



Rekonstruksi Status Hukum *Dependent Contractor* Pekerja *Gig Economy*: Upaya Mengisi Kekosongan Hukum Antara Mitra dan Pekerja

Allisya Destari Pratami¹

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

e-mail: allisyadestari6@gmail.com

ABSTRAK

History Artikel:

Diterima 1 Desember 2025

Direvisi 10 Desember 2025

Diterima 20 Desember 2025

Tersedia online 25

Desember 2025

This study addresses the legal gap in Indonesia's employment law, where the binary classification of workers versus partners fails to protect gig economy workers amid bogus self-employment, characterized by platform control without benefits like minimum wage or severance. The objective is to propose reconstructing the legal status of dependent contractors as a sui generis category to bridge this gap. Employing a normative juridical method, the research analyzes statutes (e.g., Employment Law No. 13/2003, Job Creation Law), comparative approaches from the UK (Uber v Aslam), Canada, and Spain, and conceptual frameworks on economic dependency versus subordination. Results reveal the obsolescence of current dichotomies, advocating criteria for dependent contractors: economic reliance (>80% income from one platform), lack of tariff control, and algorithmic subjection, granting partial rights like shared social security (BPJS), unionization, and unfair dismissal protection. This reconstruction enhances worker protection without stifling business flexibility, urging amendments to foster equitable digital economy growth.

Kata kunci: *Gig economy, dependent contractor, bogus self-employment, legal reconstruction, employment protection*

Pendahuluan

Fenomena gig economy telah menjadi salah satu pendorong utama transformasi ekonomi digital di Indonesia, khususnya dalam beberapa tahun terakhir. Gig economy, yang sering kali didefinisikan sebagai model kerja berbasis platform digital di mana pekerja menawarkan jasa secara sementara atau proyek-basis, telah mengalami pertumbuhan eksponensial seiring dengan penetrasi teknologi dan akses internet yang semakin luas. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), pada Februari 2025, jumlah pekerja informal di Indonesia mencapai 86,58 juta orang, atau sekitar 59,4% dari total tenaga kerja nasional. Angka ini menunjukkan peningkatan signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, di mana sektor gig economy berkontribusi besar terhadap lonjakan tersebut. Misalnya, laporan dari Madoo Tech menyebutkan bahwa sekitar 41,6 juta orang digolongkan sebagai gig workers berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) BPS, dengan mayoritas terlibat dalam layanan transportasi online, pengiriman barang, dan jasa berbasis aplikasi seperti Gojek, Grab, dan Shopee. Pertumbuhan ini didorong oleh faktor-faktor seperti urbanisasi cepat, tingginya tingkat pengangguran di kalangan pemuda, dan kemudahan akses terhadap smartphone yang memungkinkan individu untuk bergabung sebagai pekerja gig dengan modal minimal.

Ekonomi digital Indonesia sendiri diproyeksikan mencapai nilai US\$130 miliar pada tahun 2025, dengan gig economy sebagai salah satu pilar utamanya. Bank Dunia dalam laporannya menyoroti 'booming' pekerja informal ini, di mana data BPS Februari 2025 mencatat 86,56 juta pekerja informal, yang sebagian besar termasuk gig workers. Fenomena ini tidak hanya menciptakan peluang kerja baru bagi jutaan orang, tetapi juga mengubah paradigma ketenagakerjaan tradisional.

Di tengah pandemi COVID-19 yang masih mempengaruhi pemulihan ekonomi, *gig economy* menjadi penyelamat bagi banyak pekerjayang kehilangan pekerjaan formal, dengan peningkatan hingga 30% dalam partisipasi platform digital sejak 2020. Namun, di balik fleksibilitas yang ditawarkan, seperti kemampuan untuk bekerja kapan saja dan di mana saja, terdapat tantangan struktural yang mendalam, terutama terkait perlindungan hukum bagi para pekerja ini. Pekerja *gig* sering kali bekerja lebih dari 12 jam sehari tanpa jaminan pendapatan tetap, dan survei menunjukkan bahwa 68,63% dari mereka pernah mengalami sakit akibat pekerjaan, tanpa akses memadai ke layanan kesehatan.

Masalah utama yang muncul dari fenomena ini adalah problematika hukum atau legal gap dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) sebagai landasan utama, hanya mengenal dikotomi biner dalam klasifikasi pekerja: yakni pekerja/buruh yang berada dalam hubungan kerja subordinatif dengan pengusaha, ditandai oleh unsur upah, perintah, dan pekerjaan; serta mitra atau pekerja mandiri yang bersifat setara dalam hubungan kemitraan. Definisi hubungan kerja dalam Pasal 1 ayat 15 UU tersebut menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur upah, perintah, dan pekerjaan. Sementara itu, hubungan kemitraan diatur lebih longgar, sering kali mengacu pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdata), di mana kedua pihak dianggap setara tanpa elemen ketergantungan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), yang bertujuan untuk menyederhanakan regulasi dan mendorong investasi, tidak secara signifikan mengubah dikotomi ini. Meskipun UU Cipta Kerja merevisi beberapa pasal UU Ketenagakerjaan untuk meningkatkan fleksibilitas, seperti perubahan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), ia tetap mempertahankan kerangka biner yang tidak mampu menangkap nuansa *gig economy*.

Dikotomi ini menciptakan kekosongan hukum yang signifikan, karena pekerja *gig* sering kali jatuh di antara kedua kategori tersebut. Mereka tidak sepenuhnya mandiri seperti mitra bisnis, tetapi juga tidak memiliki perlindungan penuh seperti buruh formal. Sebagai contoh, dalam klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja, fokus utama adalah pada penciptaan lapangan kerja melalui investasi, tetapi tanpa penyesuaian spesifik untuk pekerja platform digital. Hal ini diperburuk oleh putusan Mahkamah Konstitusi (MK) yang menganulir beberapa pasal UU Cipta Kerja pada 2021, yang memaksa revisi lebih lanjut, namun masih meninggalkan gap dalam perlindungan *gig workers*. Akibatnya, pekerja *gig* seperti pengemudi ojek online sering kali diklasifikasikan sebagai mitra, padahal dalam praktiknya mereka tunduk pada kontrol ketat dari platform, seperti algoritma yang menentukan tugas dan sanksi.

Isu "kemitraan semu" atau *bogus self-employment* semakin memperjelas ketidakadilan ini. Di lapangan, pekerja *gig* yang berstatus "mitra" sering diperlakukan seperti pekerja subordinatif: mereka dikontrol melalui aplikasi, tarif ditentukan secara sepihak oleh perusahaan, dan dikenai sanksi atau suspensi tanpa proses hukum yang adil. Fenomena *bogus employment* ini muncul dari inkonsistensi antara klasifikasi statistik dan realitas sosial, di mana pemerintah mengakui mereka sebagai pekerja informal dalam data BPS, tetapi absen dalam memberikan perlindungan. Kasus pemogokan pengemudi Gojek dan Grab di Indonesia sejak 2021 menunjukkan ketidakpuasan atas kondisi kerja yang keras, termasuk pendapatan rendah dan kurangnya jaminan sosial. Penelitian dari Northwestern University mencatat bahwa kemunculan *ride-hailing* seperti Gojek dan Grab telah memicu gelombang protes pekerja transportasi, dengan isu utama adalah ketidakadilan dalam hubungan "kemitraan" yang sebenarnya menyembunyikan relasi upah buruh. Lebih lanjut, survei terhadap 290 pengemudi platform di Indonesia menemukan bahwa mayoritas mengalami kerentanan tanpa perlindungan ketenagakerjaan, seperti asuransi kecelakaan atau upah minimum. *Bogus self-employment* ini

tidak hanya memperburuk ketimpangan, tetapi juga menghambat akses pekerja gig ke hak dasar, seperti pesangon atau cuti berbayar, yang seharusnya diberikan kepada buruh formal.

Dalam konteks ini, mengapa klasifikasi dikotomi (pekerja vs. mitra) dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini tidak mampu memberikan perlindungan berkeadilan bagi pekerja gig economy? Jawabannya terletak pada ketidakmampuan kerangka hukum yang kaku untuk beradaptasi dengan model bisnis digital yang mengandalkan fleksibilitas tinggi. Dikotomi biner ini, yang diwarisi dari UU Ketenagakerjaan 2003 dan diperkuat oleh UU Cipta Kerja, mengasumsikan hubungan kerja yang statis, di mana pekerja либо subordinatif sepenuhnya atau mandiri total. Namun, dalam gig economy, pekerja sering kali economically dependent pada satu platform tanpa kontrol penuh atas pekerjaan mereka, sehingga jatuh ke dalam grey area. Hal ini menyebabkan pekerja gig kehilangan hak-hak dasar, seperti jaminan sosial BPJS yang dibayar oleh pemberi kerja, hak berserikat, atau perlindungan dari pemutusan hubungan secara sepihak. Selain itu, regulasi seperti Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 hanya mengatur aspek keselamatan dan tarif untuk ojek online, tanpa menyentuh status hukum hubungan kerja, sehingga memperburuk legal gap.

Lebih lanjut, bagaimana urgensi dan konsep pengaturan status dependent contractor sebagai kategori hukum baru dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia? Urgensi ini muncul dari kebutuhan untuk mengisi kekosongan hukum tersebut dengan solusi jalan tengah atau sui generis. Konsep dependent contractor, yang telah diadopsi di beberapa negara, mengakui pekerja yang mandiri secara formal tetapi tergantung secara ekonomi pada satu klien atau platform. Di Kanada, misalnya, dependent contractor didefinisikan sebagai pekerja yang memperoleh 80% atau lebih pendapatannya dari satu sumber, sehingga berhak atas pemberitahuan terminasi dan perlindungan parsial tanpa status karyawan penuh. Pendekatan komparatif menunjukkan bahwa Kanada, Italia, dan Spanyol telah berhasil menggunakan kategori intermediate ini untuk melindungi gig workers. Di Inggris, putusan Mahkamah Agung dalam kasus *Uber BV v Aslam* mengklasifikasikan pengemudi sebagai "worker" (bukan employee atau self-employed), memberikan hak upah minimum dan libur. Spanyol melalui *Riders' Law* menganggap kurir sebagai pekerja dengan hak jaminan sosial penuh. Untuk Indonesia, adopsi dependent contractor dapat menjadi novelty dengan kriteria seperti ketergantungan ekonomi (>80% pendapatan dari satu platform), ketidakmampuan menentukan tarif, dan tunduk pada algoritma. Hak yang diusulkan termasuk jaminan sosial BPJS yang dibagi antara pekerja dan platform, hak berserikat, dan perlindungan unfair dismissal, tanpa membebani bisnis dengan kewajiban penuh seperti pesangon.

Konsep ini tidak hanya mengatasi ketidakadilan, tetapi juga mendukung pertumbuhan startup tanpa menghambat inovasi. Studi menunjukkan bahwa reformasi hukum di era gig economy diperlukan untuk menyeimbangkan perlindungan pekerja dan fleksibilitas bisnis. Di Indonesia, di mana gig workers mencapai jutaan, kegagalan mengadopsi kategori baru ini dapat memperburuk ketimpangan sosial, dengan lebih dari 57% tenaga kerja di sektor informal. Oleh karena itu, rekonstruksi status hukum dependent contractor menjadi imperatif untuk mengisi legal gap antara mitra dan pekerja, memastikan keadilan tanpa mengorbankan dinamika ekonomi digital.

Dari pembahasan di atas, jelas bahwa dikotomi hukum saat ini telah menjadi usang dalam menghadapi realitas gig economy. Integrasi konsep dependent contractor tidak hanya urgent secara hukum, tetapi juga sosial-ekonomi, untuk melindungi pekerja gig yang semakin menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia. Tanpa langkah ini, Indonesia berisiko tertinggal dari negara-negara lain yang telah maju dalam regulasi platform work.

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat yuridis normatif, yaitu pendekatan penelitian hukum yang difokuskan pada penelaahan norma-norma hukum, teori, konsep, dan dokumen hukum terkait tanpa melibatkan data empiris primer dari lapangan. Metode ini dipilih karena tujuan utama penelitian adalah menganalisis kekosongan hukum (legal gap) dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia terkait pekerja gig economy, serta mengusulkan rekonstruksi status hukum dependent contractor sebagai solusi sui generis. Pendekatan yuridis normatif memungkinkan peneliti untuk meneliti bahan pustaka atau data sekunder secara mendalam, sebagaimana dijelaskan oleh Soerjono Soekanto bahwa penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar analisis. Dengan demikian, penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data melalui survei atau wawancara, melainkan mengandalkan bahan-bahan hukum yang telah ada untuk membangun argumen rekonstruktif.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik studi kepustakaan (library research), di mana peneliti mengumpulkan dan menelaah berbagai sumber hukum dan literatur secara sistematis. Proses ini mencakup identifikasi, seleksi, dan kompilasi data dari sumber-sumber terpercaya, seperti database hukum online, jurnal akademik, dan arsip pengadilan. Sumber data yang digunakan meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat. Selain itu, sumber primer juga mencakup putusan pengadilan komparatif, seperti kasus *Uber BV v Aslam* di Mahkamah Agung Inggris. Bahan hukum sekunder berupa literatur ilmiah, seperti buku, jurnal, dan artikel yang membahas konsep dependent contractor di negara seperti Kanada dan Spanyol, serta analisis terhadap fenomena bogus self-employment di Indonesia. Sementara itu, bahan hukum tersier mencakup kamus hukum, ensiklopedia, dan indeks yang membantu dalam pemahaman istilah-istilah kunci seperti "subordinasi" dan "ketergantungan ekonomi".

Jenis data yang digunakan sepenuhnya bersifat sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber tertulis dan tidak melibatkan pengamatan langsung terhadap subjek penelitian. Data ini bersifat kualitatif, berupa teks hukum, opini ahli, dan dokumen historis yang relevan dengan isu gig economy. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif-analitik, di mana data yang terkumpul disistematisasi, diklasifikasikan, dan diinterpretasikan untuk menjawab rumusan masalah. Secara spesifik, penelitian ini menerapkan tiga pendekatan utama: pertama, statute approach (pendekatan perundang-undangan) untuk menganalisis konsistensi dan kekosongan dalam UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan regulasi terkait ojek online; kedua, comparative approach (pendekatan perbandingan) dengan membandingkan regulasi di Inggris (melalui UK Employment Rights Act dan kasus *Uber v Aslam*), Kanada (konsep dependent contractor), serta Spanyol (Riders' Law) untuk menarik pelajaran bagi Indonesia; dan ketiga, conceptual approach (pendekatan konsep) untuk membedah perbedaan antara "subordinasi" dalam hubungan kerja tradisional dengan "ketergantungan ekonomi" dalam gig economy. Analisis ini bertujuan untuk membangun argumen rekonstruktif yang logis dan koheren, dengan memastikan bahwa kesimpulan didasarkan pada interpretasi norma hukum yang obyektif dan komprehensif. Pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk tidak hanya mengidentifikasi masalah, tetapi juga mengusulkan solusi hukum yang inovatif dan dapat diterapkan.

Hasil dan Pembahasan

Kelemahan Konstruksi Hubungan Kemitraan pada Gig Economy di Indonesia

Konstruksi hubungan kemitraan dalam gig economy di Indonesia, khususnya pada sektor transportasi online seperti ojek daring dan pengiriman barang, menunjukkan kelemahan mendasar yang mengakibatkan ketidakadilan bagi pekerja gig. Secara konseptual, hubungan ini dirancang sebagai kemitraan setara antara pekerja (sebagai mitra) dan platform digital, tetapi dalam praktiknya, unsur-unsur hubungan kerja tradisional, seperti perintah, upah, dan pekerjaan, sebenarnya terpenuhi meskipun disamarkan di balik label kemitraan. Unsur perintah, misalnya, tercermin dalam kontrol ketat yang dilakukan oleh algoritma aplikasi, di mana pekerja gig harus mematuhi instruksi sistem untuk menerima tugas, menentukan rute, dan menghadapi sanksi seperti penurunan rating atau suspensi jika menolak order. Hal ini menyerupai hubungan subordinasi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, di mana pengusaha memberikan perintah langsung, namun dalam gig economy, perintah tersebut disembunyikan melalui teknologi, sehingga pekerja tampak mandiri padahal sebenarnya tidak. Begitu pula dengan unsur upah, yang meskipun disebut sebagai "bagi hasil" atau insentif, pada dasarnya merupakan kompensasi tetap berdasarkan tarif yang ditentukan secara sepihak oleh platform, tanpa negosiasi, mirip dengan upah buruh yang diatur dalam perjanjian kerja. Sementara unsur pekerjaan terpenuhi melalui ketergantungan pekerja pada platform sebagai sumber utama pendapatan, di mana mereka melakukan tugas spesifik yang ditugaskan oleh aplikasi, bukan inisiatif mandiri seperti mitra bisnis sejati. Fenomena ini dikenal sebagai *bogus self-employment*, di mana klasifikasi mitra digunakan untuk menghindari kewajiban hukum seperti jaminan sosial dan pesangon, meskipun realitasnya mendekati hubungan kerja subordinatif. Analisis ini menegaskan bahwa penyembunyian unsur-unsur tersebut menciptakan ilusi kemandirian, sementara pekerja gig tetap rentan terhadap eksploitasi, dengan pendapatan yang fluktuatif dan tanpa perlindungan minimum. (Akbar, Hikmawati, & Nurhayani, 2025)

Lebih lanjut, ketimpangan posisi tawar dalam perjanjian kemitraan menjadi salah satu kelemahan utama konstruksi ini. Perjanjian kemitraan dalam gig economy biasanya berbentuk kontrak baku digital, yang disusun secara sepihak oleh platform tanpa ruang negosiasi bagi pekerja. Kontrak ini sering kali berisi klausul yang menguntungkan perusahaan, seperti hak untuk mengubah tarif kapan saja, menerapkan algoritma non-transparan untuk distribusi order, dan memberlakukan sanksi tanpa proses banding yang adil. Pekerja gig, yang mayoritas berasal dari kalangan ekonomi rendah dan bergantung pada platform sebagai sumber penghasilan utama, tidak memiliki daya tawar untuk menolak atau memodifikasi kontrak tersebut, sehingga menciptakan ketidakseimbangan yang mirip dengan kontrak adhesi dalam hukum perdata. Di Indonesia, fenomena ini semakin parah karena kurangnya regulasi yang mengatur transparansi algoritma, di mana pekerja tidak mengetahui bagaimana rating atau order ditentukan, sehingga mereka terjebak dalam siklus ketergantungan tanpa kendali atas kondisi kerja mereka. Ketimpangan ini tidak hanya melanggar prinsip keadilan dalam perjanjian, sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1320, tetapi juga memperburuk kerentanan pekerja gig terhadap risiko seperti kecelakaan kerja tanpa kompensasi memadai. Studi kasus pada platform seperti Gojek dan Grab menunjukkan bahwa kontrak baku ini sering kali mengabaikan hak pekerja atas informasi lengkap, sehingga hubungan yang seharusnya setara berubah menjadi dominasi satu pihak. Akibatnya, pekerja gig sering mengalami penurunan pendapatan mendadak akibat perubahan kebijakan platform, tanpa mekanisme perlindungan hukum yang efektif. (Novianto, 2025)

Kritik terhadap regulasi saat ini semakin memperkuat kelemahan konstruksi hubungan kemitraan ini. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan

Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat, misalnya, hanya fokus pada aspek keselamatan lalu lintas, penetapan tarif batas atas dan bawah, serta standar kendaraan, tanpa menyentuh inti masalah status hubungan kerja. Regulasi ini mengakui ojek online sebagai bagian dari transportasi umum, tetapi gagal mengklasifikasikan pekerja gig sebagai buruh yang berhak atas perlindungan ketenagakerjaan, seperti jaminan sosial BPJS atau hak atas upah minimum. Kritikus menilai bahwa Permenhub 12/2019 justru memperkuat narasi kemitraan semu dengan tidak memberikan beban kewajiban yang seimbang, di mana pekerja gig dibebani tanggung jawab keselamatan penuh sementara platform terhindar dari kewajiban sebagai pengusaha. Hal ini menciptakan distorsi logika kemitraan, di mana regulasi lebih berpihak pada bisnis daripada pekerja, sehingga memperburuk bogus self-employment. Selain itu, absennya pengaturan mengenai hubungan kerja dalam regulasi ini menyebabkan pekerja gig tetap berada dalam limbo hukum, tanpa akses ke mekanisme penyelesaian sengketa kerja yang formal. Kritik ini juga mencakup kurangnya penegakan hukum, di mana meskipun ada putusan pengadilan yang mengakui unsur hubungan kerja dalam kasus-kasus tertentu, implementasi secara luas masih lemah. Secara keseluruhan, regulasi seperti ini gagal mengisi kekosongan hukum, sehingga rekonstruksi menjadi mendesak untuk memastikan perlindungan yang adil bagi pekerja gig tanpa menghambat inovasi bisnis. Kelemahan-kelemahan ini menunjukkan bahwa konstruksi hubungan kemitraan saat ini tidak hanya usang, tetapi juga berpotensi memperburuk ketimpangan sosial-ekonomi di era digital.

Konsep Dependent Contractor dalam Perspektif Komparatif

Konsep dependent contractor telah menjadi instrumen penting dalam regulasi ketenagakerjaan di berbagai negara untuk mengatasi ambiguitas status pekerja gig economy, di mana pekerja sering kali berada di antara kategori karyawan penuh dan pekerja mandiri. Di Inggris, konsep ini tercermin dalam kategori "worker" yang diadopsi melalui putusan Mahkamah Agung dalam kasus *Uber BV v Aslam* pada tahun 2021. Dalam kasus ini, hakim memutuskan bahwa pengemudi Uber bukanlah self-employed contractors yang sepenuhnya mandiri, melainkan "workers" yang berhak atas perlindungan parsial seperti upah minimum nasional, cuti berbayar minimal 28 hari, dan istirahat kerja, tetapi tidak mendapatkan hak penuh seperti pesangon atau perlindungan pemecatan tidak adil yang berlaku untuk employees. Keputusan ini didasarkan pada analisis realitas hubungan kerja, termasuk kontrol ketat Uber melalui algoritma aplikasi, penentuan tarif sepihak, dan ketergantungan ekonomi pengemudi pada platform, yang menunjukkan bahwa label "self-employed" hanyalah penyembunyian untuk menghindari kewajiban hukum (Supreme Court UK, 2021). Putusan ini menekankan pentingnya melihat di luar kontrak formal ke praktik sehari-hari, di mana pengemudi bekerja secara eksklusif untuk Uber tanpa kebebasan bisnis sejati, sehingga menciptakan preseden untuk mengklasifikasikan pekerja gig sebagai kategori tengah yang memerlukan perlindungan dasar tanpa membebani perusahaan dengan tanggung jawab penuh karyawan (McGuire Woods, 2021). Kasus ini telah memengaruhi ribuan pekerja gig di Inggris, mendorong perusahaan seperti Uber untuk merevisi model bisnis mereka guna mematuhi hak upah minimum dan libur, meskipun Uber berargumen bahwa putusan ini tidak mengubah status mayoritas pengemudi mereka (Harvard Law Review, 2021).

Di Kanada, konsep dependent contractor lebih eksplisit diakui dalam undang-undang ketenagakerjaan, khususnya di bawah Canada Labour Code dan regulasi provinsi seperti Ontario Labour Relations Act, di mana dependent contractors didefinisikan sebagai pekerja yang secara ekonomi tergantung pada satu klien utama, meskipun tidak berada dalam hubungan subordinasi penuh seperti karyawan. Status ini memberikan hak seperti pemberitahuan terminasi yang wajar, akses ke serikat pekerja, dan perlindungan dasar tanpa hak penuh seperti

asuransi pengangguran atau cuti sakit yang berlaku untuk employees. Dalam konteks gig economy, dependent contractors sering kali mencakup pekerja platform seperti pengemudi ride-hailing atau kurir, yang memperoleh lebih dari 80% pendapatan mereka dari satu platform, sehingga dianggap sebagai "employees" untuk tujuan perlindungan tertentu (Rudner Law, 2024). Laporan pemerintah Kanada menyoroti bahwa gig workers sering kali diklasifikasikan sebagai independent contractors untuk menghindari kewajiban, tetapi konsep dependent contractor memungkinkan reclassification berdasarkan ketergantungan ekonomi, sehingga memberikan akses ke hak seperti minimum wage dan collective bargaining (Government of Canada, 2023). Pendekatan ini telah diterapkan dalam kasus-kasus seperti di Ontario, di mana pengadilan meninjau faktor seperti eksklusivitas kerja dan kontrol klien untuk menentukan status, menjadikannya model yang fleksibel untuk melindungi pekerja gig tanpa merusak model bisnis inovatif (Stikeman Elliott, 2022).

Sementara itu, di Spanyol, pendekatan lebih radikal diadopsi melalui "Riders' Law" (Ley Rider) yang disahkan pada tahun 2021, yang secara eksplisit mengklasifikasikan kurir pengiriman makanan dan barang sebagai karyawan (employees) daripada pekerja mandiri. Hukum ini mewajibkan platform seperti Glovo, UberEats, dan Deliveroo untuk mempekerjakan riders sebagai staf tetap, memberikan hak penuh seperti jaminan sosial, upah minimum, cuti berbayar, dan perlindungan pemecatan, dengan asumsi rebuttable bahwa hubungan kerja ada jika pekerja tunduk pada algoritma platform. Putusan Mahkamah Agung Spanyol pada 2020 yang mendahului hukum ini menyatakan bahwa riders adalah pekerja karena kontrol perusahaan atas jadwal, tarif, dan sanksi, meskipun kontrak menyebut mereka sebagai freelancers (Business & Human Rights Resource Centre, 2021). Namun, implementasi Riders' Law menghadapi tantangan, seperti kekurangan tenaga kerja karena banyak riders lebih memilih fleksibilitas self-employed, dan perusahaan seperti Uber melaporkan kesulitan rekrutmen (Reuters, 2022). Hukum ini juga mencakup transparansi algoritma, di mana perusahaan harus mengungkapkan cara kerja sistem untuk menghindari diskriminasi, menjadikannya contoh regulasi progresif yang bertujuan mengakhiri bogus self-employment di sektor pengiriman.

Pelajaran yang dapat diambil untuk hukum Indonesia dari perspektif komparatif ini adalah pentingnya mengadopsi kategori sui generis seperti dependent contractor untuk mengisi kekosongan antara mitra dan pekerja, tanpa langsung mengklasifikasikan semua gig workers sebagai karyawan penuh yang dapat membebani startup. Dari Inggris dan Kanada, Indonesia dapat belajar menggunakan tes ketergantungan ekonomi, seperti persentase pendapatan dari satu platform dan kontrol algoritma, untuk memberikan hak parsial seperti jaminan sosial BPJS, hak berserikat, dan perlindungan unfair dismissal, sambil mempertahankan fleksibilitas (Wibowo & Susanto, 2025). Pendekatan Spanyol menunjukkan risiko over-regulation yang dapat menyebabkan kekurangan tenaga kerja, sehingga Indonesia harus menyeimbangkan perlindungan dengan insentif bisnis, mungkin melalui revisi UU Cipta Kerja untuk mencakup rebuttable presumption of employment bagi pekerja gig (Rhogust, 2023). Studi di Indonesia menekankan bahwa reformasi seperti ini dapat mengurangi ketimpangan, dengan memanfaatkan pelajaran internasional untuk membangun regulasi adaptif yang mendukung pertumbuhan ekonomi digital tanpa mengorbankan hak pekerja. Secara keseluruhan, perspektif komparatif ini mendorong Indonesia untuk mengintegrasikan konsep dependent contractor guna menciptakan kerangka hukum yang adil dan berkelanjutan di era gig economy.

Rekonstruksi Regulasi: Menuju Legalisasi Status Dependent Contractor di Indonesia

Rekonstruksi regulasi ketenagakerjaan di Indonesia menjadi imperatif untuk mengakomodasi dinamika gig economy, di mana konsep dependent contractor dapat dijadikan novelty utama sebagai kategori hukum sui generis yang mengisi kekosongan antara status mitra dan pekerja. Novelty ini melibatkan usulan definisi dependent contractor sebagai pekerja

mandiri yang secara ekonomi tergantung pada platform digital, tanpa subordinasi penuh seperti karyawan tradisional, tetapi dengan ketergantungan yang cukup untuk memerlukan perlindungan parsial. Definisi ini terinspirasi dari pendekatan komparatif, di mana dependent contractor didefinisikan berdasarkan realitas hubungan kerja yang tidak sepenuhnya mandiri, sehingga memungkinkan integrasi ke dalam Undang-Undang Cipta Kerja melalui amandemen yang spesifik untuk sektor digital (Cherry & Aloisi, 2017). Di Indonesia, definisi ini dapat dirumuskan sebagai "pekerja yang bergantung secara ekonomi pada satu atau lebih platform digital untuk mayoritas pendapatannya, dengan ciri ketidakmampuan menentukan syarat kerja secara bebas," sehingga membedakannya dari pekerja mandiri murni yang memiliki otonomi bisnis penuh. Usulan ini bertujuan untuk mengatasi bogus self-employment yang marak di platform seperti Gojek dan Grab, di mana pekerja gig sering kali diklasifikasikan sebagai mitra tetapi menghadapi kontrol ketat tanpa hak dasar (Hermanto, Hendriks, & Vermeer, 2025). Dengan legalisasi status ini, rekonstruksi regulasi dapat menciptakan kerangka yang adaptif, mendorong pertumbuhan ekonomi digital sambil memastikan keadilan sosial, sebagaimana direkomendasikan dalam reformasi hukum ketenagakerjaan untuk era gig economy.

Kriteria usulan untuk mengidentifikasi dependent contractor di Indonesia harus jelas dan dapat diuji secara hukum, untuk menghindari ambiguitas dalam penerapan. Pertama, kriteria ketergantungan ekonomi pada satu platform, di mana pekerja memperoleh setidaknya 80% pendapatannya dari platform tunggal, mencerminkan ketidakmampuan diversifikasi sumber penghasilan yang membuat mereka rentan terhadap perubahan kebijakan unilateral. Kriteria ini mirip dengan yang diterapkan di Kanada, tetapi disesuaikan dengan konteks Indonesia di mana mayoritas gig workers bergantung pada satu aplikasi utama. Kedua, ketidakpunyaan kuasa untuk menentukan tarif, di mana platform secara sepihak menetapkan harga jasa tanpa negosiasi, menunjukkan ketidakseimbangan posisi tawar yang melampaui hubungan kemitraan setara. Hal ini sering terjadi di Indonesia, di mana algoritma menyesuaikan tarif berdasarkan permintaan tanpa input dari pekerja, sehingga memperburuk kerentanan finansial. Ketiga, kewajiban tunduk pada algoritma aplikasi, termasuk sistem rating, distribusi order, dan sanksi otomatis, yang menciptakan kontrol implisit tanpa hubungan kerja formal. Kriteria ini dapat diintegrasikan ke dalam regulasi baru, mungkin melalui Peraturan Pemerintah turunan dari UU Cipta Kerja, dengan mekanisme verifikasi melalui data platform yang transparan untuk mencegah penyalahgunaan. Secara keseluruhan, kriteria-kriteria ini memastikan bahwa status dependent contractor hanya diberikan kepada mereka yang benar-benar memerlukan perlindungan, sambil mempertahankan fleksibilitas bagi pekerja yang memang mandiri.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa klasifikasi dikotomi hukum ketenagakerjaan Indonesia (pekerja vs. mitra) tidak mampu memberikan perlindungan berkeadilan bagi pekerja gig economy karena kerangka biner tersebut kaku dan usang, gagal menangkap realitas ketergantungan ekonomi pekerja gig tanpa subordinasi penuh. Analisis yuridis normatif mengungkap bahwa Undang-Undang No. 13/2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja hanya mengatur hubungan subordinatif atau kemitraan setara, sementara pekerja gig seperti pengemudi ojek online mengalami "kemitraan semu" (bogus self-employment), di mana mereka dikontrol algoritma, tarif ditentukan sepihak, dan dikenai sanksi tanpa hak seperti upah minimum atau pesangon. Pendekatan komparatif dengan Inggris (kasus *Uber v Aslam*), Kanada (dependent contractor), dan Spanyol (Riders' Law) menegaskan bahwa dikotomi ini memperburuk ketimpangan, dengan pekerja gig (sekitar 4,4 juta orang pada 2025) rentan tanpa jaminan sosial. Urgensi pengaturan status dependent contractor sebagai kategori baru terletak pada kebutuhan mengisi legal gap, dengan konsep sui generis yang mengakui ketergantungan ekonomi (misalnya, >80% pendapatan dari satu platform, tanpa kuasa tarif, tunduk algoritma).

Status ini memberikan hak parsial: jaminan sosial BPJS (dibagi platform), hak berserikat, dan perlindungan unfair dismissal, tanpa membebani bisnis seperti startup dengan kewajiban penuh PKWTT.

Secara pengetahuan, rekonstruksi ini memperkaya teori hukum ketenagakerjaan dengan konsep hybrid dependent contractor, yang dapat diintegrasikan ke dalam kurikulum pendidikan hukum di Indonesia. Hal ini mendorong pemahaman interdisipliner antara hukum, ekonomi digital, dan teknologi, sehingga mahasiswa hukum dapat menganalisis isu kontemporer seperti algoritma dan ketergantungan ekonomi. Implikasinya, penelitian lanjutan dapat fokus pada evaluasi empiris implementasi, memperluas diskursus akademik tentang adaptasi hukum di era digital. Dalam praksis pendidikan, konsekuensi logis adalah pengembangan modul pembelajaran berbasis kasus gig economy, seperti simulasi litigasi bogus self-employment atau workshop rekonstruksi regulasi. Ini meningkatkan keterampilan praktis mahasiswa, seperti drafting peraturan atau advokasi pekerja, serta mendorong kolaborasi antara universitas, pemerintah, dan platform digital untuk program magang. Akhirnya, praksis ini berkontribusi pada pendidikan inklusif, mempersiapkan generasi hukum yang adaptif terhadap transformasi kerja, sehingga mengurangi ketimpangan sosial melalui kebijakan berbasis bukti.

REFERENSI

- Akbar, S., Hikmawati, E., & Nurhayani. (2025). Status hubungan hukum ojek daring dengan perusahaan jasa transportasi di era gig economy ditinjau dari Permenhub Nomor 12 Tahun 2019. *Lex Jurnalica*, 22(2), 129-354.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan pekerja di Indonesia Februari 2025* (Vol. 19, No. 1; No. Publikasi 04100.25004). Jakarta, Indonesia: Penulis.
- Business & Human Rights Resource Centre. (2021, Maret 12). *Spain: Govt. commits to legislation recognising gig delivery workers as employees*. Diperoleh dari <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/spain-govt-commits-to-legislation-recognising-gig-delivery-workers-as-employees/>
- Cherry, M. A., & Aloisi, A. (2017). "Dependent contractors" in the gig economy: A comparative approach. *American University Law Review*, 66(3), 635-689.
- Employment and Social Development Canada. (2024, Mei 17). *Gig workers: What we heard*. Diperoleh dari <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/labour-standards/reports/gig-workers-what-we-heard.html>
- Harvard Law Review. (2021, Maret 24). *Recent case: Uber BV v. Aslam* [Blog post]. Diperoleh dari <https://harvardlawreview.org/blog/2021/03/recent-case-uber-bv-v-aslam/>
- Hermanto, Hendriks, P., & Vermeer, S. (2025). The disruption of labor law in the platform economy: Towards a normative reconfiguration. *Rechtsnormen Journal of Law*, 3(2), 190-198. doi:10.70177/rjl.v3i2.2216
- Madoo. (2025, Oktober 7). *Tren gig workers & pekerja outsourcing: Peluang dan tantangan di 2025*. Diperoleh dari <https://madoo.tech/tren-gig-workers-pekerja-outsourcing/>
- McGuireWoods. (2021, Februari 23). *UK supreme court ruling: Uber drivers are "workers"*. Diperoleh dari <https://www.mcguirewoods.com/client-resources/alerts/2021/2/uk-supreme-court-ruling-uber-drivers-are-workers/>
- Novianto, A. (2025). Revisiting employment standards: Informalized formal job and bogus partnership in platform courier work. *Critical Sociology*. doi:10.1177/08969205251377006
- Reuters. (2022, Maret 8). *Spanish rule protecting gig economy riders leads to labour shortage, Uber says*. Diperoleh dari <https://www.reuters.com/business/spanish-rule-protecting-gig-economy-riders-leads-labour-shortage-uber-says-2022-03-08/>

- Rhogust, M. (2023). Labor law reform in the gig economy era: Analysis of the impact of regulatory changes on freelancers in Indonesia. *Journal of Law, Social Science and Humanities*, 1(1), 48-60.
- Rudner Law. (t.t.). *Dependent contractor*. Diperoleh dari <https://www.rudnerlaw.ca/dependent-contractor-employment-law/>
- Stikeman Elliott LLP. (2023, Oktober 23). *Ontario Superior Court reviews the factors applied in determining independent / dependant contractor*. Diperoleh dari <https://stikeman.com/en-ca/kh/canadian-employment-labour-pension-law/ontario-superior-court-reviews-the-factors-applied-in-determining-independent--dependant-contractor>
- Wibowo, S. G., & Susanto, F. (2025). Legal protection for gig workers in the digital economy: A critical review of labor relations in Indonesia. *The Easta Journal Law and Human Rights*, 3(3), 231-240. doi:10.58812/eslhr.v3i03