

## Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Era Gig Economy Dalam Sistem Ketenagakerjaan Berbasis Platform Digital di Indonesia

Nasha Rawza Alya<sup>1</sup> Gunardi Lie<sup>2</sup>

Jurusan Hukum, Universitas Tarumanagara, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [nasha.205230008@stu.untar.ac.id](mailto:nasha.205230008@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup> [gunardi@fh.untar.ac.id](mailto:gunardi@fh.untar.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Dinamika teknologi digital telah memicu pola ketenagakerjaan dari sistem kerja tetap menuju model fleksibel berbasis platform digital, yang dikenal sebagai gig economy. Sistem ini menawarkan fleksibilitas waktu dan kesempatan memperoleh penghasilan lebih luas bagi pekerja, namun menimbulkan tantangan serius terkait perlindungan hukum. Banyak pekerja gig diklasifikasikan sebagai mitra, bukan pekerja formal, sehingga hak-hak dasar pekerja seperti perlindungan sosial dan keselamatan kerja, dan kepastian pendapatan belum terpenuhi. Di Indonesia, meskipun regulasi ketenagakerjaan telah ditetapkan melalui UU No. 13 Tahun 2003 dan revisinya melalui UU No. 6 Tahun 2023, pengaturan khusus bagi pekerja platform digital masih minim, sehingga terdapat ketidakjelasan status hukum dan kekosongan norma (legal gap). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, serta memanfaatkan bahan hukum sekunder dari kepustakaan. Hasil penelitian menekankan perlunya regulasi adaptif yang mencakup pengakuan status kerja platform, akses jaminan sosial, standar penghasilan minimum, transparansi mekanisme platform, serta peningkatan kesadaran hukum pekerja agar perlindungan hukum di gig economy tidak hanya normatif, tetapi nyata dan relevan dengan dinamika kerja berbasis digital di Indonesia.

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

### Abstract

*The dynamics of digital technology have driven a shift in employment patterns from permanent work systems to flexible models based on digital platforms, commonly referred to as the gig economy. This system offers time flexibility and broader income opportunities for workers; however, it also raises significant challenges related to legal protection. Many gig workers are classified as partners rather than formal employees, resulting in the non-fulfillment of fundamental workers' rights such as social protection, occupational safety, and income security. In Indonesia, although labor regulations have been established under Law Number 13 of 2003 and its amendment through Law Number 6 of 2023, specific regulations concerning digital platform workers remain limited, leading to ambiguity in legal status and a regulatory gap. This study employs a normative legal research method with statutory and conceptual approaches, utilizing secondary legal materials derived from literature. The findings emphasize the need for adaptive regulations that include recognition of platform workers' employment status, access to social protection, minimum income standards, transparency in platform mechanisms, and the enhancement of workers' legal awareness, in order to ensure that legal protection in the gig economy is not merely normative, but also practical and responsive to the evolving dynamics of digital-based work in Indonesia.*

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



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

### PENDAHULUAN

Dinamika teknologi digital telah memicu transformasi signifikan di berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Pola hubungan kerja yang sebelumnya didominasi oleh sistem kerja tetap dengan jam kerja yang terstruktur kini mulai bergeser menuju bentuk kerja yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi. Suatu peristiwa yang timbul sebagai dampak dari perkembangan tersebut adalah *Gig economy* yang merupakan sistem

ketenagakerjaan yang didominasi oleh tenaga kerja kontrak temporer atau pekerja lepas (*freelancer*), sistem kerja yang mengandalkan pekerjaan jangka pendek, berbasis proyek, serta sering kali difasilitasi oleh platform digital seperti Gojek, Grab, Shopee, bahkan sosial media seperti YouTube dan Instagram. Dari perspektif lain, *gig economy* dapat dipahami sebagai sistem kerja yang menawarkan fleksibilitas waktu, namun memiliki keterbatasan dalam perlindungan tenaga kerja sehingga berisiko menimbulkan praktik eksploitasi (Arviana, 2024). Dalam sistem *gig economy*, pekerja tidak lagi terikat dalam hubungan kerja konvensional dengan satu pemberi kerja, melainkan dapat bekerja secara mandiri dan menerima berbagai pekerjaan dari berbagai pihak melalui platform digital. Kondisi ini memberikan fleksibilitas yang tinggi bagi pekerja, baik dalam hal waktu maupun jenis pekerjaan yang dilakukan. Di sisi lain, sistem ini menciptakan peluang yang lebih besar bagi masyarakat untuk mendapatkan penghasilan tanpa harus terikat pada pekerjaan tetap.

Namun demikian, di balik fleksibilitas tersebut, terdapat berbagai permasalahan yang muncul, khususnya terkait dengan aspek perlindungan hukum bagi pekerja. Banyak pekerja dalam ekonomi berbasis *gig* yang tidak memiliki status hukum yang jelas, sehingga berimplikasi pada tidak terpenuhinya hak pokok pekerja, berupa perlindungan sosial, jaminan kerja, beserta kepastian pendapatan (Tim Loker, 2024). Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan utama antara hubungan kerja konvensional dengan hubungan kerja dalam sistem berbasis platform digital yang sering kali dikategorikan sebagai kemitraan. Dalam Research Brief Digital Labour Platforms yang dirilis oleh International Labour Organization (ILO), disebutkan bahwa terdapat 653 platform tenaga kerja yang beroperasi secara global hingga Oktober 2025 (ILO, 2026). Kemudian data yang diperoleh dari International Labour Organization (ILO) menunjukkan bahwa melampaui 60 juta tenaga kerja di seluruh dunia terlibat dalam platform *gig* pada tahun 2020, dan angka ini diperkirakan terus meningkat dengan adanya kemajuan teknologi dan globalisasi (ILO, 2020).

Sementara itu, di Indonesia, data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa sektor *gig economy* di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat, dengan sekitar 4,4 juta pekerja terlibat dalam berbagai sektor berbasis platform digital (Da Reisa, 2025). Fenomena ini sejalan dengan tingginya proporsi tenaga kerja di sektor informal yang mencapai 59,4% dari total angkatan kerja, sehingga mendorong semakin banyak masyarakat bergantung pada platform digital sebagai sumber penghidupan. Namun demikian, sebagian besar pekerja *gig* masih menghadapi keterbatasan perlindungan hukum dan jaminan sosial (Budiarti, 2026). Di Indonesia sendiri, pengaturan mengenai ketenagakerjaan pada dasarnya telah diatur dalam berbagai pada ketentuan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (Penetapan Perpu Cipta Kerja). Namun, perkembangan model kerja berbasis digital yang sangat cepat belum sepenuhnya diimbangi dengan regulasi yang adaptif. Akibatnya, terdapat kekosongan atau ketidakjelasan norma hukum dalam mengatur relasi antara pekerja dan platform digital. Kondisi ini menimbulkan tantangan tersendiri dalam menjamin perlindungan hukum yang cukup terhadap pekerja di era *gig economy*. Fenomena ini juga tidak hanya terjadi pada sektor tertentu, tetapi telah merambah ke berbagai bidang, termasuk industri kreatif dan media digital. Banyak pekerja yang kini menjalankan pekerjaannya secara fleksibel melalui platform digital, seperti kreator konten, pekerja lepas, hingga profesi penyiar yang mulai beradaptasi dengan platform digital seperti podcast dan layanan streaming. Kondisi ini menunjukkan bahwa transformasi sistem kerja adalah sesuatu hal yang tak terhindarkan dan patut mendapat perhatian serius dalam hukum ketenagakerjaan.

## Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah adalah sebagai berikut: Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dalam sistem *gig economy* berbasis platform digital di Indonesia?

## Tujuan

Menjelaskan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam sistem *gig economy* berbasis platform digital di Indonesia

## METODE PENELITIAN

Penulisan ini menerapkan metode penelitian hukum normatif, yakni melalui kajian terhadap bahan pustaka dan data sekunder. Penelitian ini menitikberatkan terhadap kajian norma hukum yang berlaku serta kerangka hukum terkait perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem *gig economy* berbasis platform digital di Indonesia. Pada penelitian ini, diterapkan dua metode yaitu perundang-undangan (*statute approach*) serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Dilakukan melalui pendekatan peraturan perundang-undangan melewati kajian mengenai berbagai regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya yang mengatur ketenagakerjaan dan jaminan pekerja di Indonesia. Sementara itu, Pendekatan konseptual diterapkan untuk menganalisis konsep *gig economy*, hubungan kerja non-tradisional, serta perlindungan hukum bagi pekerja dalam konteks perkembangan teknologi digital. Menurut Soerjono Soekanto et al. (2019), dalam kajian hukum, dikenal dua jenis penelitian hukum yang berbeda berdasarkan data penelitian yang digunakan, yaitu data dari masyarakat yang dikenal sebagai data primer, sementara yang didapatkan data yang berasal melalui kepustakaan disebut bahan hukum sekunder. Pada analisis hukum normatif yang melandaskan melalui bahan hukum sekunder sehingga terdapat beberapa hal yang meliputi mengenai data sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dalam penelitian ini, sedangkan bahan hukum sekunder meliputi buku, jurnal ilmiah, serta berbagai pustaka lain yang relevan dengan bidang ketenagakerjaan dan *gig economy*. Bahan hukum diperoleh dengan menelaah sumber-sumber pustaka. Selanjutnya, bahan hukum yang telah dikumpulkan ditelaah dengan metode deskriptif, yaitu dengan cara menguraikan dan mengkaji secara sistematis agar dapat menarik kesimpulan yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem *gig economy* berbasis platform digital di Indonesia

*Gig economy* merupakan suatu transformasi digital yang telah mengubah pola hubungan kerja menjadi lebih fleksibel dan tidak lagi bergantung pada sistem kerja konvensional, di mana pekerjaan dilakukan secara temporer, berbasis proyek, dan banyak difasilitasi oleh platform digital. Dalam sistem ini, pekerja sering kali tidak terikat secara formal dengan satu pemberi kerja, melainkan menjalankan pekerjaan secara mandiri melalui perantara platform. Kondisi tersebut berimplikasi pada aspek perlindungan hukum, khususnya terkait dengan kejelasan status hubungan antara pekerja dan pihak platform. Dalam praktiknya, banyak platform mengklasifikasikan tenaga kerja berstatus mitra, bukan sebagai pekerja tetap dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja *gig* di Indonesia masih sangat terbatas, karena sejauh ini belum terdapat pengaturan tersendiri yang mengatur secara menyeluruh dan mendalam mengenai status dan hak mereka (Stevania & Hoesin, 2024). Selain itu, banyak perusahaan platform mengklasifikasikan pekerja *gig* sebagai mitra, sehingga para pekerja tidak mendapatkan jaminan yang sebanding dengan pekerja pada sektor formal. Apabila merujuk

sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja didefinisikan sebagai relasi antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja yang dimaksud memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dalam konteks *gig economy*, unsur-unsur tersebut kerap tidak terpenuhi secara eksplisit, sehingga pekerja tidak diakui sebagai pekerja formal. Akibatnya, hak-hak normatif yang semestinya menjadi hak pekerja ternyata tidak dapat diperoleh. Hal ini berkaitan dengan ketentuan dalam Pasal 86 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan moral, serta perlakuan yang menghormati harkat dan martabat manusia. Selain itu, perlindungan terkait upah juga menjadi isu penting. Berdasarkan Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang berisi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Namun, dalam praktik *gig economy*, penghasilan pekerja sangat bergantung pada jumlah pekerjaan yang diperoleh melalui platform, sehingga tidak ada jaminan pendapatan yang stabil. Permasalahan semakin kompleks ketika platform digital cenderung memposisikan diri hanya sebagai perantara, sehingga menghindari tanggung jawab sebagai pemberi kerja. Padahal, dalam praktiknya, terdapat bentuk pengendalian tertentu terhadap pekerja, seperti sistem algoritma, penilaian kinerja, serta aturan operasional yang harus dipatuhi. Hal ini mengindikasikan adanya potensi hubungan kerja tersembunyi yang belum diakomodasi secara jelas dalam regulasi. Lebih lanjut, mengenai jaminan sosial, Pasal 99 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa setiap pekerja beserta keluarganya memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan. Namun, pekerja dalam sistem *gig economy* sering kali tidak mendapatkan akses terhadap jaminan tersebut karena statusnya yang tidak diakui sebagai pekerja formal. Dari sisi regulasi, perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (yang selanjutnya diperbarui oleh UU No. 6 Tahun 2023) memang membawa penyesuaian dalam sistem ketenagakerjaan. Namun demikian, pengaturan tersebut belum secara spesifik mengatur pekerja berbasis platform digital, sehingga masih terdapat kekosongan norma (*legal gap*) dalam memberikan perlindungan hukum yang komprehensif.

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam sistem *gig economy* di Indonesia masih menemui sejumlah hambatan, ditinjau dari aspek ketidakjelasan status hukum maupun keterbatasan regulasi yang ada. Untuk mengatasi permasalahan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam sistem *gig economy* di Indonesia, diperlukan beberapa langkah strategis yang bersifat adaptif dan implementatif. Pemerintah perlu menyusun regulasi khusus yang mengatur pekerja berbasis platform digital, termasuk mendefinisikan status kerja baru seperti *pekerja platform*, yang berbeda dari pekerja formal namun tetap memiliki hak dasar seperti jaminan sosial, keselamatan kerja, dan penghasilan layak. Pengakuan status kerja hybrid atau *dependent contractor* perlu diterapkan, sehingga pekerja yang dikontrol secara signifikan oleh platform tetap mendapatkan perlindungan hukum meskipun bekerja secara mandiri. Selain itu, akses terhadap jaminan sosial dan kesejahteraan harus dijamin melalui sistem kontribusi bersama antara platform dan pekerja, mencakup perlindungan kesehatan, kecelakaan kerja, dan pensiun. Standar penghasilan minimum yang fleksibel perlu diterapkan, misalnya melalui penghasilan minimal per jam atau per proyek, untuk memastikan pekerja memperoleh pendapatan yang layak.

Transparansi algoritma dan sistem kerja platform wajib diterapkan agar pekerja memahami mekanisme penugasan dan perhitungan reward, serta memiliki akses terhadap mekanisme pengaduan dan mediasi jika terjadi ketidakadilan. Pembentukan asosiasi pekerja platform menjadi penting sebagai wadah advokasi, negosiasi, dan edukasi hak-hak pekerja.

Terakhir, edukasi hukum secara berkala oleh pemerintah maupun platform harus dilakukan agar pekerja sadar akan hak dan kewajibannya, sehingga risiko eksploitasi digital dapat diminimalisir. Dengan implementasi langkah-langkah tersebut, perlindungan hukum bagi pekerja gig economy tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga nyata dan adaptif terhadap dinamika platform digital. Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukan langkah-langkah untuk mengembangkan kerangka regulasi yang lebih adaptif, baik melalui penafsiran yang lebih luas terhadap konsep hubungan kerja maupun melalui pembentukan regulasi khusus yang mengatur pekerja berbasis platform digital.

## KESIMPULAN

Dinamika teknologi digital telah memicu transformasi signifikan dalam bidang ketenagakerjaan, di mana pola kerja konvensional bergeser menuju sistem fleksibel berbasis platform digital yang dikenal sebagai gig economy. Sistem ini menawarkan fleksibilitas waktu dan peluang penghasilan yang lebih luas bagi pekerja, namun sekaligus menimbulkan tantangan terkait perlindungan hukum. Banyak pekerja gig tidak memiliki status hukum yang jelas, sehingga hak dasar seperti perlindungan sosial, penghasilan layak, dan jaminan keselamatan pekerja belum terpenuhi. Di Indonesia, regulasi ketenagakerjaan yang ada belum sepenuhnya mengakomodasi perkembangan gig economy, sehingga terdapat kekosongan norma yang berpotensi merugikan pekerja. Perlindungan hukum bagi pekerja platform digital masih terbatas, karena platform sering memposisikan pekerja sebagai mitra, bukan sebagai pekerja formal, meskipun terdapat bentuk pengendalian tertentu dari platform. Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan regulasi adaptif yang jelas mengenai status kerja pekerja platform, jaminan sosial, standar penghasilan minimum, transparansi mekanisme platform, serta pendidikan hukum bagi pekerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menjamin perlindungan hukum yang nyata dan efektif, sehingga pekerja gig economy memperoleh hak dasar mereka tanpa mengurangi fleksibilitas yang ditawarkan oleh sistem kerja berbasis platform digital.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arviana, G. N. (2024). Gig economy: Definisi serta dampaknya terhadap pekerja dan perusahaan. <https://glints.com/id/lowongan/gig-economy-adalah/>
- Budiarti, N. (2026). Gig economy dan tantangan kerja layak pekerja informal. <https://www.antaraneews.com/berita/5451819/gig-economy-dan-tantangan-kerja-layak-pekerja-informal>
- Da Reisa, M. (2025). Menaker tegaskan regulasi perlindungan pekerja gig kini mendesak. <https://rri.co.id/jakarta/info-kementerian/1997508/menaker-tegaskan-regulasi-perlindungan-pekerja-gig-kini-mendesak>
- International Labour Organization. (2020). *Program pekerjaan layak nasional (DWCP) untuk Indonesia 2020–2025*.
- Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Soekanto, S. (2019). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat* (Cetakan ke-19). Rajawali Press.
- Stevania, M., & Hoesin, S. H. (2024). Analisis kepastian hukum jaminan sosial ketenagakerjaan bagi gig worker pada era gig economy di Indonesia. *Jurnal Ilmiah*. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/gakkum/article/view/11968/6004>
- The Prakarsa. (2026). Riset ILO: 653 platform digital di dunia ciptakan lapangan kerja. <https://theprakarsa.org/riset-ilo-653-platform-digital-di-dunia-ciptakan-lapangan-kerja/>



Tim Loker. (2024). Gig economy: Peluang baru atau ancaman tersembunyi di era digital.

<https://www.loker.id/artikel/gig-economy-peluang-baru-atau-ancaman-tersembunyi-di-era-digital>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan