

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN *OUTSOURCING* PADA ERA *GIG ECONOMY* DI INDONESIA

Amanda Fitra Hamzah¹, Nawal Essam Yahia², Giaby Amanda Larasati³, Khoirunnisa Putri Diksy⁴, Elsa Nurhayati Roulinta Sinaga⁵

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

e-mail: 23106112332@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2310611151@mahasiswa.upnvj.ac.id²,
2310611258@mahasiswa.upnvj.ac.id³, 2310611125@mahasiswa.upnvj.ac.id⁴,
2310611267@mahasiswa.upnvj.ac.id⁵

Kata Kunci: Abstrak

Perlindungan hukum; pekerja *outsourcing*; perjanjian kerja; *gig economy*; platform digital

Perkembangan *gig economy* di Indonesia secara signifikan mengubah hubungan ketenagakerjaan, termasuk praktik *outsourcing* yang semakin banyak dilakukan melalui platform digital berbasis aplikasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis regulasi hukum dan kedudukan hukum pekerja *outsourcing* dalam *gig economy* di Indonesia, serta mengkaji bentuk-bentuk perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja dalam perjanjian *outsourcing* di platform *gig economy*. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan yuridis dan konseptual. Temuan menunjukkan bahwa pekerja *outsourcing* diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, namun implementasinya dalam *gig economy* masih menghadapi beberapa tantangan, terutama terkait kejelasan status ketenagakerjaan, kepastian upah, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan perlindungan jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang lebih kuat dan perjanjian kerja yang lebih transparan untuk memastikan perlindungan hukum yang adil bagi pekerja *outsourcing* di platform *gig economy*, sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Keywords: Abstract

Legal protection; *outsourcing workers*; employment agreement; *gig economy*; digital platform

The growth of the *gig economy* in Indonesia has significantly reshaped employment relations, particularly in *outsourcing* practices increasingly carried out through application-based digital platforms. This study aims to analyze the legal framework and the legal status of *outsourcing workers* within the *gig economy* in Indonesia, as well as to examine the forms of legal protection available to workers under *outsourcing* agreements on *gig economy* platforms. The research employs a normative juridical method using statutory and conceptual approaches. The findings indicate that *outsourcing workers* are regulated under the Manpower Law, the Job Creation Law, and Government Regulation Number 35 of 2021. However, their application in the *gig economy* still faces various challenges, especially regarding the clarity of employment status, wage certainty, social security, occupational safety, and protection in the event of termination of employment. Therefore, revised and strengthened regulations, along with clearer and fairer employment agreements, are necessary to ensure that *outsourcing workers* on *gig economy* platforms receive adequate legal protection in line with Indonesian labor law principles.

Submit : 04-05-2026



How to cite

Hamzah, A., F., et al., Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian *Outsourcing* pada Era *Gig Economy* di Indonesia, Volume 2 Nomor 5 Tahun 2025

Published by

Zhata Institut

A. Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja di era digital telah mengalami perubahan yang cukup signifikan, terutama dengan munculnya konsep *gig economy* yang menawarkan fleksibilitas dalam hubungan kerja. Pola kerja ini ditandai dengan hubungan kerja yang tidak lagi bersifat tetap, melainkan berbasis proyek, kontrak jangka pendek, atau bahkan kemitraan. Di Indonesia, fenomena ini semakin berkembang seiring dengan meningkatnya penggunaan platform digital dalam berbagai sektor, seperti driver ojek online, kurir makanan dan barang, hingga pekerja lepas digital yang mengerjakan proyek yang kini menjadi penopang penting aktivitas ekonomi sehari-hari (Syandika & others, 2025). Pola kerja yang ditawarkan cenderung mengedepankan fleksibilitas, baik bagi pemberi kerja maupun pekerja. Namun, di balik fleksibilitas tersebut, terdapat kecenderungan berkurangnya kepastian dalam hubungan kerja, khususnya terkait status pekerja. Dalam banyak kasus, pekerja tidak secara jelas dikategorikan sebagai pekerja tetap, tetapi juga tidak sepenuhnya berdiri sebagai pelaku usaha mandiri. Kondisi ini secara tidak langsung mendorong perubahan dalam praktik ketenagakerjaan, termasuk semakin luasnya penggunaan sistem *outsourcing*.

Perubahan tersebut secara tidak langsung mempengaruhi praktik ketenagakerjaan, termasuk semakin luasnya penggunaan sistem *outsourcing* sebagai mekanisme pengelolaan tenaga kerja. Secara yuridis, praktik *outsourcing* telah diatur dalam berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai mekanisme pelimpahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain, dengan tujuan meningkatkan efisiensi tanpa mengesampingkan perlindungan terhadap pekerja. Namun, dalam konteks *gig economy*, penerapan *outsourcing* mengalami pergeseran baik dari segi konsep maupun praktik. Hubungan kerja yang terbentuk tidak lagi sepenuhnya mencerminkan pola *outsourcing* konvensional yang memiliki struktur yang jelas, melainkan bercampur dengan model kemitraan berbasis platform digital yang batasannya menjadi kabur. Kondisi ini menimbulkan kesulitan dalam menentukan bentuk hubungan kerja yang sebenarnya, sekaligus mempersulit penerapan norma hukum yang berlaku.

Pekerja dalam sistem *gig economy* pada umumnya ditempatkan sebagai “mitra” dan bukan pekerja tetap, sehingga berbagai hak normatif seperti upah minimum, jaminan sosial, serta perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sering kali tidak dapat diperoleh secara penuh (Republik Indonesia, 2003). Kondisi ini menimbulkan kekosongan hukum, sebab secara faktual para pekerja seringkali memiliki keterikatan yang kuat, bahkan cenderung eksklusif dengan platform, namun secara yuridis tidak diklasifikasikan sebagai pekerja dalam hubungan kerja tetap. Dampaknya, tenaga kerja yang termasuk dalam skema *outsourcing* di era *gig economy* seringkali menempati kedudukan yang tidak stabil, dengan ketidakpastian atas hak-haknya seperti perlindungan jaminan sosial, standar upah yang layak, serta kepastian atas perlindungan dari pemutusan hubungan kerja, dan berada dalam daya tawar. Kondisi ini mengindikasikan bahwa regulasi yang ada belum sepenuhnya adaptif terhadap dinamika hubungan kerja yang dipengaruhi oleh digitalisasi, sehingga pada gilirannya berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum serta mengurangi efektivitas perlindungan bagi pekerja yang relatif rendah sebagai akibat dari perjanjian kerja yang cenderung lebih berpihak pada pemberi kerja atau platform. Meskipun telah terdapat berbagai pembaruan dalam regulasi ketenagakerjaan, ketentuan yang berlaku hingga saat ini masih belum secara jelas dan menyeluruh

memberikan perlindungan bagi pekerja *gig*, sehingga dalam pelaksanaannya masih ditemukan ketidaksesuaian antara pengaturan hukum dengan realitas yang terjadi di lapangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peraturan yang berlaku masih belum mampu menyesuaikan diri secara optimal dengan perkembangan hubungan kerja di era digitalisasi, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum sekaligus mengurangi efektivitas perlindungan bagi para pekerja.

Lebih jauh, kondisi tersebut pada akhirnya tidak sekedar berimplikasi pada lemahnya perlindungan pekerja, melainkan juga memunculkan persoalan yang lebih mendasar terkait relevansi konsep hukum ketenagakerjaan yang selama ini digunakan. Pendekatan hukum yang berfokus pada pola hubungan kerja tradisional, yang menegaskan adanya hierarki yang tegas antara karyawan dan atasan, menjadi sulit untuk diterapkan dalam skema kerja ekonomi *gig* yang cenderung lebih fleksibel dan tidak terikat secara langsung. Dalam praktiknya, hubungan kerja sering kali tidak dapat diklasifikasikan secara tegas, sehingga menimbulkan ketidakjelasan dalam penentuan status hukum pekerja serta hak dan kewajibannya. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya ketidaksesuaian antara konsep hukum yang berlaku dengan kenyataan hubungan kerja yang terus berkembang di masyarakat, sehingga diperlukan penyesuaian atau peninjauan kembali terhadap konsep perlindungan hukum agar tetap relevan dan mampu menjawab kebutuhan pekerja di era digital.

Di sisi lain, hubungan kerja non-konvensional seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta sistem *outsourcing* pada dasarnya telah diatur dalam regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Namun begitu, aturan tersebut tetap memiliki sejumlah kekurangan, terutama dalam menawarkan perlindungan hukum yang cukup bagi pekerja di bidang non-formal (Rahayu & others, 2020). Dalam praktiknya, pekerja kontrak dan *outsourcing* justru mendominasi sektor informal, yang menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam pasar tenaga kerja tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kesejahteraan pekerja. Sebaliknya, fleksibilitas tersebut cenderung memperluas jenis pekerjaan yang memiliki tingkat kerentanan lebih tinggi, baik dari sisi kepastian kerja maupun perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Dengan demikian, tanpa adanya penguatan regulasi yang adaptif, perkembangan hubungan kerja nonstandar di era digital berpotensi semakin memperlemah posisi pekerja dalam sistem ketenagakerjaan.

Upaya reformasi hukum ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan-peraturan pelaksanaannya, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur mengenai PKWT, *outsourcing*, jam kerja, dan pemutusan hubungan kerja, pada dasarnya diarahkan untuk menyederhanakan pengaturan hubungan kerja formal, khususnya dalam hal fleksibilitas perjanjian kerja dan mekanisme PHK (Republik Indonesia, 2021). Namun demikian, pengaturan itu belum secara khusus memperhitungkan kemajuan model pekerjaan yang didasarkan pada platform digital, sehingga pekerja dalam *gig economy* masih berada dalam posisi yang tidak jelas secara faktual bekerja, tetapi belum sepenuhnya diakui sebagai pekerja dalam kerangka hukum formal. Dari perspektif struktur pasar tenaga kerja, karakteristik pekerja *gig economy* menunjukkan kemiripan dengan tenaga kerja informal yang terdigitalisasi, di mana mereka umumnya tidak tercakup dalam sistem jaminan sosial ketenagakerjaan dan harus menanggung sendiri tantangan serius perihal berbagai risiko, seperti kecelakaan kerja, fluktuasi permintaan, serta perubahan kebijakan platform yang dapat terjadi secara sepihak (klik) (Kliklegal, 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa digitalisasi tidak secara

otomatis meningkatkan perlindungan pekerja, melainkan tanpa dukungan regulasi yang adaptif justru berpotensi mereproduksi pola kerentanan lama dalam bentuk baru yang lebih kompleks.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penulisan ini untuk menelaah secara komprehensif terkait aspek perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja *outsourcing*, khususnya dalam konteks *gig economy* di Indonesia. Kajian ini menjadi penting untuk menganalisis sejauh mana hukum ketenagakerjaan yang berlaku saat ini mampu memberikan perlindungan bagi pekerja dalam hubungan kerja yang bersifat fleksibel, namun pada praktiknya menunjukkan adanya ketergantungan ekonomi terhadap platform atau pemberi kerja. Selain itu, penelitian ini juga diarahkan untuk mengidentifikasi kebutuhan akan pembaruan regulasi yang lebih responsif dan adaptif, dengan tujuan menciptakan kepastian hukum sekaligus memberikan perlindungan yang lebih menyeluruh bagi pekerja di tengah perkembangan hubungan kerja pada era digital.

Berdasarkan elaborasi atas latar belakang di atas, rumusan masalah atas penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) bagaimana pengaturan dan kedudukan hukum pekerja *outsourcing* dalam *gig economy* di Indonesia; dan 2) bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian *outsourcing* pada *platform gig economy*.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis studi literatur dan analisis normatif untuk mengeksplorasi pengaturan hukum, kedudukan hukum, serta bentuk perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dalam *gig economy* di Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena sejalan dengan paradigma pos-positivisme yang memandang fenomena hukum tidak hanya sebagai kumpulan norma tertulis, tetapi juga sebagai sistem yang berkembang mengikuti dinamika sosial, ekonomi, dan teknologi digital yang melatarbelakangi munculnya model kerja berbasis *platform* (Sugiyono, 2015). Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan hubungan kerja, seperti 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 Waktu Istirahat, serta Keputusan Hubungan Kerja, serta ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berkaitan dengan perjanjian. Bahan hukum sekunder meliputi buku teks hukum ketenagakerjaan, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta laporan lembaga nasional maupun internasional yang membahas perkembangan *gig economy* dan perlindungan pekerja berbasis *platform digital*. Adapun bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia, serta sumber referensi lain yang relevan untuk memperkuat pemahaman konseptual. Studi literatur dalam penelitian ini difokuskan pada tiga aspek utama, yaitu perkembangan pengaturan hukum ketenagakerjaan terkait *outsourcing* dan hubungan kerja nonstandar, kedudukan hukum pekerja *outsourcing* dalam *gig economy* yang dikonstruksikan melalui hubungan kemitraan berbasis kontrak digital, serta bentuk perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja dalam perjanjian *outsourcing* pada *platform digital*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif-kualitatif dengan pendekatan yuridis-normatif dan konseptual. Proses analisis melibatkan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk mengidentifikasi pola hubungan antara regulasi yang berlaku dan praktik kerja berbasis *platform digital*. Melalui metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai

kedudukan hukum pekerja *outsourcing* dalam *gig economy*, sekaligus menjadi pijakan konseptual dalam merumuskan rekomendasi pembaruan hukum ketenagakerjaan di Indonesia agar lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi digital serta mampu menjamin perlindungan hukum bagi pekerja secara lebih efektif dan berkeadilan (Nasution, 2008).

C. Pembahasan

1. Pengaturan dan Kedudukan Hukum Pekerja *Outsourcing* dalam *Gig Economy* di Indonesia

Perkembangan *gig economy* di Indonesia telah mendorong perubahan yang cukup besar dalam pola dan struktur hubungan kerja, terutama dalam praktik *outsourcing* yang kini beralih ke sistem digital melalui platform berbasis aplikasi. Dalam praktik ketenagakerjaan yang selama ini berjalan, hubungan kerja pada dasarnya didasarkan pada adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 1 angka 15 yang menjelaskan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang lahir dari suatu perjanjian kerja dengan memuat ketiga unsur tersebut (Wibowo, 2023). Selain itu, ketentuan mengenai perjanjian kerja juga diatur dalam Pasal 50 yang menegaskan bahwa “*hubungan kerja terbentuk karena adanya perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak*”, serta Pasal 51 ayat (1) yang menegaskan bahwa “*perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan*”.

Ketentuan tersebut selanjutnya mengalami penyesuaian melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang diarahkan untuk mendorong fleksibilitas dalam pasar tenaga kerja, khususnya melalui perubahan pada pengaturan terkait perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sistem *outsourcing*, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK). Perubahan tersebut antara lain tercermin dalam pengaturan ulang ketentuan PKWT dan *outsourcing* yang sebelumnya diatur dalam Pasal 59 dan Pasal 64–66 UU Ketenagakerjaan, yang kemudian disesuaikan melalui regulasi turunan. Selanjutnya, pengaturan tersebut diperjelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, yang mengatur terkait PKWT dalam Pasal 2 sampai dengan 15, ketentuan *outsourcing* dalam Pasal 18 sampai dengan Pasal 20, serta pengaturan mengenai PHK dalam Pasal 36 sampai dengan Pasal 61.

Ketiga regulasi tersebut pada dasarnya dirancang untuk mengatur hubungan kerja yang ditandai dengan adanya tiga unsur yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Namun, dalam praktik *gig economy*, pola hubungan kerja mengalami pergeseran karena tidak sepenuhnya memenuhi unsur-unsur tersebut. Hal ini dikarenakan hubungan antara pekerja dan platform digital yang tidak diperlakukan sebagai hubungan kerja, melainkan lebih diposisikan sebagai hubungan kemitraan (Wiguna & Raditya, 2026).

Meskipun demikian, pengaturan tersebut pada dasarnya masih berorientasi pada hubungan kerja formal yang bersifat langsung antara pekerja dan pihak pemberi kerja. Dalam praktik *gig economy*, hubungan kerja mengalami pergeseran mendasar karena platform digital tidak menempatkan dirinya sebagai pemberi kerja, melainkan sebagai perantara (*intermediary*) yang menghubungkan pekerja dengan konsumen (Aloisi, 2016). Akibatnya, pekerja *outsourcing* yang beroperasi melalui platform digital tidak diklasifikasikan sebagai pekerja atau buruh dalam

pengertian hukum ketenagakerjaan, melainkan dipandang sebagai mitra independen yang tunduk pada rezim hukum perdata. Keadaan ini menimbulkan persoalan hukum yang cukup serius, karena mereka tidak mendapatkan hak-hak normatif sesuai ketentuan ketenagakerjaan, antara lain upah minimum, jaminan sosial, serta perlindungan keselamatan kerja.

Keterikatan hukum antara pekerja dan penyedia platform digital pada umumnya diatur melalui perjanjian berbasis digital yang berlandaskan asas kebebasan berkontrak sebagaimana tercermin dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata), khususnya Pasal 1338 yang menyebutkan bahwa “*setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku mengikat sebagai hukum bagi para pihak yang menyepakatinya*”. Asas ini memungkinkan para pihak untuk secara bebas menetapkan isi, bentuk, dan ketentuan perjanjian. Di samping itu, keabsahan sebuah perjanjian wajib memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPperdata, yaitu terdapat kesepakatan oleh para pihak, cakupan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Lebih lanjut, Pasal 1337 KUHPperdata menyatakan bahwa “*suatu perjanjian tidak boleh melanggar undang-undang, kesusilaan, maupun ketertiban umum*” (Thalib & T., 2024).

Namun demikian, dalam praktik *gig economy*, penerapan asas kebebasan berkontrak tersebut tidak berjalan secara ideal. Kontrak yang digunakan umumnya bersifat baku dan disusun secara sepihak oleh pihak penyedia platform digital, sehingga pekerja tidak memiliki keleluasaan untuk menegosiasikan isi perjanjian dan hanya dapat memilih menerima atau menolak (Amir, 2026). Kondisi tersebut mencerminkan adanya ketidakseimbangan kekuatan tawar antara pekerja dan platform, di mana platform memiliki kewenangan yang lebih besar dalam menetapkan syarat kerja, sistem pembayaran, hingga mekanisme sanksi. Tidak jarang pula kontrak tersebut memuat klausul yang cenderung memberatkan pekerja, seperti perubahan tarif secara sepihak, sistem penilaian yang tidak transparan, serta pemutusan akses kerja tanpa prosedur yang jelas. Akibatnya, kebebasan berkontrak yang seharusnya mencerminkan kesetaraan para pihak justru menjadi tidak seimbang dan berpotensi menimbulkan ketidakadilan.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kekosongan norma (*legal gap*) dalam pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Regulasi yang ada saat ini belum secara eksplisit mengatur status pekerja *gig* maupun hubungan kerja berbasis platform digital (Syandika & others, 2025; Wiguna & Raditya, 2026). Hal ini membuktikan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia masih bertumpu pada hubungan kerja yang selama ini berlaku dan belum mampu mengakomodasi bentuk kerja nonstandar yang berkembang dalam *gig economy* (Novemyanto & Nur, 2025). Selain itu, regulasi ketenagakerjaan saat ini masih belum memadai dalam menjawab kebutuhan perlindungan pekerja di era *gig economy*, sehingga diperlukan pembaharuan hukum yang lebih sesuai dengan perkembangan teknologi dan mampu menjawab kebutuhan di lapangan seperti pengakuan status pekerja *gig*, perlindungan sosial, serta pengaturan hak-hak dasar pekerja secara lebih komprehensif (H. D. A. Gultom & Susanto, 2026).

Kemudian aspek kedudukan hukum pekerja sendiri, pekerja *outsourcing* dalam *gig economy* diposisikan sebagai subjek hukum perdata yang menjalin hubungan kemitraan dengan platform digital melalui perjanjian berbasis aplikasi (Hasan & Kruse, 2024). Hubungan ini didasarkan pada asas kebebasan berkontrak yang memberikan keleluasaan bagi para pihak untuk menentukan isi dan bentuk dalam perjanjian. Namun, dalam praktiknya, perjanjian yang digunakan biasanya telah ditentukan terlebih dahulu oleh pihak platform dalam bentuk kontrak baku, sehingga pekerja hanya berada pada posisi menerima atau menolak tanpa memiliki kesempatan untuk bernegosiasi

(Martono & Nugroho, 2016). Akibatnya, kebebasan berkontrak yang secara teoritis memberikan keleluasaan bagi para pihak justru dalam praktik menjadi terbatas dan lebih bersifat formalitas, sehingga tidak sepenuhnya.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja pada dasarnya ditentukan oleh adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang selama ini diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15. Apabila ketiga unsur tersebut telah terpenuhi, maka secara hukum hubungan tersebut dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja (Wibowo, 2023). Dalam praktik *gig economy*, meskipun platform menyebut hubungan tersebut sebagai kemitraan, faktanya terdapat indikasi kuat terpenuhinya unsur “perintah” melalui kontrol algoritma, sistem penilaian, serta mekanisme sanksi yang bersifat sepihak. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara pengaturan normatif yang digunakan oleh kemitraan dengan realitas hubungan kerja yang terjadi.

Ketentuan mengenai *outsourcing* dalam UU Cipta Kerja menunjukkan adanya perubahan cara pengaturan dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam pengaturan yang terbaru, terlihat bahwa praktik alih daya diberikan ruang yang lebih luas, namun tanpa disertai batasan yang tegas terkait jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan seperti yang sebelumnya diatur dalam Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Perubahan ini pada akhirnya membuat batas antara hubungan kerja langsung dan hubungan kerja melalui perantara menjadi semakin tidak tegas, sehingga kedudukan hukum pekerja *outsourcing* pun menjadi kurang jelas (Wiguna & Raditya, 2026).

Di sisi lain, secara faktual, pekerja *gig* memiliki ketergantungan ekonomi yang tinggi terhadap platform digital. Platform memiliki kendali yang signifikan terhadap pekerja melalui sistem algoritma, penentuan tarif, sistem penilaian kinerja, hingga pemberian sanksi seperti *suspend* atau pemutusan akses kerja. Keadaan ini menunjukkan bahwa meskipun secara formal hubungan tersebut disebut sebagai kemitraan, secara substantif terdapat unsur subordinasi yang menyerupai hubungan kerja (Amir, 2026). Dalam hal ini, situasi tersebut sejalan dengan karakteristik pekerja *outsourcing* yang pada dasarnya tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan pengguna jasa, melainkan dengan pihak penyedia atau perantara, sehingga menimbulkan ketidakjelasan status hubungan kerja dan berpotensi mengurangi jaminan perlindungan terhadap hak-hak bagi para pekerja (Khairani & others, 2023). Oleh karena itu, hubungan ini dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja terselubung (*disguised employment*), di mana pekerja menjalankan fungsi seperti pekerja formal tetapi tanpa perlindungan hukum yang memadai (Mediana & Sukmaningsih, 2026).

Dari segi teori, kondisi tersebut mencerminkan adanya kesenjangan antara ketentuan hukum positif dengan realitas yang berkembang dalam praktik. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih masih menitikberatkan pada hubungan kerja yang bersifat langsung, sehingga belum sepenuhnya mampu menjangkau bentuk-bentuk hubungan kerja baru yang muncul dalam *gig economy*. Akibatnya, pekerja *gig* berada pada posisi sebagai pekerja non-standar yang memiliki ketergantungan ekonomi (*dependent self-employment*), yang tidak sepenuhnya dapat diklasifikasikan sebagai pekerja maupun sebagai pelaku usaha mandiri (Mas et al., 2022; Wiguna & Raditya, 2026).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaturan hukum pekerja *outsourcing* dalam *gig economy* di Indonesia masih belum memadai. Regulasi yang ada belum memberikan kepastian hukum mengenai status pekerja, serta belum mampu menjamin perlindungan hak-hak dasar pekerja secara optimal. Oleh karena itu, perlu adanya pembaharuan hukum yang mampu menyesuaikan dengan karakteristik kerja berbasis platform digital, sehingga fleksibilitas kerja yang

ditawarkan tetap dapat berjalan tanpa mengabaikan perlindungan hukum bagi para pekerja. Selain itu, kedudukan hukum pekerja *outsourcing* dalam *gig economy* di Indonesia menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara pengaturan hukum yang digunakan dengan kenyataan hubungan kerja di lapangan (Mas et al., 2022). Penggunaan skema kemitraan dalam praktiknya sering kali hanya menjadi cara untuk tidak mengakui adanya hubungan kerja secara hukum (M. Gultom, 2020). Hal ini menggambarkan bahwa secara konsep, posisi hukum pekerja *gig* masih berada di ranah yang belum jelas, sehingga diperlukan pembaruan hukum yang mampu memberikan batasan dan klasifikasi yang lebih tegas mengenai bentuk hubungan kerja dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia

2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Perjanjian *Outsourcing* pada Platform *Gig Economy*

Gig Economy pada dasarnya merupakan bentuk baru dari sistem *outsourcing*, di mana platform digital seperti Gojek, Grab, atau *freelance apps* bertindak sebagai perantara yang mengalihdayakan tenaga kerja kepada pekerja independen untuk melayani konsumen akhir, yang secara fungsional mirip dengan *outsourcing* konvensional yang diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang membatasi *outsourcing* hanya pada pekerjaan penunjang dan mewajibkan perlindungan hak pekerja. Secara formal, hubungan ini hanya tunduk kepada hukum perdata yang menekankan kesetaraan posisi yang pada kenyataannya didominasi oleh perjanjian sepihak dari pihak platform. Platform *gig* ini menggantikan perusahaan *outsourcing* fisik dengan algoritma yang mengatur penugasan, *rating* dan pembayaran juga menciptakan hubungan kerja yang implisit berdasarkan unsur perintah, upah, dan pekerjaan yang sesuai dengan Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tapi tanpa pengakuan ini, pekerja *gig* terjebak dalam zona abu-abu di mana platform menghindari tanggung jawab sebagai pemberi kerja.

Kekosongan hukum dan regulasi khusus menyebabkan jutaan pekerja *gig* yang pada tahun 2023 mencapai 2-4 juta menurut BPS yang diklasifikasikan sebagai mitra atau kontraktor independen, bukan karyawan (Badan Pusat Statistik, 2023). Hal ini bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang melindungi pekerja *outsourcing* dari eksploitasi. Dampaknya meliputi hilangnya hak dasar berupa upah minimum, jaminan sosial, dan keamanan kerja. Kompensasi dalam hal ini ditentukan oleh algoritma yang tidak transparan, sering kali berada di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP). Dampak terkait jaminan sosial yaitu, sebagian besar pekerja *gig* tidak terdaftar BPJS Kesehatan atau ketenagakerjaan sebagai Peserta Penerima Upah (PPU), melainkan sebagai Bukan Penerima Upah (BPU) dengan iuran yang 100% ditanggung sendiri (Satria, 2025). Akibatnya, kecelakaan kerja tidak tercakup, dengan klaim BPJS BPU hanya 30% kasus. Selain itu, dampaknya juga terkait keamanan kerja, yaitu tidak adanya perlindungan PHK, cuti tahunan, atau pesangon. Deaktivasi akun sepihak oleh platform yang setara dengan PHK juga dilakukan tanpa hak kompensasi.

Paradigma hubungan kerja industrial abad ke-20 yang berbasis pada keberadaan fisik dan kontrak tetap masih menjadi dasar hukum ketenagakerjaan nasional saat ini dan karena tidak ada peraturan khusus yang mengatur status hukum pekerja platform, negara kehilangan kontrol atas pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan (Rumania & Lie, 2026). Upaya pemerintah saat ini masih bersifat sektoral dan parsial, misalnya dalam Peraturan Menteri Perhubungan yang hanya mengatur mengenai standar keselamatan dan tarif batas minimal bagi ojek daring, namun

masih belum menyentuh ranah perlindungan hak ketenagakerjaan secara menyeluruh (Mahy, 2026). Hal ini menunjukkan jika sistem hukum di Indonesia belum sepenuhnya siap untuk melindungi pekerja di tengah pertumbuhan teknologi yang sangat pesat saat ini. Pemerintah memberikan stimulus berupa potongan harga terkait iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) bagi pekerja informal terutama di sektor transportasi guna mendorong kepesertaan jaminan sosial (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2026). Pasal 5 Ayat (2) UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan bahwa “BPJS terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan tambahan yang diberikan oleh pemerintah kepada mitra pengemudi platform digital sektor pengiriman” (Annisa et al., 2025). Dalam beberapa kasus di industri kreatif perlindungan ini diupayakan melalui skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang memungkinkan perjanjian secara lisan untuk pekerjaan yang berbasis proyek.

Dalam mengatasi kekosongan regulasi, pemerintah perlu segera menerbitkan peraturan khusus terkait hal ini, terutama dalam hal perlindungan pekerja digital yang menjamin hak-hak dasar para pekerja. Selain itu pemerintah juga perlu mewajibkan kepada pihak *platform* untuk meningkatkan transparansi dalam perihal yang menjadi tanggung jawab untuk para pihak dan memberikan hak sanggah bagi para pekerja yang akunnya ditangguhkan. Selanjutnya, pemerintah dapat melakukan pendekatan Substance Over Form, yaitu dengan mendorong pengadilan agar melihat hakikat hubungan kerja di balik kontrak demi memberikan perlindungan hukum untuk pihak yang lemah, dalam hal ini merupakan pekerja.

D. Kesimpulan

Kesimpulan atas penelitian ini menunjukkan bahwa *gig economy* telah mengubah hubungan kerja secara signifikan. Model kerja yang berbasis platform digital sering kali membuat batas antara hubungan kerja formal dan kemitraan menjadi kabur. Meskipun pengaturan mengenai *outsourcing* sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, regulasi tersebut belum sepenuhnya menjawab tantangan dalam hubungan kerja di *gig economy*. Secara hukum, pekerja *outsourcing* dalam *gig economy* secara resmi dianggap sebagai mitra atau subjek hukum perdata berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak. Namun, dalam praktiknya, hubungan ini menunjukkan adanya unsur subordinasi. Hal ini terlihat melalui kontrol dari platform berbasis algoritma, sistem penilaian, dan sanksi sepihak. Situasi ini menciptakan ketidaksesuaian antara hukum formal dan realitas hubungan kerja. Pekerja berada dalam posisi yang tidak pasti dan rentan secara hukum. Dari segi perlindungan hukum, pekerja dalam *gig economy* belum menerima perlindungan yang cukup seperti yang didapat pekerja dalam hubungan kerja konvensional. Ketidakjelasan status hukum berdampak pada terhambatnya hak-hak dasar pekerja, termasuk upah yang layak, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Keadaan ini diperburuk oleh lemahnya pengaturan khusus yang menyentuh perlindungan pekerja berbasis platform digital. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan di Indonesia saat ini masih belum sepenuhnya dapat mengikuti perkembangan *gig economy*. Diperlukan pembaruan regulasi yang lebih jelas dan responsif, termasuk pengakuan yang lebih definitif terhadap status pekerja *gig* dan peningkatan mekanisme perlindungan hukum. Hal ini penting untuk menciptakan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja tanpa mengganggu fleksibilitas dalam sistem kerja digital.

Dengan mempertimbangkan dinamika hubungan kerja di era digital, diperlukan penguatan regulasi ketenagakerjaan yang tidak hanya mengakomodasi fleksibilitas bagi pelaku usaha, tetapi juga menjamin perlindungan substansial bagi pekerja dalam skema *outsourcing* berbasis platform. Pemerintah perlu segera merumuskan peraturan khusus mengenai pekerja platform yang mengatur status hukum pekerja *gig*, kewajiban jaminan sosial bersama antara pekerja dan platform, serta mekanisme perlindungan dari pemutusan akses kerja secara sepihak. Selain itu, penguatan lembaga pengawas ketenagakerjaan dan peningkatan akses penyelesaian sengketa yang adil bagi pekerja platform menjadi bagian penting dalam mewujudkan sistem hubungan kerja *gig* yang berkeadilan, transparan, dan seimbang antara kepentingan investasi dan hak dasar pekerja.

Daftar Pustaka

- Aloisi, A. (2016). Commoditized workers. Case study research on labour law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 656.
- Amir, S. S. (2026). Asas Kebebasan Berkontrak sebagai Peluang Melemahnya Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Gig Economy. *Judge: Jurnal Hukum*, 6(07), 2223–2233.
- Annisa, A. N., Riza, M., Idris, I., & Khaerunnisa, N. (2025). Rekonstruksi Konstitusionalisme Digital: Perlindungan Hukum Pekerja Mitra Platform Digital Sektor Pengiriman. *KNAPHTN*, 3(1), 23–36.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Ekonomi Digital Indonesia 2023*. BPS.
- Gultom, H. D. A., & Susanto, R. J. (2026). *Perlindungan Hukum Pekerja Era Gig Ekonomi: Tinjauan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-pekerja-era-gig-ekonomi--tinjauan-regulasi-ketenagakerjaan-indonesia-lt686b7c7f22da6/>
- Gultom, M. (2020). *Tinjauan Perjanjian Kemitraan PT. Go-jek Indonesia dengan Driver Go-jek Online Berdasarkan Kebebasan Berkontrak Di Kantor Cabang Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Hasan, R., & Kruse, O. (2024). The impact of regulatory requirements on German financial institutions’ *outsourcing* arrangements. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 32(1), 1–17.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2026). *Menaker Minta Ojek hingga Kurir Online Manfaatkan Diskon Iuran Jaminan Sosial*. <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-minta-ojek-hingga-kurir-online-manfaatkan-diskon-iuran-jaminan-sosial>
- Khairani, & others. (2023). *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja (Disesuaikan dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja-Rajawali Pers*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Kliklegal. (2023). *Perlindungan Hukum Pekerja Lepas di Indonesia: Analisis terhadap Hak dan Kewajiban dalam Regulasi Ketenagakerjaan*. <https://kliklegal.com/perlindungan-hukum-pekerja-lepas-di-indonesia-analisterhadap-hak-dan-kewajibn-dalam-regulasi-ketenagakerjaan/>
- Mahy, P. (2026). *A Specific Gig Worker Protection Law for Indonesia?* <https://indonesiaatmelbourne.unimelb.edu.au/a-specific-gig-worker-protection-law-for-indonesia/>
- Martono, E., & Nugroho, S. S. (2016). *Hukum Kontrak dan Perkembangannya*. Pustaka Itizam.
- Mas, P., Agusmidah, & Ningsih, S. (2022). Studi Komparasi Hubungan Kerja Non-Standar Dependent Self Employment dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dan Hukum Inggris Pada Era Gig Economy. *Mahadi: Indonesia Journal of Law*, 1(2), 181–199.
- Mediana, N. N. E. A., & Sukmaningsih, N. K. I. A. (2026). Gig Economy dalam Hukum Ketenagakerjaan sebagai Tantangan Baru dalam Dunia Bisnis Digital. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 5859–5867.
- Nasution, B. J. (2008). *Metode Penelitian Ilmu Hukum, Mandar Maju, Cetakan kesatu*. Bandung.
- Novemyanto, A. D., & Nur, R. (2025). Rekognisi Status dan Perlindungan Hukum Pekerja Gig Economy: Tinjauan Tuntutan Kolektif Pengemudi Ojek Online di Indonesia. *JURNAL HUKUM PELITA*, 6(1), 211–224.
- Rahayu, L. P., & others. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Di Kabupaten Bondowoso. *Justitia Jurnal Hukum*, 4(2).

- Rumania, H., & Lie, G. (2026). Status Hukum dan Perlindungan Hak Pekerja Gig Economy: Studi Kasus Driver Ojek Online di Indonesia. *Jurnal Citra Multidisiplin*, 1(4), 393–397.
- Satria, I. G. S. (2025). Perlindungan Hak Pekerja Gig Economy melalui Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 5(1), 127–134.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syandika, M. A., & others. (2025). Transformasi Hukum Ketenagakerjaan di Era Digital: Menjawab Tantangan Perlindungan Hak Pekerja di Era Ekonomi Digital. *EBJESMA: Journal of Law and Human Rights*, 1(1), 4–8.
- Thalib, H. A., & T., N. A. (2024). *Hukum Perjanjian*. Rajawali Pers.
- Wibowo, R. J. A. (2023). Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 109–123.
- 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), 5.

Peraturan Perundang-Undangan

- Republik Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279.
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6647.