



Custodia: Journal of Legal, Political, and Humanistic Inquiry

Vol 1 No 3 March 2026, Hal 31-39
ISSN: 3123-2116 (Print) ISSN: 3123-2108 (Electronic)
Open Access: <https://scriptaintelektual.com/custodia>

Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Lepas Dalam Perkembangan Gig Economy di Indonesia

Komang Ayu Tri Aryani^{1*}

¹ Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia

email: ayu.tri.aryani@student.undiksha.ac.id¹

Article Info :

Received:
27-12-2025
Revised:
04-01-2025
Accepted:
15-01-2026

Abstract

This rapid expansion of the gig economy in Indonesia has fundamentally transformed employment relations and raised critical legal issues concerning the protection of freelance workers' rights. Digital platform-based work offers flexibility and efficiency, yet it simultaneously creates legal uncertainty due to the absence of clear employment status and adequate labor protections. Existing labor regulations, particularly Law Number 13 of 2003 on Manpower and Law Number 11 of 2020 on Job Creation, remain largely oriented toward traditional employment relationships and have not fully accommodated the unique characteristics of gig work. As a result, freelance workers often face unequal contractual positions, limited access to social security, and insufficient legal remedies. This study employs a normative legal research method with statutory and conceptual approaches to analyze the adequacy of current legal frameworks in protecting gig workers' rights. The findings indicate the need for a legal reconstruction that emphasizes functional employment relations, strengthens state oversight, and integrates flexible yet protective regulatory mechanisms. Such an approach is essential to ensure legal certainty, distributive justice, and sustainable labor protection within Indonesia's evolving digital economy.

Keywords: Gig Economy, Freelance Workers, Legal Protection, Labor Law, Digital Platforms.

Abstrak

Perkembangan pesat ekonomi gig di Indonesia telah secara fundamental mengubah hubungan ketenagakerjaan dan menimbulkan masalah hukum yang kritis terkait perlindungan hak pekerja lepas. Pekerjaan berbasis platform digital menawarkan fleksibilitas dan efisiensi, namun sekaligus menciptakan ketidakpastian hukum akibat ketidakjelasan status ketenagakerjaan dan kurangnya perlindungan tenaga kerja yang memadai. Peraturan ketenagakerjaan yang ada, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja, masih sebagian besar berorientasi pada hubungan kerja tradisional dan belum sepenuhnya mengakomodasi karakteristik unik pekerjaan gig. Akibatnya, pekerja lepas sering menghadapi posisi kontrak yang tidak setara, akses terbatas terhadap jaminan sosial, dan solusi hukum yang tidak memadai. Studi ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan yuridis dan konseptual untuk menganalisis kecukupan kerangka hukum saat ini dalam melindungi hak pekerja gig. Temuan menunjukkan kebutuhan akan rekonstruksi hukum yang menekankan hubungan kerja fungsional, memperkuat pengawasan negara, dan mengintegrasikan mekanisme regulasi yang fleksibel namun melindungi. Pendekatan ini esensial untuk memastikan kepastian hukum, keadilan distribusi, dan perlindungan tenaga kerja yang berkelanjutan dalam ekonomi digital Indonesia yang terus berkembang.

Kata kunci: Gig Ekonomi, Pekerja Lepas, Perlindungan Hukum, Hukum Ketenagakerjaan, Platform Digital.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam pola hubungan kerja di Indonesia, salah satunya melalui munculnya gig economy yang menawarkan fleksibilitas kerja berbasis platform digital. Model kerja ini membuka peluang baru bagi masyarakat untuk memperoleh penghasilan tanpa terikat hubungan kerja konvensional, namun sekaligus memunculkan persoalan hukum terkait status dan perlindungan pekerja lepas. Dalam praktiknya, pekerja gig sering ditempatkan sebagai mitra independen yang berada di luar skema hubungan kerja sebagaimana diatur dalam hukum

ketenagakerjaan klasik (Kamarudin & Arif, 2024; Pratiwi, 2025). Kondisi tersebut menimbulkan tantangan serius dalam pemenuhan hak-hak dasar pekerja di tengah ekspansi ekonomi digital.

Secara normatif, perlindungan tenaga kerja di Indonesia berlandaskan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menekankan jaminan hak, kesejahteraan, dan kepastian hubungan kerja. Namun, dinamika *gig economy* menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan realitas praktik kerja digital yang berkembang pesat (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membawa perubahan paradigma hubungan kerja dengan penekanan pada fleksibilitas, yang di satu sisi mendorong investasi dan penciptaan lapangan kerja, namun di sisi lain berpotensi memperlemah posisi tawar pekerja lepas (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020; Libra & Ramadhani, 2025). Situasi ini menuntut kajian kritis mengenai efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja *gig*.

Pekerja lepas dalam *gig economy* menghadapi kerentanan struktural yang tercermin dari tidak terpenuhinya jaminan upah layak, perlindungan sosial, dan kepastian hukum atas hubungan kerja. Studi menunjukkan bahwa hubungan kemitraan berbasis platform sering kali mengaburkan tanggung jawab hukum penyedia platform terhadap pekerja (Cahyaningrum & Yudhantaka, 2025; Endah Pertiwi et al., 2025). Kondisi ini memperlihatkan adanya ketimpangan relasi kekuasaan antara platform digital dan pekerja lepas yang bergantung pada sistem algoritma. Kerentanan tersebut semakin diperparah oleh minimnya mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang adaptif terhadap karakter *gig economy*.

Dalam perspektif perbandingan hukum, posisi pekerja *gig* di Indonesia menunjukkan perbedaan signifikan dengan negara lain yang telah lebih dahulu merespons fenomena ini secara progresif. Kajian perbandingan dengan California, Belanda, dan Inggris memperlihatkan adanya kecenderungan penguatan status hukum pekerja platform melalui pengakuan hak-hak ketenagakerjaan tertentu (Afifah, 2024; Fadhlulloh & Azhari, 2023). Perbedaan pendekatan ini menegaskan bahwa perlindungan pekerja *gig* sangat dipengaruhi oleh keberanian negara dalam merekonstruksi konsep hubungan kerja. Indonesia masih menghadapi tantangan dalam menentukan posisi hukum pekerja *gig* di antara fleksibilitas ekonomi dan perlindungan hak.

Perubahan teknologi yang cepat juga berkontribusi terhadap munculnya bentuk-bentuk kerja baru yang belum sepenuhnya terakomodasi dalam regulasi ketenagakerjaan. Pekerjaan berbasis platform, kerja jarak jauh, dan sistem kerja harian lepas memperlihatkan adanya kecenderungan fragmentasi hubungan kerja yang berdampak pada melemahnya perlindungan hukum tenaga kerja (Hamonangan & Raharjo, 2025; Muliati, 2025). Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan dihadapkan pada risiko ketertinggalan regulatif terhadap praktik ekonomi digital. Kondisi tersebut mendorong kebutuhan akan pembaruan dan penyesuaian norma hukum yang lebih responsif.

Berbagai kajian menunjukkan bahwa perlindungan hukum pekerja *gig* tidak hanya dapat dilihat dari perspektif hukum ketenagakerjaan, tetapi juga melalui pendekatan hukum perdata dan prinsip keadilan distributif. Upaya penerapan asas *unjust enrichment* dinilai relevan untuk menyeimbangkan keuntungan ekonomi platform dengan kontribusi pekerja *gig* (Puryanta & Ashila, 2025; Putra et al., 2024). Selain itu, standar perlindungan internasional juga memberikan rujukan penting dalam menjamin hak pekerja pengantar paket dan pekerja berbasis platform lainnya (Nadir et al., 2025). Pendekatan multidimensi ini menunjukkan kompleksitas persoalan perlindungan hukum dalam *gig economy*.

Dalam praktik nasional, sektor-sektor seperti transportasi daring, logistik, dan *e-commerce* menjadi ruang utama eksploitasi tenaga kerja lepas berbasis platform. Studi empiris menunjukkan bahwa pekerja *ride-hailing* dan pekerja gudang logistik menghadapi risiko wanprestasi, pemutusan kemitraan sepihak, serta ketidakjelasan mekanisme penyelesaian sengketa (Mayasari, 2025; Cahyaningrum & Yudhantaka, 2025). Perlindungan tenaga kerja dalam ekosistem digital belum sepenuhnya mencerminkan nilai keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam konstitusi dan Pancasila (Nasution et al., 2025; Rahman et al., 2025). Kondisi ini memperkuat urgensi pembaruan kebijakan hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, kajian mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja lepas dalam perkembangan *gig economy* di Indonesia menjadi sangat relevan dan mendesak. Penelitian ini berupaya menganalisis kedudukan hukum pekerja *gig* serta efektivitas regulasi yang berlaku dalam menjamin hak-hak dasar pekerja. Dengan menelaah berbagai pendekatan normatif, komparatif, dan konseptual, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi akademik dan rekomendasi kebijakan yang lebih berkeadilan (Nawangsari, 2025; Hasanah & Suprajogi, 2026; Ratna Indayatun, 2025). Fokus pada perlindungan hukum pekerja lepas menjadi penting untuk memastikan bahwa

perkembangan ekonomi digital berjalan seiring dengan perlindungan martabat dan kesejahteraan tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap hak pekerja lepas dalam perkembangan gig economy di Indonesia. Bahan hukum utama yang digunakan meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya yang relevan, sedangkan bahan hukum sekunder diperoleh dari literatur hukum, buku, serta artikel jurnal ilmiah yang membahas status hukum, hubungan kerja, dan bentuk perlindungan bagi pekerja gig economy. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelusuri sumber-sumber hukum yang memiliki keterkaitan langsung dengan isu pekerja lepas dan sistem kerja berbasis platform digital. Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai kecukupan norma hukum yang berlaku serta peluang penguatan perlindungan hukum bagi pekerja lepas dalam ekosistem gig economy.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinamika Gig Economy dan Perubahan Pola Hubungan Kerja di Indonesia

Perkembangan gig economy di Indonesia menunjukkan perubahan mendasar dalam struktur pasar kerja yang sebelumnya didominasi oleh hubungan kerja tetap dan berjangka. Model kerja berbasis platform digital memperkenalkan fleksibilitas waktu dan pola kerja berbasis permintaan yang dianggap sejalan dengan kebutuhan dunia usaha modern (Kamarudin & Arif, 2024). Fleksibilitas tersebut mendorong peningkatan partisipasi tenaga kerja lepas dari berbagai latar belakang usia dan pendidikan, khususnya di sektor transportasi, logistik, jasa kreatif, dan perdagangan elektronik (Nasution et al., 2025). Namun, perubahan ini juga memunculkan pertanyaan serius mengenai kejelasan status hukum dan jaminan perlindungan hak pekerja lepas dalam sistem ketenagakerjaan nasional (Nawangsari, 2025).

Hubungan kerja dalam gig economy cenderung dikonstruksikan sebagai hubungan kemitraan, bukan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penempatan pekerja sebagai mitra berdampak langsung pada penghilangan unsur upah, perintah, dan pengawasan yang menjadi indikator hubungan kerja formal (UU No.13/2003). Kondisi tersebut menyebabkan pekerja lepas tidak memperoleh hak normatif seperti jaminan sosial, perlindungan upah minimum, dan kepastian kerja (Latri et al., 2024). Pola ini memperlihatkan adanya pergeseran tanggung jawab perlindungan dari pemberi kerja kepada individu pekerja itu sendiri (Endah Pertiwi et al., 2025).

Transformasi teknologi digital berperan besar dalam mempercepat ekspansi gig economy di Indonesia melalui integrasi algoritma, aplikasi, dan sistem manajemen kerja otomatis. Teknologi memungkinkan platform mengontrol distribusi pekerjaan, penilaian kinerja, serta penghentian kemitraan secara sepihak tanpa mekanisme keberatan yang seimbang (Hamonangan & Raharjo, 2025). Pekerja lepas berada pada posisi tawar yang lemah karena ketergantungan terhadap akses aplikasi sebagai sumber penghasilan utama. Situasi ini menimbulkan relasi kuasa baru yang tidak secara eksplisit diatur dalam kerangka hukum ketenagakerjaan konvensional (Wardhana & Rasji, 2026).

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja turut mempengaruhi lanskap ketenagakerjaan dengan menekankan fleksibilitas hubungan kerja dan kemudahan berusaha. Regulasi ini dinilai membuka ruang legalisasi pola kerja non-standar tanpa diiringi penguatan mekanisme perlindungan bagi pekerja lepas (Rozikin & Muhyiddin, 2025). Sejumlah ketentuan dalam UU Cipta Kerja lebih menitikberatkan pada efisiensi pasar tenaga kerja dibandingkan jaminan kesejahteraan pekerja (Sugeng Santoso, 2025). Akibatnya, pekerja gig economy berada dalam area abu-abu antara hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata (Putra et al., 2024).

Fenomena gig economy tidak hanya terjadi di Indonesia, tetapi juga menjadi isu global yang memicu perbandingan kebijakan antarnegara. Studi perbandingan menunjukkan bahwa beberapa negara mulai mengakui pekerja gig sebagai subjek perlindungan hukum khusus di luar skema ketenagakerjaan tradisional (Fadhlulloh & Azhari, 2023). Perbandingan antara Indonesia dan California memperlihatkan perbedaan pendekatan dalam menempatkan status hukum pekerja transportasi berbasis

aplikasi (Afifah, 2024). Temuan tersebut menegaskan bahwa Indonesia masih tertinggal dalam merespons kompleksitas hubungan kerja gig economy secara normatif:

Tabel 1. Perbandingan Karakteristik Hubungan Kerja Konvensional dan Gig Economy di Indonesia

Aspek	Hubungan Kerja Konvensional	Gig Economy
Dasar hubungan	Perjanjian kerja	Perjanjian kemitraan
Kepastian kerja	Relatif stabil	Tidak pasti
Jaminan sosial	Wajib oleh pemberi kerja	Ditanggung pekerja
Mekanisme pengawasan	Manusia dan struktural	Algoritma digital
Perlindungan hukum	UU Ketenagakerjaan	Terfragmentasi

Sumber data: Diolah dari UU No.13/2003; UU No.11/2020; Latri et al. (2024); Endah Pertiwi et al. (2025).

Data perbandingan tersebut menunjukkan bahwa pekerja lepas dalam gig economy menghadapi risiko struktural yang lebih tinggi dibandingkan pekerja dalam hubungan kerja konvensional. Ketidakhadiran jaminan sosial dan kepastian pendapatan memperbesar potensi kerentanan ekonomi pekerja lepas (Ratna Indayatun, 2025). Kondisi ini semakin kompleks ketika pekerja bergantung penuh pada satu platform tanpa alternatif pekerjaan lain. Relasi kerja yang dibungkus sebagai kemitraan pada praktiknya sering kali tidak mencerminkan kesetaraan para pihak (Syahbana, 2025).

Di sektor tertentu seperti logistik dan pergudangan, pekerja gig menghadapi risiko wanprestasi sepihak dari penyedia platform digital. Penelitian menunjukkan bahwa kontrak kemitraan sering kali tidak memberikan ruang negosiasi bagi pekerja lepas (Cahyaningrum & Yudhantaka, 2025). Platform memiliki kewenangan untuk mengubah skema insentif dan penghentian akses kerja secara sepihak. Praktik ini mempertegas posisi subordinat pekerja lepas dalam hubungan kerja berbasis aplikasi (Hasanah & Suprajogi, 2026).

Hubungan kerja dalam layanan ride-hailing menjadi contoh paling nyata dari ketidakjelasan status hukum pekerja gig economy. Studi komparatif dengan Malaysia menunjukkan bahwa Indonesia belum memiliki regulasi sektoral yang secara khusus mengatur relasi kerja pengemudi platform digital (Mayasari, 2025). Ketiadaan pengaturan tersebut menyebabkan perlindungan hak pekerja sangat bergantung pada kebijakan internal platform. Hal ini menimbulkan ketidakseragaman perlakuan hukum antar sektor gig economy (Sania, 2025).

Aspek konstitusional juga relevan dalam melihat posisi pekerja lepas sebagai warga negara yang memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Prinsip keadilan sosial dalam Pancasila menuntut adanya keseimbangan antara kepentingan dunia usaha dan perlindungan tenaga kerja (Rahman et al., 2025). Ketika negara belum menghadirkan regulasi adaptif terhadap gig economy, maka potensi pelanggaran hak konstitusional pekerja semakin terbuka. Kondisi ini menuntut rekonstruksi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap realitas kerja digital (Rustan, 2025).

Dinamika gig economy memperlihatkan bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu berbanding lurus dengan perlindungan hukum yang memadai. Pekerja lepas menikmati kebebasan waktu kerja, tetapi harus menanggung risiko sosial dan ekonomi secara individual (Pratiwi, 2025). Ketimpangan ini memperlihatkan perlunya pendekatan hukum baru yang mampu menjembatani fleksibilitas kerja dan keadilan distributif (Puryanta & Ashila, 2025). Tanpa pembaruan paradigma hukum ketenagakerjaan, gig economy berpotensi memperluas praktik kerja rentan di Indonesia (Wiguna & Raditya, 2026).

Kerangka Hukum Perlindungan Hak Pekerja Lepas dalam Sistem Gig Economy di Indonesia

Kerangka hukum perlindungan tenaga kerja di Indonesia pada dasarnya dibangun untuk mengatur hubungan kerja yang bersifat formal dan konvensional. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menempatkan hubungan kerja sebagai relasi yang didasarkan pada unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Konstruk ini menyulitkan pekerja lepas dalam gig economy untuk diakui sebagai subjek perlindungan hukum ketenagakerjaan karena hubungan kerja mereka diklasifikasikan sebagai kemitraan (UU No.13/2003). Akibatnya, pekerja lepas berada di luar jangkauan perlindungan normatif yang bersifat wajib dan mengikat (Nawangsari, 2025).

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membawa perubahan signifikan terhadap sistem ketenagakerjaan nasional dengan menekankan fleksibilitas hubungan kerja. Regulasi ini memberi ruang yang lebih luas bagi model kerja non-standar, termasuk pekerjaan berbasis platform digital. Namun, fleksibilitas tersebut tidak disertai dengan pengaturan khusus mengenai hak-hak pekerja lepas dalam gig economy (Rozikin & Muhyiddin, 2025). Kondisi ini memperlihatkan adanya ketimpangan antara tujuan peningkatan iklim usaha dan perlindungan tenaga kerja (Sugeng Santoso, 2025).

Dalam praktiknya, pekerja gig economy lebih sering dikonstruksikan berada dalam rezim hukum perdata daripada hukum ketenagakerjaan. Hubungan antara platform dan pekerja diikat melalui perjanjian kemitraan yang bersifat baku dan sepihak (Putra et al., 2024). Perjanjian tersebut cenderung menempatkan platform sebagai pihak dominan yang menentukan syarat kerja, sistem imbalan, dan sanksi. Posisi tawar pekerja lepas menjadi lemah karena tidak adanya ruang perundingan yang seimbang (Syahbana, 2025).

Ketiadaan pengakuan status hukum yang jelas berdampak langsung pada hilangnya hak dasar pekerja lepas. Hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan, perlindungan keselamatan kerja, serta kepastian pendapatan tidak secara eksplisit dijamin dalam hubungan kemitraan (Latri et al., 2024). Penelitian menunjukkan bahwa pekerja gig cenderung menanggung sendiri risiko kecelakaan kerja dan ketidakstabilan penghasilan (Nasution et al., 2025). Kondisi ini menunjukkan lemahnya peran negara dalam memastikan perlindungan hak pekerja di tengah transformasi pasar kerja digital (Hamonangan & Raharjo, 2025).

Permasalahan perlindungan hukum juga terlihat jelas pada sektor-sektor tertentu seperti logistik, pergudangan, dan pengantaran paket. Pekerja lepas di sektor ini rentan mengalami wanprestasi sepihak berupa perubahan skema upah dan pemutusan akses kerja tanpa mekanisme penyelesaian sengketa yang adil (Cahyaningrum & Yudhantaka, 2025). Studi lain menunjukkan bahwa pekerja pengantar paket sering kali tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai ketika terjadi perselisihan dengan platform (Nadir et al., 2025). Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa perlindungan hukum yang tersedia bersifat parsial dan tidak sistematis (Ratna Indayatun, 2025);

Tabel 2. Hak Normatif Pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan dan Kondisi Pekerja Gig Economy

Jenis Hak Pekerja	Diatur dalam UU Ketenagakerjaan	Realisasi pada Pekerja Gig
Upah minimum	Ya	Tidak pasti
Jaminan sosial	Ya	Tidak wajib
Keselamatan kerja	Ya	Terbatas
Kepastian hubungan kerja	Ya	Tidak ada
Mekanisme penyelesaian sengketa	Ya	Internal platform

Sumber: Diolah dari UU No.13/2003; UU No.11/2020; Latri et al. (2024); Nawangsari (2025); Putra et al. (2024).

Tabel tersebut menunjukkan kesenjangan yang signifikan antara norma hukum ketenagakerjaan dan realitas kerja dalam gig economy. Hak-hak pekerja yang secara normatif dijamin negara tidak sepenuhnya terimplementasi dalam hubungan kerja berbasis platform digital. Pekerja lepas berada dalam kondisi kerja yang fleksibel tetapi minim perlindungan struktural (Pratiwi, 2025). Ketimpangan ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas hukum ketenagakerjaan dalam menjawab dinamika kerja modern (Sania, 2025).

Pendekatan hukum yang terlalu formalistik menyebabkan pekerja lepas sulit memperoleh perlindungan hukum yang memadai. Beberapa kajian menilai bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia belum sepenuhnya adaptif terhadap model kerja digital yang bersifat cair dan berbasis teknologi (Endah Pertiwi et al., 2025). Negara masih berpegang pada definisi hubungan kerja klasik yang tidak sepenuhnya relevan dengan gig economy. Akibatnya, pekerja lepas berada dalam kekosongan norma perlindungan hukum (Wiguna & Raditya, 2026).

Studi komparatif menunjukkan bahwa negara lain mulai mengembangkan pendekatan hukum hibrida untuk melindungi pekerja gig economy. Belanda dan Inggris, misalnya, memperluas kategori pekerja agar mencakup pekerja platform digital dengan hak perlindungan tertentu (Fadhulloh & Azhari, 2023). Sementara itu, California mengadopsi regulasi yang mengakui pekerja gig sebagai subjek perlindungan sosial tertentu (Afifah, 2024). Perbandingan ini menegaskan bahwa Indonesia memiliki ruang besar untuk melakukan pembaruan kebijakan ketenagakerjaan (Mayasari, 2025).

Kekosongan pengaturan khusus mengenai pekerja gig economy juga berdampak pada lemahnya penegakan hukum. Mekanisme pengawasan ketenagakerjaan sulit diterapkan karena hubungan kerja tidak diklasifikasikan sebagai hubungan kerja formal. Hal ini menyebabkan pelanggaran hak pekerja sulit ditindak secara administratif maupun yudisial (Hasanah & Suprajogi, 2026). Kondisi tersebut memperlihatkan perlunya desain regulasi yang mampu menjangkau karakteristik kerja berbasis platform digital (Libra & Ramadhani, 2025).

Kerangka hukum perlindungan pekerja lepas dalam gig economy masih berada pada tahap transisi yang belum stabil. Hukum ketenagakerjaan nasional belum sepenuhnya mampu menjamin keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan perlindungan hak pekerja (Sugeng Santoso, 2025). Tanpa pembaruan norma yang adaptif dan inklusif, pekerja lepas akan terus berada pada posisi rentan dalam struktur kerja digital (Rahman et al., 2025). Kondisi ini menegaskan urgensi reformulasi perlindungan hukum yang lebih responsif terhadap realitas gig economy di Indonesia (Wardhana & Rasji, 2026).

Rekonstruksi Perlindungan Hukum dan Arah Kebijakan Ideal bagi Pekerja Lepas dalam Gig Economy

Perkembangan gig economy menuntut pembaruan paradigma hukum ketenagakerjaan agar mampu menjawab perubahan struktur kerja yang semakin fleksibel dan terdigitalisasi. Model perlindungan hukum yang hanya berorientasi pada hubungan kerja formal tidak lagi memadai untuk menjangkau pekerja lepas berbasis platform digital. Sejumlah kajian menegaskan perlunya pergeseran pendekatan dari perlindungan berbasis status menuju perlindungan berbasis fungsi kerja (Wardhana & Rasji, 2026). Pendekatan ini memungkinkan pekerja tetap memperoleh hak dasar meskipun tidak diklasifikasikan sebagai pekerja tetap (Nawangsari, 2025).

Rekonstruksi perlindungan hukum dapat dimulai melalui penataan ulang konsep hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan nasional. Hubungan kerja dalam gig economy menunjukkan adanya unsur ketergantungan ekonomi dan kontrol algoritmik yang secara substantif menyerupai hubungan kerja subordinatif (Endah Pertiwi et al., 2025). Pengabaian terhadap realitas ini berpotensi memperkuat eksploitasi struktural terhadap pekerja lepas. Oleh karena itu, pengakuan atas relasi kerja non-tradisional menjadi dasar penting dalam merumuskan kebijakan perlindungan hukum yang adil (Syahbana, 2025).

Arah kebijakan ideal perlu mengakomodasi prinsip keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan perlindungan hak pekerja. Fleksibilitas yang diberikan oleh gig economy tidak seharusnya menghilangkan hak atas keamanan kerja, jaminan sosial, dan kepastian pendapatan minimum (Pratiwi, 2025). Penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas tanpa perlindungan justru memperbesar ketimpangan sosial dan ketidakpastian ekonomi pekerja (Kamarudin & Arif, 2024). Kebijakan ketenagakerjaan dituntut untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan platform digital dan hak konstitusional pekerja (Rahman et al., 2025).

Perlindungan hukum terhadap pekerja lepas juga dapat diperkuat melalui pendekatan hukum perdata yang progresif. Penerapan asas keadilan kontraktual dan larangan pengayaan tanpa sebab dapat digunakan untuk menilai keadilan perjanjian kemitraan antara platform dan pekerja (Puryanta & Ashila, 2025). Perjanjian baku yang menempatkan pekerja dalam posisi lemah perlu dievaluasi dari perspektif keseimbangan hak dan kewajiban. Pendekatan ini memberikan ruang bagi perlindungan hukum meskipun hubungan kerja tidak dikategorikan sebagai hubungan kerja formal (Putra et al., 2024).

Penguatan perlindungan hukum juga memerlukan peran aktif negara dalam penyusunan regulasi sektoral yang spesifik. Sektor transportasi daring, logistik, dan layanan pengantaran memiliki karakteristik risiko kerja yang tinggi dan membutuhkan standar perlindungan minimum. Penelitian menunjukkan bahwa regulasi sektoral lebih efektif dalam menjangkau kebutuhan konkret pekerja gig economy (Afifah, 2024). Kebijakan ini dapat menjadi jembatan antara hukum ketenagakerjaan dan realitas kerja digital (Mayasari, 2025):

Tabel 3. Arah Rekonstruksi Perlindungan Hukum Pekerja Lepas dalam Gig Economy

Aspek Perlindungan	Kondisi Saat Ini	Arah Rekonstruksi
Status hukum pekerja	Mitra independen	Pekerja dengan perlindungan terbatas
Jaminan sosial	Tidak wajib	Skema jaminan sosial adaptif
Perjanjian kerja	Sepihak dan baku	Kontrak berkeadilan
Penyelesaian sengketa	Internal platform	Mekanisme eksternal dan independen
Pengawasan negara	Lemah	Pengawasan regulatif aktif

Sumber: Diolah dari Endah Pertiwi et al. (2025); Puryanta & Ashila (2025); Wardhana & Rasji (2026); Wiguna & Raditya (2026); Nasution et al. (2025).

Tabel tersebut menggambarkan perlunya perubahan struktural dalam desain perlindungan hukum pekerja lepas. Rekonstruksi tidak hanya berfokus pada perubahan norma tertulis, tetapi juga pada mekanisme implementasi dan pengawasan. Tanpa pengawasan negara yang efektif, regulasi berpotensi menjadi simbolik dan tidak berdampak pada kesejahteraan pekerja (Hamonangan & Raharjo, 2025). Keterlibatan negara diperlukan untuk memastikan kepatuhan platform terhadap standar perlindungan minimum (Rustan, 2025).

Pengalaman negara lain dapat dijadikan referensi dalam merumuskan kebijakan perlindungan pekerja gig economy. Beberapa negara mengembangkan kategori hukum baru bagi pekerja platform yang berada di antara pekerja tetap dan pekerja independen (Fadhlulloh & Azhari, 2023). Pendekatan ini memungkinkan pemberian hak dasar tanpa menghilangkan fleksibilitas kerja yang menjadi ciri utama gig economy. Pembelajaran komparatif ini relevan untuk diterapkan dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia (Afifah, 2024).

Rekonstruksi perlindungan hukum juga perlu mempertimbangkan perkembangan pola kerja baru seperti work from home dan pekerjaan berbasis digital lainnya. Status hukum pekerja WFH dan pekerja platform menunjukkan kesamaan dalam hal fleksibilitas dan kerentanan perlindungan hukum (Muliati, 2025). Pengaturan yang terfragmentasi berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja. Oleh karena itu, diperlukan kerangka regulasi yang bersifat integratif dan adaptif terhadap perubahan teknologi kerja (Hasanah & Suprajogi, 2026).

Pendekatan konstitusional dapat menjadi landasan normatif dalam memperkuat perlindungan pekerja lepas. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan bagian dari prinsip keadilan sosial yang dijamin dalam sistem hukum nasional. Negara memiliki kewajiban konstitusional untuk melindungi seluruh pekerja tanpa diskriminasi bentuk hubungan kerja (Rahman et al., 2025). Prinsip ini menegaskan bahwa fleksibilitas ekonomi tidak boleh mengorbankan hak dasar pekerja (Sania, 2025).

Rekonstruksi perlindungan hukum pekerja lepas dalam gig economy merupakan langkah strategis untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan dan berkelanjutan. Perlindungan hukum yang adaptif mampu menjawab tantangan digitalisasi kerja tanpa menghambat inovasi ekonomi. Pembaruan kebijakan harus diarahkan pada penguatan hak pekerja, kepastian hukum, dan keseimbangan kepentingan antara platform, pekerja, dan negara (Sugeng Santoso, 2025). Dengan pendekatan tersebut, gig economy dapat berkembang sebagai ekosistem kerja yang inklusif dan bermartabat (Wiguna & Raditya, 2026).

KESIMPULAN

Perkembangan gig economy di Indonesia telah mengubah pola hubungan kerja secara signifikan dan menghadirkan tantangan serius bagi sistem perlindungan hukum ketenagakerjaan yang masih bertumpu pada konsep hubungan kerja konvensional. Pekerja lepas berbasis platform digital berada dalam posisi rentan akibat ketidakjelasan status hukum, dominasi kontrak baku, serta minimnya jaminan atas hak-hak dasar ketenagakerjaan. Kerangka hukum yang ada, khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, belum sepenuhnya mampu menjangkau karakteristik kerja fleksibel dan relasi kuasa yang tercipta dalam ekosistem platform digital. Oleh karena itu, diperlukan rekonstruksi perlindungan hukum yang berorientasi pada substansi hubungan kerja, penguatan peran negara dalam pengawasan, serta pengembangan regulasi adaptif yang mampu

menyeimbangkan fleksibilitas ekonomi dengan perlindungan hak pekerja guna mewujudkan keadilan dan kepastian hukum dalam dunia kerja digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, E. (2024). Studi Perbandingan Regulasi Hukum Bagi Pekerja Ekonomi Gig Di Sektor Transportasi: Indonesia Dan California. *Jurnal Restorasi Hukum*, 7(2), 209-235. <https://doi.org/10.14421/Tfkj5t58>
- Cahyaningrum, R. P., & Yudhantaka, L. (2025). Perlindungan Hukum Kepada Gig Worker Gudang Logistik Terhadap Wanprestasi Oleh Penyedia Platform Digital Dalam Hubungan Kemitraan Berbasis Gig Economy. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(5). <https://doi.org/10.56370/Jhlg.V6i5.1070>
- Dalimunthe, N., Anwar, K., Haryono, D. N., Siregar, D. A. R., Harahap, A., & Harahap, H. M. (2025). A Review Of Legal Protection For Workers With Fixed Term Employment Contracts Under Law No. 13 Of 2003 On Manpower. *TOFEDU: The Future Of Education Journal*, 4(9), 5620-5628. <https://doi.org/10.61445/Tofedu.V4i9.1314>
- Endah Pertiwi, S. H., Kn, M., Jaman, U. B., SH, M., Malik, M. R. A., SH, M., ... & Kn, M. (2025). *Hukum Dalam Bayangan Platform: Merekonstruksi Status Dan Perlindungan Pekerja Ekonomi Gig Di Indonesia*. PT Arunika Aksa Karya.
- Fadhlulloh, Q. H., & Azhari, A. F. (2023). Perbandingan Kedudukan Hukum Pekerja Gig Economy Di Indonesia, Belanda, Dan Inggris. *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum*, 12(2), 307-322. <https://doi.org/10.34304/Jf.V12i2.165>
- Hamonangan, S. J., & Raharjo, R. (2025). Analisis Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 4(1), 46-51. <https://doi.org/10.56248/Marostek.V4i1.116>
- Hasanah, M. S. R., & Suprajogi, A. (2026). Status Hukum Pekerja Platform Digital Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(3), 15706-15714. <https://doi.org/10.31004/Jerkin.V4i3.4341>
- Kamarudin, O., & Arif, A. (2024). Ekonomi Gig: Peluang Dan Tantangan Di Era Kerja Fleksibel. *Currency (Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah)*, 3(1), 362-373. <https://doi.org/10.32806/Cey.V3i1.321>
- Latri, A. A., Riyanto, R. K., Firdaus, M. B., & Arjuna, M. G. S. (2024). Hak Pekerja Di Era Gig Economy: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas Dan Kontrak. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2). <https://doi.org/10.5281/Zenodo.11770886>
- Libra, R., & Ramadhani, D. F. (2025). 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*, 4(1), 131-147. <https://doi.org/10.61876/Alj.V4i1.51>
- Mayasari, Y. (2025). Hubungan Kerja Dalam Layanan Ride-Hailing: Studi Komparatif Implementasi Hukum Indonesia Dan Malaysia. *Journal Of Interdisciplinary Legal Perspectives*, 2(1), 42-54. <https://doi.org/10.70837/0hj8cj08>
- Muliati, K. A. Z. (2025). Antisipasi Kekosongan Hukum Dengan Status Pekerja Work From Home (WFH) Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Cendekia: Jurnal Hukum, Sosial Dan Humaniora*, 3(3), 1195-1209. <https://doi.org/10.70193/Cendekia.V3i3.234>
- Nadir, N., Rachman, A., & Arisandi, E. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pengantar Paket Menurut International Commission Of Jurists 1965. *Cermin: Jurnal Penelitian*, 9(1), 301-311. https://doi.org/10.36841/Cermin_Unars.V9i1.6450
- Nasution, N. H., Sumadibrata, M. S., Putri, P. P., & Sadi, M. F. (2025). Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Gig Economy Dan E-Commerce. *Causa: Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, 14(3), 131-140. <https://doi.org/10.6679/Wap10f97>
- Nawangsari, S. A. (2025). Legal Protection For Gig Economy Workers From The Perspective Of Labor Law In Indonesia. *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum Dan Sosial*, 3(1), 937-954. <https://doi.org/10.51903/Hakim.V3i1.2289>
- Pratiwi, I. D. (2025). Fleksibilitas Kerja. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 361.

- Puryanta, B. B. W., & Ashila, N. L. (2025). Probabilitas Penerapan Asas Unjust Enrichment Sebagai Solusi Perlindungan Gig Workers Dalam Rangka Mewujudkan Keadilan Distributif. *Milthree Law Journal*, 2(2), 242-259. <https://doi.org/10.70565/Mlj.V2i2.52>
- Putra, R. K., Ramadhan, A. S., Imalia, T., & Widhiati, G. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Gig Economy: Perspektif Hukum Perdata Di Indonesia. *Perkara: Jurnal Ilmu Hukum Dan Politik*, 2(4), 553-564. <https://doi.org/10.51903/Perkara.V2i4.2227>
- Rahman, M., Jannah, M., Masturi, R., Wereh, A. C., & Kamran, M. (2025). *Quo Vadis Konstitusi Pancasila*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ratna Indayatun, S. H. (2025). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berbasis Online*. Berkah Aksara Cipta Karya.
- Rozikin, I. S., & Muhyiddin, M. (2025). Transformasi Pasar Kerja Di Indonesia: Studi Kebijakan Ketenagakerjaan Dalam UU Cipta Kerja. *Journal Of Social Movements*, 2(1), 15-40. <https://doi.org/10.62491/Jsm.V2i1.2025.34>
- Rustan, S. H. (2025). BAB 11 Hukum Ketenagakerjaan Internasional. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 161.
- Sania, I. K. (2025). Perkembangan Dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Terhadap Dinamika Regulasi Dan Hak-Hak Pekerja. *Indonesian Journal Of Law And Justice*, 2(3), 10-10. <https://doi.org/10.47134/Ijlj.V2i3.3656>
- Sugeng Santoso, P. N., & SH, M. (2025). *Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer: Implementasi Dan Tantangan (Perspektif Hukum Nasional Dan Hukum Islam)*. Prenada Media.
- Sugeng Santoso, P. N., & SH, M. (2025). *Reformasi Hukum Ketenagakerjaan Antara Perlindungan Hukum Dan Fleksibilitas Dunia Usaha*. Prenada Media.
- Syabhana, R. A. (2025). Asas Keseimbangan Dalam Hubungan Hukum Ketenagakerjaan Pada Era Gig Economy. *Locus Journal Of Academic Literature Review*, 4(9), 663-669. <https://doi.org/10.56128/Ljoalr.V4i9.784>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Wardhana, A. P. K., & Rasji, R. (2026). The Legal Status Of Gig Economy Workers In Indonesia's Digital Platform Industry (2022-2025): Problematika Status Hukum Pekerja Gig Economy Dalam Industri Platform Digital Indonesia (2022-2025). *Indonesian Journal Of Law And Economics Review*, 21(1), 10-21070. <https://doi.org/10.21070/Ijler.V21i1.1402>
- Wiguna, S. M. A., & Raditya, I. B. Y. (2026). Kekosongan Norma Perlindungan Pekerja Gig Economy Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Media Akademik (Jma)*, 4(1). <https://doi.org/10.62281/6evwxc27>