 2. 2310611116@mahasiswa.upnvj.ac.id ; 3. 2310611249@mahasiswa.upnvj.ac.id ; 4. 2310611395@mahasiswa.upnvj.ac.id

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital telah mengubah lanskap ketenagakerjaan melalui kemunculan gig economy dan ekosistem e-commerce, yang memungkinkan hubungan kerja non-konvensional berbasis platform digital. Model kerja ini menawarkan fleksibilitas namun menimbulkan permasalahan serius terkait kepastian hukum dan perlindungan hak-hak dasar pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kekosongan hukum dalam perlindungan pekerja gig dan e-commerce di Indonesia, serta membandingkannya dengan pendekatan regulatif di Jepang. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan pendekatan yuridis normatif dan perbandingan hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja gig di Indonesia berada dalam posisi rentan karena tidak diakui sebagai pekerja formal sehingga tidak mendapatkan perlindungan atas upah minimum, jaminan sosial, hak cuti, maupun mekanisme penyelesaian sengketa yang memadai. Sebaliknya, Jepang telah mengadopsi regulasi khusus yang mengakui hubungan kerja fleksibel dan menjamin perlindungan bagi pekerja lepas. Berdasarkan temuan ini, artikel merekomendasikan pembentukan kerangka hukum *lex specialis* di Indonesia yang mengakui status pekerja platform, mewajibkan kontribusi jaminan sosial oleh perusahaan platform, serta menjamin hak-hak dasar seperti upah layak, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak, dan transparansi algoritmik dalam sistem kerja digital.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, *Gig Economy*, Pekerja Digital

ABSTRACT

The rise of digital technology has transformed the employment landscape through the emergence of the gig economy and e-commerce ecosystem, enabling non-conventional, platform-based work relationships. While this model offers flexibility, it raises critical issues regarding legal certainty and the protection of fundamental labor rights. This study aims to examine the regulatory gap in protecting gig and e-commerce workers in Indonesia and to compare it with the regulatory approach in Japan. The research adopts a normative legal method combined with comparative legal analysis. The findings reveal that gig workers in Indonesia are in a vulnerable position due to the lack of formal employment recognition, which excludes them from

Article History

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism Checker No
234Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/CAUSA.v1i2.365

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/).

accessing minimum wage protection, social security, leave rights, and fair dispute resolution mechanisms. In contrast, Japan has enacted specific regulations that formally acknowledge flexible work relationships and ensure protections for freelancers. Based on these findings, the article recommends the establishment of a lex specialis legal framework in Indonesia that formally recognizes platform-based workers, mandates social security contributions from digital platforms, and guarantees fundamental rights such as fair wages, protection against unilateral termination, and algorithmic transparency in digital labor systems.

Keywords: *Legal Protection, Gig Economy, Digital Workers*

PENDAHULUAN

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Gig economy merupakan suatu bentuk sistem ekonomi kontemporer yang ditandai dengan pergeseran pola kerja dari hubungan kerja konvensional yang bersifat jangka panjang dan permanen menjadi hubungan kerja yang bersifat fleksibel, temporer, dan berbasis proyek atau tugas-tugas tertentu (De Stefano, V., 2016). Dalam gig economy, pekerja tidak lagi terikat kontrak kerja jangka panjang sebagaimana dalam sistem ketenagakerjaan formal, melainkan bekerja secara independen berdasarkan proyek (gig), permintaan, atau kebutuhan pasar yang muncul secara dinamis. Pekerja dalam sistem ini sering kali disebut sebagai gig workers, freelancers, atau independent contractors. Istilah gig sendiri berasal dari dunia musik, yang merujuk pada pertunjukan sementara seorang musisi di sebuah panggung. Istilah ini kemudian diadopsi ke dalam dunia kerja untuk menggambarkan pekerjaan-pekerjaan jangka pendek dan tidak tetap (Broughton, A., Green, M., Rickard, C., & Swift, S., 2018). Dalam praktiknya, gig economy banyak dimediasi oleh platform digital seperti aplikasi atau situs web yang menghubungkan pemberi kerja dengan pekerja. Contohnya termasuk layanan transportasi online seperti Grab dan Gojek, layanan pesan antar makanan seperti Shopee Food, serta platform kerja lepas seperti Upwork, Freelancer, dan Fiverr. Teknologi berperan besar dalam membentuk, memperluas, dan mempercepat pertumbuhan ekosistem kerja semacam ini.

Karakteristik utama dari gig economy adalah fleksibilitas dalam waktu dan tempat kerja, otonomi dalam memilih pekerjaan, serta absennya struktur organisasi kerja yang kaku (Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I., 2019). Hal ini memberikan keuntungan bagi para pekerja karena mereka memiliki kebebasan untuk mengatur ritme kerja, memilih proyek yang sesuai dengan keahlian, dan bahkan bekerja dari lokasi mana pun. Namun, di sisi lain, gig economy juga menimbulkan tantangan signifikan, terutama dari sisi perlindungan hukum, kestabilan pendapatan, dan jaminan sosial. Karena tidak terikat dalam hubungan kerja formal, para pekerja gig kerap tidak memiliki perlindungan seperti asuransi kesehatan, jaminan hari tua, cuti tahunan, hingga perlindungan hukum atas pemutusan hubungan kerja.

Dalam hukum ketenagakerjaan, gig economy menimbulkan ambiguitas hukum, karena posisi pekerja gig tidak secara jelas dikategorikan sebagai pekerja dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini menyebabkan banyak pekerja gig berada dalam posisi yang rentan terhadap eksploitasi dan ketidakpastian hukum. Oleh karena itu, diperlukan pembaruan regulasi yang dapat menjamin hak-hak dasar para pekerja di tengah perkembangan bentuk-bentuk kerja baru yang tidak konvensional. Permasalahan tersebut juga diungkap dalam studi oleh Rengga Kusuma Putra dkk. (2025) yang menyoroti ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan platform digital dalam gig economy di Indonesia. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kontrak kerja elektronik yang

digunakan cenderung menguntungkan pihak platform dan tidak memberikan perlindungan yang memadai kepada pekerja. Bahkan, ketidakhadiran regulasi yang memadai semakin memperbesar potensi ketidakadilan dan kerentanan sosial ekonomi bagi para pekerja gig.

Pertumbuhan gig economy mengalami akselerasi signifikan pasca krisis ekonomi global tahun 2008. Banyak perusahaan mengurangi jumlah karyawan tetap untuk menekan biaya, sementara individu yang kehilangan pekerjaan mencari alternatif penghasilan melalui pekerjaan lepas atau paruh waktu. Hal ini diperkuat oleh budaya konsumsi baru yang menekankan kenyamanan dan akses cepat terhadap layanan, yang mendorong permintaan terhadap pekerja gig (Kalleberg & Dunn, 2016). Di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, fenomena gig economy mulai mencuat dengan kehadiran platform transportasi online seperti Gojek dan Grab, yang tidak hanya menawarkan layanan transportasi tetapi juga logistik, pembayaran digital, hingga pemesanan makanan. Para pekerja di sektor ini umumnya disebut sebagai mitra, bukan karyawan, sehingga hubungan kerja yang terjalin menjadi kabur dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan (ILO, 2021). Hal ini sejalan dengan temuan dari Akhdan Adityo Latri dkk. (2024) dalam jurnal "Hak Pekerja di Era Gig Economy: Perlindungan Hukum bagi Pekerja Lepas dan Kontrak" yang mengungkapkan bahwa pekerja gig belum memperoleh perlindungan hukum yang layak karena status hubungan kerjanya tidak diakui secara formal. Meskipun hukum ketenagakerjaan Indonesia mengatur hak-hak dasar pekerja, pekerja gig tidak dapat mengaksesnya karena mereka tidak diklasifikasikan sebagai karyawan. Ini menyebabkan hilangnya akses terhadap jaminan sosial, tunjangan, dan perlindungan hukum lainnya.

Selain sektor transportasi, perkembangan e-commerce juga turut mendorong pertumbuhan gig economy. Layanan pengantaran barang, jasa desain grafis, penerjemahan, penulisan konten, hingga customer service kini banyak disediakan oleh pekerja lepas yang bekerja dari rumah atau secara remote melalui platform digital. Pandemi COVID-19 mempercepat tren ini secara drastis, karena banyak individu beralih ke platform digital untuk bertahan secara ekonomi, sementara perusahaan mencari cara operasional yang lebih efisien dan fleksibel (World Bank, 2021). Meski menawarkan fleksibilitas dan peluang pendapatan tambahan, gig economy juga menimbulkan tantangan serius dalam aspek perlindungan tenaga kerja. Pekerja gig umumnya tidak mendapatkan perlindungan sosial dasar seperti asuransi kesehatan, jaminan hari tua, atau perlindungan atas pemutusan hubungan kerja.

Perbandingan dengan negara lain menunjukkan bahwa Indonesia masih tertinggal dalam perlindungan hukum bagi pekerja gig. Studi oleh Erda Afifah (2024) yang membandingkan regulasi di Indonesia dan California menyimpulkan bahwa California telah menerapkan UU AB 5 yang mengklasifikasikan pekerja gig sebagai karyawan dengan akses terhadap hak-hak ketenagakerjaan. Sebaliknya, di Indonesia, belum ada regulasi khusus yang dapat menjamin perlindungan serupa.

Perubahan lanskap ketenagakerjaan di Indonesia saat ini tidak bisa dilepaskan dari pengaruh kemajuan teknologi digital. Meningkatnya jumlah individu yang memilih bekerja secara mandiri, baik sebagai pekerja lepas maupun mitra platform daring, menjadi penanda kuat bahwa model kerja tradisional sedang mengalami pergeseran. Pola kerja ini dikenal luas dengan istilah gig economy, yaitu sistem kerja yang bersifat jangka pendek, fleksibel, dan tidak selalu terikat oleh kontrak formal. Meskipun konsep ini telah lama dikenal, kemunculan berbagai platform digital seperti ojek daring, layanan pengantaran makanan, serta situs kerja lepas membuat model kerja ini menjadi semakin relevan dalam konteks Indonesia saat ini. Di balik fleksibilitas dan kemudahan yang ditawarkan, terdapat tantangan mendasar dalam hal perlindungan hukum bagi para pekerja. Banyak pekerja gig yang tidak memiliki perjanjian kerja tertulis, tidak memperoleh jaminan sosial, dan tidak terlindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan secara langsung. Padahal dalam praktiknya, mereka tunduk pada sistem kontrol yang ketat dari perusahaan, baik melalui sistem evaluasi, pembatasan kerja, hingga pemutusan kemitraan sepihak. Hal ini memunculkan ketidakjelasan status hukum yang pada akhirnya merugikan pihak pekerja, terutama ketika terjadi konflik atau risiko kerja di lapangan.

Permasalahan ini juga diperkuat oleh belum adanya regulasi yang secara khusus mengatur status dan perlindungan pekerja dalam sektor ekonomi digital. Kondisi tersebut menciptakan kesenjangan antara praktik ketenagakerjaan yang terus berkembang dengan sistem hukum yang masih bersifat konvensional. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya serius untuk memperjelas posisi hukum pekerja gig dan merumuskan kebijakan yang dapat menjamin hak-hak dasar mereka, termasuk akses terhadap jaminan sosial, perlindungan kerja, serta kepastian hukum yang adil dan setara.

LANDASAN TEORI

Teori Ketenagakerjaan

Teori Prekarisasi Tenaga Kerja, yang digagas Guy Standing (2011), menggambarkan kondisi kelas pekerja “prekariat” mereka yang menghadapi ketidakpastian kontrak, pendapatan fluktuatif, dan minimnya jaminan sosial yang kini meluas ke gig economy dan e-commerce. Di Indonesia, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja sebagai “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 ayat 12) dan hanya mengenal kontrak kerja tetap serta Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pasal 59), sehingga para mitra platform digital seperti driver ojek online, kurir, dan penjual di marketplace yang berstatus kontraktor independen tidak tercakup sebagai pekerja formal. Akibatnya, hak atas upah minimum regional (Pasal 88 UU 13/2003), tunjangan hari raya (Pasal 45), serta skema total reward dalam UU Cipta Kerja No. 11/2020 (Pasal 88C) tidak berlaku bagi mereka. Sementara itu, risiko kecelakaan kerja dan kebutuhan akan perlindungan kesehatan diatur dalam UU No. 24/2011 tentang BPJS, namun kepesertaan gig workers bersifat sukarela karena platform tidak wajib mendaftarkan atau membiayai iuran BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan (Pasal 14), sehingga pekerja digital terpapar risiko tanpa perlindungan sosial yang memadai. Jam kerja dan hak atas cuti yang diatur secara rinci pada Pasal 77-90 UU 13/2003 juga tidak diakui untuk kategori mitra platform; mereka terpaksa selalu “on-call” demi mempertahankan arus tugas dan pendapatan, tanpa akses cuti sakit, cuti tahunan, atau kompensasi lembur (Pasal 82-85). Dalam kerangka Prekarisasi, kondisi ini menciptakan tekanan psikologis dan ketidakstabilan finansial yang kronis, menegaskan perlunya pengakuan status hukum “pekerja platform” dalam undang-undang ketenagakerjaan misalnya dengan menambahkan ketentuan khusus dalam UU 13/2003 yang menjamin upah minimum, tunjangan, jaminan sosial, dan hak cuti bagi mitra platform serta kewajiban bagi platform untuk transparan dalam algoritma penentuan tarif dan alokasi tugas, mendaftarkan seluruh mitranya ke BPJS, serta menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan secara online sesuai Pasal 151-153 UU 13/2003. Dengan demikian, teori Prekarisasi Tenaga Kerja menjadi landasan untuk mengevaluasi kesenjangan regulasi saat ini dan merumuskan rekomendasi kebijakan yang memastikan perlindungan setara bagi gig workers dan pelaku e-commerce.

Teori E-Commerce

Teori e-commerce menjelaskan perubahan pola transaksi akibat kemajuan teknologi informasi, di mana aktivitas jual beli, promosi, dan distribusi barang atau jasa dilakukan melalui media elektronik. Menurut Laudon dan Traver (2021), e-commerce merupakan proses transaksi komersial yang dilakukan secara elektronik melalui internet dan jaringan digital lainnya. Dalam konteks hukum nasional, e-commerce diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) jo. UU No. 19 Tahun 2016, serta diperjelas melalui Peraturan Pemerintah No. 80 Tahun 2019 tentang Perdagangan Melalui Sistem Elektronik (PMSE). Peraturan ini menetapkan hak dan kewajiban pelaku usaha digital, kontrak elektronik, hingga perlindungan data pribadi. Bersamaan dengan pertumbuhan e-commerce, muncul model kerja baru berbasis platform yang tidak termasuk dalam hubungan kerja formal sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja seperti kurir instan, desainer grafis freelance, dan pengelola konten digital tidak memiliki perlindungan upah minimum (Pasal 88), cuti tahunan (Pasal 79), maupun jaminan sosial sebagaimana diatur

dalam UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Menurut *Platform Capitalism* (Srniczek, 2017), perusahaan e-commerce bertindak sebagai perantara kerja melalui algoritma, namun tidak bertanggung jawab secara langsung terhadap pekerja. Ini diperkuat oleh *teori Digital Labor* (Scholz, 2012), yang menyoroti bagaimana tenaga kerja digital menghasilkan nilai ekonomi tanpa perlindungan formal. Dengan demikian, teori e-commerce tidak hanya menjelaskan transformasi transaksi, tetapi juga relevan sebagai pijakan untuk menganalisis ketimpangan perlindungan hukum dalam hubungan kerja digital. Diperlukan pengakuan hukum dan regulasi khusus untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dalam ekosistem e-commerce yang semakin dominan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah studi kepustakaan dalam kerangka hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan perbandingan hukum. Kajian perundang-undangan menelaah norma hukum positif seperti UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, PP/Permen, serta regulasi khusus platform digital yang mengatur perlindungan pekerja di sektor gig economy dan e-commerce di Indonesia, sementara pendekatan perbandingan hukum membandingkan kerangka serupa di Jepang (UU Ketenagakerjaan Jepang, pedoman Kemenaker). Data primer berupa jurnal ilmiah dan buku teks hukum ketenagakerjaan serta literatur terkait dikumpulkan melalui database akademik (ScienceDirect, JSTOR, Google Scholar) dan katalog perpustakaan, dengan fokus pada publikasi 5-10 tahun terakhir. Setiap sumber diekstraksi untuk mencatat norma, konsep, dan temuan penting dilengkapi metadata (penulis, tahun, judul) lalu dianalisis secara kualitatif-deskriptif untuk menafsirkan dan menyimpulkan kesesuaian serta efektivitas ketentuan hukum. Hasil tinjauan pustaka ini kemudian di triangulasi dengan dokumen perundang-undangan untuk membangun kerangka perbandingan yang komprehensif mengenai perlindungan tenaga kerja di kedua negara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam transformasi digital global, Indonesia menjadi salah satu negara dengan pertumbuhan gig economy dan e-commerce paling signifikan di kawasan Asia Tenggara. Platform digital seperti Gojek, Grab, Shopee, Tokopedia, Lazada, TikTok Shop, dan berbagai aplikasi penyedia jasa freelance telah mengubah wajah hubungan kerja konvensional menjadi hubungan kerja berbasis platform. Model hubungan ini bercirikan fleksibilitas waktu, tidak adanya keharusan untuk bekerja secara tetap, serta penggunaan sistem algoritmik dalam mengatur distribusi pekerjaan dan evaluasi performa. Namun, di balik narasi fleksibilitas dan kemudahan yang diusung oleh model ini, tersembunyi persoalan serius mengenai kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang berada dalam posisi subordinat terhadap perusahaan platform. Fenomena ini menjadi tantangan tersendiri bagi sistem hukum ketenagakerjaan nasional, yang pada dasarnya masih sangat bertumpu pada struktur kerja formal yang rigid dan hierarkis.

Secara normatif, hukum ketenagakerjaan Indonesia sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan perubahannya melalui Perppu Nomor 2 Tahun 2022 menyatakan bahwa hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yang memenuhi tiga unsur utama, yakni: adanya pekerjaan, adanya perintah, dan adanya upah. Ketiga unsur ini secara teoritis dapat ditemukan dalam sebagian besar relasi antara platform digital dan para pekerja gig economy. Sebagai contoh, pengemudi ojek online menerima pekerjaan (mengantar penumpang atau barang), melaksanakan pekerjaan tersebut dengan tunduk pada algoritma dan kebijakan platform (yang secara fungsional merupakan bentuk perintah), serta menerima bayaran atas

pekerjaan tersebut (meskipun melalui sistem insentif). Artinya, secara substansi, hubungan tersebut berpotensi masuk dalam kategori hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan.

Namun, dalam praktiknya, perusahaan platform secara tegas menolak mengakui adanya hubungan kerja formal, dan lebih memilih mendefinisikan relasi tersebut sebagai hubungan kemitraan atau kolaborasi. Hal ini berdampak langsung pada status hukum para pekerja. Dengan tidak diakuinya hubungan kerja formal, maka pekerja tidak berhak atas perlindungan normatif sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan, seperti hak atas upah minimum (Pasal 88), jaminan sosial ketenagakerjaan (Pasal 99), perlindungan atas pemutusan hubungan kerja sepihak (Pasal 151), serta hak berserikat (Pasal 104). Secara yuridis, kondisi ini menimbulkan ketimpangan struktural karena hukum ketenagakerjaan tidak menjangkau kelompok pekerja yang seharusnya termasuk dalam cakupan perlindungan. Inilah yang disebut sebagai kekosongan hukum (*legal vacuum*) sebuah kondisi di mana norma hukum tidak tersedia atau tidak cukup untuk mengatur situasi hukum yang baru berkembang, dalam hal ini relasi kerja berbasis platform digital.

Kekosongan hukum ini menciptakan dilema normatif dan praktik. Di satu sisi, negara memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Di sisi lain, negara belum menyediakan kerangka hukum yang memadai untuk mengakomodasi dinamika ketenagakerjaan baru yang muncul akibat revolusi digital. Bahkan hingga kini, belum ada satu pun undang-undang atau peraturan pemerintah yang secara khusus mengatur perlindungan pekerja dalam *gig economy*. Regulasi yang tersedia masih berfokus pada hubungan kerja formal dengan struktur pemberi kerja-penerima kerja yang jelas, sedangkan hubungan kerja digital kerap beroperasi tanpa kontrak kerja tertulis, tanpa jam kerja tetap, dan tanpa lokasi kerja tertentu, semua elemen yang menjadi prasyarat dalam UU Ketenagakerjaan konvensional.

Beberapa upaya pemerintah memang telah dilakukan, seperti penerbitan Nota Kesepahaman antara Kementerian Ketenagakerjaan dengan beberapa perusahaan aplikasi digital, serta adanya pembahasan mengenai Pedoman Kemitraan yang bertujuan untuk mendorong pemberian jaminan sosial kepada mitra pengemudi. Namun, semua inisiatif tersebut bersifat non-mandatoris dan tidak memiliki kekuatan mengikat, sehingga tidak dapat diandalkan untuk menjamin kepastian hukum. Peraturan seperti Permenhub No. 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor Berbasis Aplikasi hanya mengatur aspek keselamatan berkendara, bukan perlindungan hubungan kerja. Artinya, tidak ada satu pun regulasi positif Indonesia yang secara substantif menjamin eksistensi dan perlindungan hukum pekerja *gig economy* secara menyeluruh. Akibat kekosongan hukum ini, penyelesaian perselisihan antara pekerja *gig economy* dan platform sering kali tidak dapat ditempuh melalui mekanisme peradilan hubungan industrial. Banyak kasus pemutusan akun sepihak atau pengurangan insentif secara drastis yang tidak pernah sampai ke pengadilan karena pekerja tidak diakui sebagai buruh, dan oleh karena itu tidak memiliki *legal standing* sebagai pihak dalam hubungan kerja. Bahkan dalam beberapa kasus, perjanjian kemitraan secara sepihak menyatakan bahwa semua perselisihan harus diselesaikan melalui arbitrase tertutup atau forum internal perusahaan. Ketentuan semacam ini sangat merugikan pekerja dan bertentangan dengan prinsip *fair trial* sebagaimana dijamin oleh konstitusi dan hukum acara perdata nasional.

Di sisi lain, bila ditinjau dari perspektif hukum perdata, relasi antara platform dan pekerja dapat dikategorikan sebagai hubungan kontraktual antara dua subjek hukum yang sejajar. Namun, dalam kenyataannya, kekuasaan dan posisi tawar sangat timpang. Pekerja tidak punya kendali atas isi perjanjian, tarif, atau sistem kerja yang seluruhnya dikendalikan oleh perusahaan melalui algoritma dan kebijakan internal. Maka, penerapan asas kebebasan berkontrak (Pasal 1338 KUH Perdata) dalam konteks ini patut dipertanyakan, karena kontrak yang dibuat tidak memenuhi unsur keseimbangan (*equality of bargaining power*). Hal ini menunjukkan bahwa walaupun bentuk hukumnya adalah kontrak perdata, relasi tersebut dalam

praktik justru mencerminkan dominasi sepihak oleh korporasi, yang berpotensi mengarah pada bentuk eksploitasi terselubung. Ketika hukum gagal mengidentifikasi dan menjangkau hubungan kerja baru ini, maka negara secara tidak langsung memberi ruang bagi munculnya praktik-praktik kerja yang eksploitatif. Dalam hal ini, gig economy tidak hanya menjadi tantangan ekonomi dan sosial, tetapi juga tantangan serius bagi sistem hukum nasional. Dibutuhkan pendekatan hukum yang tidak hanya formalitas, tetapi juga substantif dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Pembaruan hukum ketenagakerjaan Indonesia menjadi keniscayaan, dengan memasukkan kategori pekerja platform sebagai subjek hukum baru yang memiliki hak-hak dasar yang tidak dapat dikesampingkan. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah penerapan prinsip universal labour rights, di mana semua pekerja terlepas dari status formalnya tetap dijamin hak atas perlindungan kerja minimum, termasuk jaminan sosial, hak berserikat, dan hak atas pendapatan yang layak.

Gig economy adalah sistem ekonomi di mana pekerjaan bersifat sementara dan fleksibel, biasanya melalui platform digital. Di sisi lain, pekerja e-commerce dapat merujuk pada individu yang bekerja dalam ekosistem perdagangan elektronik, baik sebagai kurir, staf gudang, admin toko online, maupun pengelola layanan pelanggan. Keduanya cenderung mengalami ketidakpastian status hukum karena seringkali tidak dikategorikan sebagai pekerja tetap. Perkembangan teknologi digital telah memunculkan bentuk baru hubungan kerja yang dikenal sebagai gig economy dan ekonomi berbasis e-commerce. Kedua sistem ini mendorong fleksibilitas kerja, namun menimbulkan tantangan besar terhadap perlindungan hukum bagi para pekerjanya. Di tengah meningkatnya jumlah pekerja informal dan berbasis platform, Indonesia dan Jepang menghadapi dinamika yang serupa namun dengan pendekatan regulasi yang berbeda. Salah satu hambatan utama dalam mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja gig dan e-commerce di Indonesia adalah ketiadaan kerangka hukum yang secara eksplisit mengatur hubungan kerja di dalam ekosistem digital. Para pekerja ini umumnya tidak dianggap sebagai karyawan tetap, melainkan sebagai “mitra kerja”, sehingga tidak diakui sebagai subjek perlindungan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Konsekuensinya, mereka tidak berhak atas jaminan sosial tenaga kerja, perlindungan atas PHK sepihak, hak atas cuti, dan perlindungan upah minimum. Dalam praktiknya, perusahaan digital atau penyedia platform seperti ojek daring atau marketplace besar cenderung menyerahkan semua risiko pekerjaan kepada pekerja, termasuk risiko kecelakaan kerja, beban operasional, hingga fluktuasi pendapatan. Ketimpangan ini diperparah oleh dominasi algoritma yang mengatur jam kerja dan sistem insentif secara sepihak tanpa ruang dialog atau negosiasi dari pihak pekerja. Hal ini menimbulkan ketidaksetaraan relasi kuasa antara pemilik platform dan pekerja¹.

Situasi ini menunjukkan urgensi pembentukan norma hukum baru yang bersifat *lex specialis* dan adaptif terhadap perkembangan digital, baik melalui revisi UU Ketenagakerjaan maupun pembentukan undang-undang baru yang mengatur pekerjaan berbasis aplikasi dan teknologi. Beberapa usulan mencakup pengakuan status “pekerja platform” sebagai kategori baru yang berhak atas perlindungan dasar ketenagakerjaan, pembentukan mekanisme penyelesaian sengketa digital, serta kewajiban platform untuk memberikan kontribusi pada jaminan sosial. Studi dari berbagai lembaga juga menyarankan perlunya kolaborasi lintas kementerian untuk merancang kebijakan ketenagakerjaan digital yang holistik dan berpihak pada pekerja². Ini menjadi titik penting untuk dibandingkan dengan pendekatan yang digunakan di Jepang, yang telah mulai merespons dinamika gig economy dengan regulasi dan kebijakan yang lebih sistematis³.

¹ Rahayu, Widya Kartika. “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Gig Economy di Indonesia.” *Jurnal Hakim*, Vol. 6 No. 2 (2023): 137–139. <https://journal.stekom.ac.id/index.php/Hakim/article/download/2289/1729/7333>.

² *Ibid.*, 140–142.

³ Kawai, Hiroshi. “Legal Protection of Freelance Workers in Japan: Act on Improvement of Transactions between Freelancers and Business Operators.” *Japan Association of Occupational Health Law and Environmental Law*, Vol. 1 (2023): 21–36. https://www.jstage.jst.go.jp/article/jaohlev/1/1/1_21-006/article.

Jika di Indonesia perlindungan hukum terhadap pekerja gig dan sektor e-commerce masih dihadapkan pada tantangan regulasi, seperti tidak adanya kejelasan status pekerja serta minimnya perlindungan atas hak-hak dasar seperti jaminan sosial, maka Jepang telah mengambil langkah lebih progresif dalam merespons fenomena ini. Pemerintah Jepang mengakui bahwa pekerja lepas atau gig worker cenderung tidak memperoleh perlakuan yang setara dalam relasi kerja karena mereka sering tidak dianggap sebagai "pekerja" dalam arti hukum yang lazim, sehingga tidak mendapat perlindungan dari undang-undang ketenagakerjaan konvensional. Merespons kondisi tersebut, Jepang mengesahkan Act on Improvement of Transactions between Freelancers and Business Operators pada tahun 2023. Undang-undang ini mengatur hubungan kerja antara freelancer (termasuk gig worker) dengan perusahaan pemberi kerja, termasuk kewajiban untuk menyusun kontrak secara tertulis, memberikan kejelasan isi perjanjian, dan menjamin pembayaran yang adil serta tepat waktu. Tidak hanya itu, undang-undang ini juga melarang praktik-praktik yang merugikan, seperti pembatalan sepihak atas kontrak, keterlambatan pembayaran, atau permintaan kerja tambahan tanpa kompensasi yang jelas. Pekerja yang telah memberikan layanan selama lebih dari satu tahun juga berhak meminta perubahan kondisi kerja yang dapat mendukung keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (work-life balance)⁴.

Pendekatan Jepang menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja gig tidak cukup hanya melalui kerangka hukum ketenagakerjaan umum, tetapi memerlukan regulasi yang dirancang khusus sesuai karakteristik hubungan kerja non-konvensional. Hal ini dapat menjadi cerminan bahwa negara memiliki peran penting dalam menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan kepastian hukum bagi pekerja di era digital, yang saat ini masih menjadi kekosongan normatif di Indonesia⁵.

KESIMPULAN

Sebagaimana yang dikemukakan dalam pendahuluan, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja dalam gig economy dan e-commerce, serta kekosongan hukum yang muncul akibat hubungan kerja non-konvensional berbasis platform digital. Harapan tersebut tercermin dengan jelas dalam hasil dan pembahasan, yang menunjukkan bahwa pekerja platform di Indonesia belum mendapatkan pengakuan hukum sebagai pekerja formal, sehingga tidak memperoleh perlindungan ketenagakerjaan sebagaimana mestinya. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya reformulasi regulasi ketenagakerjaan nasional yang mampu mengakomodasi bentuk hubungan kerja digital yang semakin berkembang. Ketiadaan regulasi khusus menyebabkan ketimpangan perlindungan, di mana pekerja harus menanggung sendiri seluruh risiko kerja, tanpa akses terhadap jaminan sosial, hak atas upah layak, atau mekanisme penyelesaian sengketa yang adil.

Padahal, praktik kerja yang diatur oleh algoritma dan kontrol platform sering kali mencerminkan hubungan kerja substantif. Sebagai prospek pengembangan, penelitian ini membuka ruang untuk studi lanjutan mengenai bagaimana bentuk ideal regulasi *lex specialis* yang mengakui pekerja platform sebagai subjek hukum ketenagakerjaan. Penelitian berikutnya dapat berfokus pada pengujian efektivitas regulasi yang telah diterapkan di negara lain, seperti Jepang, dan kemungkinan adaptasinya dalam konteks hukum Indonesia. Selain itu, studi lebih

⁴ Kawai, Hiroshi. "Legal Protection of Freelance Workers in Japan: Act on Improvement of Transactions between Freelancers and Business Operators." *Japan Association of Occupational Health Law and Environmental Law*, Vol. 1 (2023): 21–36. https://www.jstage.jst.go.jp/article/jaohlev/1/1/1_21-006/article.

⁵ Rahayu, Widya Kartika. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Gig Economy di Indonesia." *Jurnal Hakim*, Vol. 6 No. 2 (2023): 136–145. <https://journal.stekom.ac.id/index.php/Hakim/article/download/2289/1729/7333>.

lanjut juga dapat menggali peran negara dalam menjembatani ketimpangan relasi kuasa antara pekerja dan perusahaan platform digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Ruyter, Alex de. dkk. *Gig Work and The Fourth Industrial Revolution: Conceptual and Regulatory Challenges*. *Journal of International Affairs* 72, No. 1.
- Setiadi, W. (2022). *Ilmu dan Pembentukan Peraturan Perundang-undangan* (Cetakan Kedua). Damera Press.
- Ikhtiariza, D., Fidiyati, E., & Fitriyah, L. (2024). Perlindungan hak pekerja lepas dalam hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Dunia Ilmu Hukum*, 2(1), 9-15.
<https://doi.org/10.59435/jurdikum.v2i1.375>
- Rahayu, W. K. (2023). Perlindungan hukum terhadap pekerja gig economy di Indonesia. *Jurnal Hakim*, 6(2), 136-145.
- Okubo, T. (2023). *Why is gig work not more widely used as a side job? - The current status of gig work and associated issues as revealed by a questionnaire survey on the effects of the spread of COVID-19 on telework-based work styles, lifestyle, and awareness* (NIRA Opinion Paper No. 64). Nippon Institute for Research Advancement.
- Kawai, H. (2023). Legal protection of freelance workers in Japan: Act on improvement of transactions between freelancers and business operators. *Japan Association of Occupational Health Law and Environmental Law*, 1, 21-36.