

# ALSA LEGAL REVIEW II 2024

## Prevensi Eksplorasi Pekerja Waktu Tidak Tentu dalam Tren *Gig Economy*



### Writers:

Breanna Mariella Pakpahan  
Gabriella Stephanie Cheng  
Rena Elvarettta Suryatantra

### Reviewer:

Fitriana, S.H., M.H.

Legal Research and Development Division  
ALSA Local Chapter  
Universitas Indonesia  
Board of 2024

## ALSA Legal Review II 2024

### Prevensi Eksplorasi Pekerja Waktu Tidak Tentu dalam Tren *Gig Economy*

**Written by:** Breanna Mariella P., Gabriella Stephanie C., Rena Elvarettta S.

*Staffs of Legal Research and Development Division*

ALSA LC UI Board of 2024

*Reviewed by:* Fitriana S.H., M.H.

## ABSTRAK

Salah satu tren pasar kerja yang tengah digeluti masyarakat, *gig economy*, identik dengan pola hubungan berbasis kemitraan yang tidak mengikat pekerja dalam waktu yang telah ditentukan. Namun, *gig economy* menciptakan risiko eksplorasi pekerja harian seperti pengemudi ojek *online* oleh perusahaan. Ketiadaan unsur perintah dalam hubungan kemitraan mengesampingkan pengemudi ojek *online* sebagai pekerja dengan hubungan kerja yang dilindungi di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. ALSA Legal Review II bertujuan untuk menganalisis dan memaparkan permasalahan ketimpangan hak dalam hubungan kemitraan pengemudi ojek *online* dengan perusahaan dalam konteks ketenagakerjaan Indonesia. Legal review ini juga melakukan studi komparasi terhadap negara Inggris dan Belanda untuk membandingkan sekaligus merancang skema ideal dalam mengatasi permasalahan ini. Skema tersebut mencakup perlindungan hukum melalui regulasi khusus, implementasi melalui program pemerintah, dan kerjasama dengan perusahaan yang berkesinambungan dalam hubungan kemitraan *gig economy*.

*Kata Kunci:* *gig economy*, *kemitraan*, *unsur perintah*, *perlindungan hukum*, *ketimpangan hak*.

## I. Pendahuluan

Di tengah era digitalisasi dan globalisasi, perekonomian Indonesia mengalami perubahan secara signifikan, termasuk peralihan metode bekerja yang menjadi fokus masyarakat.<sup>1</sup> Di antaranya, *gig economy* menjadi tren yang digeluti masyarakat Indonesia dalam mencari mata pencaharian.<sup>2</sup> *Gig economy* adalah fenomena di mana jumlah pekerja harian dengan kontrak jangka pendek meningkat akibat perkembangan teknologi yang menghubungkan pekerja dengan konsumen melalui perantara platform digital.<sup>3</sup> Tren *gig economy* menarik minat masyarakat dengan banyaknya keuntungan yang ditawarkan, termasuk jam kerja yang fleksibel. Hal ini disebabkan oleh konsep *gig economy* yang tidak mengikat pekerja untuk bekerja setiap saat dengan jumlah jam kerja minimal yang harus dipenuhi. Dengan begitu, penghasilan yang diperoleh oleh pekerja harian dalam *gig economy* dapat mencapai jumlah yang lebih besar berdasarkan performa yang diberikan tanpa berpatokan pada gaji tetap tertentu. Dalam perkembangannya, *gig economy* sering dikaitkan dengan pola hubungan kerja kemitraan, salah satunya pengemudi ojek *online* (**ojol**) yang kini dianggap sebagai mitra perusahaan.

Dibalik keuntungan-keuntungan yang ditawarkan *gig economy*, terdapat pula permasalahan yang harus dihadapi. Mengingat karakteristiknya yang tidak terikat kontrak dan tidak bersifat tetap, pekerja harian menjadi subjek yang rentan terhadap permasalahan eksloitasi tenaga kerja. Eksloitasi ini terjadi ketika tidak adanya ruang diskusi dua arah antara pengemudi ojol dengan perusahaan aplikasi, terutama pada penentuan tarif yang seharusnya disetujui secara bersama. Salah satu contoh eksloitasi pekerja harian adalah yang dirasakan oleh ratusan pengemudi ojol Grab, yaitu sebuah aplikasi penyedia

---

<sup>1</sup>L. Hadi Adha, Zaeni Asyhadie, dan Rahmawati Kusuma, “Digitalisasi Industri dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan dan Hubungan Kerja di Indonesia,” *Jurnal Kompilasi Hukum* 5, Vol. 2 (2020), hlm. 282.

<sup>2</sup>Telkom University, “Fenomena Gig Economy: Potensi, Tantangan, dan Masa Depan Pekerjaan Fleksibel!,” [telkomuniversity.ac.id](https://telkomuniversity.ac.id/fenomena-gig-economy-potensi-tantangan-dan-masa-depan-pekerjaan-fleksibel/), 7 Oktober 2024, tersedia pada <https://telkomuniversity.ac.id/fenomena-gig-economy-potensi-tantangan-dan-masa-depan-pekerjaan-fleksibel/>, diakses pada tanggal 13 November 2024.

<sup>3</sup>Ochta Ridho Pangestu, “Perlindungan Buruh dalam Sistem Kerja *Gig Economy*,” (Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2023), hlm. 1.

jasa transportasi.<sup>4</sup> Pada September 2023 lalu, terjadi unjuk rasa di depan Gedung Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang oleh para pengemudi ojol yang merasa tidak dibayar dengan upah yang semestinya.<sup>5</sup> Sebelumnya pada 29 Agustus 2022, ratusan pengemudi ojol mengatasnamakan Koalisi Ojek *Online* Nasional juga telah melakukan unjuk rasa di depan Gedung DPR/MPR RI karena merasa bahwa kesejahteraan hidup masih menjadi problematika bagi mereka.<sup>6</sup>

Keresahan yang dirasakan oleh para pengemudi ojol di berbagai daerah di Indonesia, salah satunya disebabkan karena belum adanya regulasi khusus yang melindungi hak-hak pekerja harian. Beberapa regulasi yang telah ada juga belum dapat dikatakan efektif dalam melindungi hak para pekerja harian. Ketidakjelasan regulasi ini mengakibatkan ketidakpastian hukum bagi para pekerja harian. Berangkat dari permasalahan tersebut, *legal review* ini ditujukan untuk menganalisis perlindungan pekerja harian *gig economy* dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam kaitannya dengan konsep kesejahteraan dan hak-hak yang seharusnya diterima pekerja *gig economy*. Harapannya, *legal review* ini dapat memberikan pandangan, saran, maupun solusi bagi perusahaan, otoritas yang berwenang, dan pihak-pihak terkait lainnya dalam menjawab isu ini.

## II. *Gig Economy, Pekerja Harian, dan Pola Hubungan Kemitraan*

Secara sederhana, *gig economy* merupakan pasar tenaga kerja yang identik dengan ciri pekerjaan yang tidak terikat pada satu tempat pekerjaan

---

<sup>4</sup>Aulia Nastiti, "Cerita Pengemudi Menguak Eksplorasi di Gojek, Grab, dan Uber," *theconversation.com*, 26 September 2017, tersedia pada <https://theconversation.com/cerita-pengemudi-menguak-eksplorasi-di-gojek-grab-dan-uber-84599>, diakses pada tanggal 13 November 2024.

<sup>5</sup>Meilita Elaine, "Demo Ojol Tuntut Parkir Gratis Apartemen Belum Ada Titik Temu, Sepakat Boikot Pesanan," *suarasurabaya.net*, 15 Maret 2024, tersedia pada <https://www.suarasurabaya.net/kelanaloka/2024/demo-ojol-tuntut-parkir-gratis-apartemen-belum-ada-titik-temu-sepakat-boikot-pesanan/>, diakses pada tanggal 23 Juli 2024.

<sup>6</sup>Tria Sutrisna dan Kristian Erdianto, "Unjuk Rasa di DPR, Pengemudi Ojek Online: Kami Datang Menuntut Regulasi?" *Kompas.com*, 29 Agustus 2022, tersedia pada [https://megapolitan.kompas.com/read/2022/08/29/13253851/unjuk-rasa-di-dpr-pengemudi-ojek-online-kami-datang-menuntut-regulasi#google\\_vignette](https://megapolitan.kompas.com/read/2022/08/29/13253851/unjuk-rasa-di-dpr-pengemudi-ojek-online-kami-datang-menuntut-regulasi#google_vignette), diakses pada tanggal 8 Agustus 2024.

tertentu dan melalui kontrak dengan jangka waktu tertentu.<sup>7</sup> Konsep *gig economy* diawali dengan pemahaman mengenai pekerja tetap dan pekerja harian atau pekerja waktu tertentu. Pekerja tetap adalah pekerja yang bekerja berdasarkan kontrak untuk jangka waktu yang tidak ditentukan, sehingga mendapatkan upah dalam jumlah tertentu secara teratur.<sup>8</sup> Jenis pekerja ini bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (**PKWTT**), sehingga bekerja dengan pasti dalam jangka waktu yang tidak ditentukan.<sup>9</sup> Sementara itu, pekerja harian atau pekerja waktu tertentu adalah pekerja yang melakukan pekerjaan waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (**PKWT**) dalam perusahaan. PKWT digunakan untuk jenis-jenis pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu, yakni yang sifatnya sementara, perkiraan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, bersifat musiman, berhubungan dengan suatu kebaruan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, atau yang jenis dan sifat kegiatannya tidak tetap.<sup>10</sup> Upah pekerja harian dengan PKWT didasarkan atas volume atau waktu tertentu yang dihitung berdasarkan kehadirannya.<sup>11</sup> Tak hanya itu, berlaku upah minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan (**PP 51/2023**) bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun pada perusahaan yang bersangkutan.<sup>12</sup> Meskipun ketentuan tersebut tidak

<sup>7</sup>Adella, "Memahami Hubungan Kerja, Kemitraan, dan Potensi Gig Economy di Indonesia," *feb.ugm.ac.id*, 13 Juli 2023, tersedia pada <https://feb.ugm.ac.id/id/berita/4155-memahami-hubungan-kerja-kemitraan-dan-potensi-gig-economy-di-indonesia>, diakses pada tanggal 4 Agustus 2024.

<sup>8</sup>Rita N. Taroreh, Silvya L. Mandey, dan Yuriska Pomantow, "Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap dan Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab. Minahasa Tenggara," *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No.4 (2019), hlm. 5545.

<sup>9</sup>*Ibid.*

<sup>10</sup>*Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, sebagaimana diubah terakhir oleh UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, LN No. 41 Tahun 2023 TLN. No. 6841, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan, Pasal 59.

<sup>11</sup>*Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, PP Nomor 35 Tahun 2021, LN No. 45 Tahun 2021 TLN. No. 6647, Pasal 10 ayat (1).

<sup>12</sup>*Peraturan Pemerintah Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*, PP Nomor 51 Tahun 2023, LN No. 166 Tahun 2023 TLN. No. 6899, Pasal 24 ayat (1).

menentukan PKWT secara khusus, dapat dipahami bahwa ketentuan tersebut dapat diberlakukan oleh perusahaan pada pekerja harianya.<sup>13</sup>

Secara teori, pekerja harian dapat diklasifikasi dalam tiga kelompok utama: pekerja kontrak, mitra, dan pekerja lepas.<sup>14</sup> Di antara ketiganya, mitra menjadi salah satu konsep pekerja harian yang paling kompleks. Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (**UU UMKM**) mendefinisikan “kemitraan” sebagai kerja sama dalam keterkaitan usaha baik langsung maupun tidak langsung.<sup>15</sup> Definisi tersebut meliputi kerjasama antara usaha mikro, kecil, menengah, maupun besar yang disertai pembinaan dan pengembangan dengan memperhatikan prinsip saling memerlukan, saling mempercayai, saling memperkuat, dan saling menguntungkan.<sup>16</sup> Berdasarkan definisi tersebut, dapat dipahami secara implisit bahwa kemitraan merupakan suatu hubungan perjanjian kerja yang menjalin kerjasama berdasarkan perikatan, baik secara di bawah tangan maupun secara otentik.<sup>17</sup> Dikarenakan hubungan tersebut berbasis perjanjian, pola kemitraan menganut pola hubungan kerja koordinatif, dengan prinsip kesetaraan, transparansi, dan saling menguntungkan sesuai Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.<sup>18</sup> Dengan begitu kemitraan dapat dilakukan secara fleksibel dan atas inisiatif mitra sendiri, misalnya sewaktu-waktu para mitra ingin melakukan pekerjaan sampingan. Tidak hanya itu, mitra dapat mendiskusikan jumlah pekerjaan, periode waktu, dan pembagian keuntungan dengan mitra kerjanya. Konsep kemitraan inilah yang mendasari sekaligus menjadi *highlight* dari tren *gig economy*, memberikan kesempatan lebih luas

<sup>13</sup>Mariska, “Karyawan Kontrak Simak! Begini Ketentuan Soal Gaji PKWT,” *Kontrakhukum.com*, 18 September 2023, tersedia pada <https://kontrakhukum.com/article/gaji-pkwt/>, diakses pada tanggal 5 November 2024.

<sup>14</sup>*Ibid.*

<sup>15</sup>*Undang-Undang tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*, UU Nomor 20 Tahun 2008, LN No. 93 Tahun 2008, TLN No. 4866, sebagaimana diubah terakhir oleh UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, LN No. 41 Tahun 2023 TLN. No. 6841, selanjutnya disebut UU UMKM, Pasal 1 ayat (13).

<sup>16</sup>*Ibid.*

<sup>17</sup>Anita Afriana, Agus Mulya Karsona, dan Sherly Ayuna Putri, “Kemitraan dalam Perspektif Persaingan Usaha dan Penyelesaian Sengketa,” *Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan Fakultas Hukum Unpad* 4, No. 1 (2020), hlm. 1.

<sup>18</sup>Siti Hawa Hasibuan, et al., “Analisis Penerapan Hubungan Kemitraan Antara Perusahaan Gojek dan Driver,” *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni*, Vol.1, No. 3 (2023), hlm. 545.

bagi masyarakat untuk dapat bekerja, terutama bagi yang tidak atau belum bekerja secara tetap.

Dalam praktiknya, konsep hubungan kemitraan dalam *gig economy* memiliki perbedaan yang signifikan dengan konsep hubungan kerja. Mengacu pada Pasal 1 ayat (15) UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja buruh dalam membuat suatu perjanjian kerja yang terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>19</sup> Berbeda dengan hubungan kemitraan, unsur perintah menjadi kunci dari hubungan kerja pada pekerja konvensional. Unsur perintah dapat ditemukan pada hubungan antara atasan sebagai pemberi kerja dengan karyawan sebagai pekerja, berakibat pada pola hubungan yang bersifat subordinatif. Dengan begitu, para pekerja sebagai pihak yang lebih lemah berhak atas perlindungan, seperti tunjangan hari raya (THR), pesangon, gaji tetap, dan upah lembur.<sup>20</sup>

Di sisi lain, hubungan kemitraan tidak mensyaratkan adanya unsur perintah, melainkan menekankan pada prinsip kesetaraan dan pola hubungan koordinatif antara mitra dengan perusahaan.<sup>21</sup> Dengan tidak terpenuhinya unsur perintah, hubungan kemitraan tidak dapat digolongkan sebagai hubungan kerja.

Jika dikaitkan dengan *gig economy*, terdapat banyak anggapan bahwa hubungan kerja pengemudi ojol merupakan hubungan kemitraan karena tidak mengandung unsur perintah. Permintaan pekerjaan para pengemudi ojol berasal langsung dari konsumen, sehingga hubungan pengemudi ojol dengan perusahaan lebih tepat dikategorikan sebagai bentuk pengawasan. Sebagai akibatnya, pengemudi ojol dan perusahaan sebagai mitra tidak tunduk pada payung hukum UU Ketenagakerjaan, termasuk hak, perlindungan, dan kewajiban sebagaimana digariskan bagi para pekerja formal.

Pada praktiknya, hubungan koordinatif sebagaimana dalam hubungan kemitraan kerap ditemukan pada profesi dokter, pengacara, maupun pengemudi

<sup>19</sup>UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan UUCK, Pasal 1 ayat (15).

<sup>20</sup>BBC News Indonesia, “Pengemudi Ojol Dapat THR, Harapan Palsu atau Bisa Diberikan?” [bbc.com](http://bbc.com), 20 Maret 2024, tersedia pada <https://www.bbc.com/indonesia/articles/cyezynej3wyo>, diakses pada tanggal 23 Juli 2024.

<sup>21</sup>Tika Ramayanti dan Surya Tjandra, “Kemitraan Sebagai Alternatif untuk Menghindari Hak-Hak Normatif Pada Hubungan Kerja di PT X,” *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan* 1, No. 2 (2016), hlm. 132.

ojol. Namun, perlu diperhatikan bahwa mitra seperti pengemudi ojol tidak berada pada keadaan dengan kuasa yang sama kuatnya dengan pengacara atau dokter. Profesi seperti pengacara dan dokter diatur secara terpisah oleh undang-undang yang berisikan hak, kewajiban, tanggung jawab, dan perlindungan atas profesi tersebut, seperti Undang-Undang No. 18 Tahun 2003 tentang Advokat atau Undang-Undang No. 29 Tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran. Di sisi lain, jenis mitra seperti pengemudi ojol tidak diatur secara khusus dalam undang-undang, sehingga posisinya tidak terlindungi. Hal ini dibuktikan dari pembagian keuntungan yang ditentukan secara sepihak oleh perusahaan. Akibatnya, banyak pengemudi ojol harus bekerja dengan waktu kerja panjang untuk mengejar pendapatan yang mencukupi. Dengan demikian, konsep kemitraan pada pengemudi ojol seringkali membawa lebih banyak dampak buruk kepada para pengemudi ojol terharian dari banyaknya keuntungan yang ditawarkan oleh konsep *gig economy*.

Jika dikaji secara konkret, perlu diingat bahwa konsep kemitraan tidak pernah diatur lebih lanjut dalam UU Ketenagakerjaan. Sebaliknya, kemitraan dijelaskan secara terpisah dalam UU UMKM. Meskipun begitu, UU UMKM juga tidak mencantumkan ketentuan lebih lanjut mengenai hak, kewajiban, maupun tata laksana dalam hubungan kemitraan. Jika ditelusuri kembali, definisi kemitraan pada Pasal 1 ayat (13) UU UMKM terfokus pada UMKM dan tidak memberikan kejelasan mengenai hubungan koordinatif seperti yang terdapat pada *driver* ojol dan sebagainya. Hal ini memberikan indikasi bahwa PKWT dalam bentuk kemitraan masih belum diatur secara menyeluruh oleh pemerintah.

Sebagai bahan pertimbangan, dapat digunakan Pasal 79 dan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan untuk menggariskan perlindungan hukum bagi para mitra. Kedua pasal tersebut menegaskan hak seluruh pekerja untuk mendapatkan upah berdasarkan kinerja yang layak dan dapat memenuhi kebutuhan mereka.<sup>22</sup> Kemudian, Pasal 79 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha untuk memberikan waktu istirahat dan cuti bagi para pekerja.<sup>23</sup> Meskipun begitu, pada

<sup>22</sup>UU Ketenagakerjaan sebagai mana diubah dengan UUCK, Pasal 79 dan Pasal 88.

<sup>23</sup>Ibid, Pasal 79.

prinsipnya kedua pasal tersebut hanya berlaku bagi buruh atau pekerja dalam pengertian formal, yakni pekerja tetap dan pekerja harian. Artinya, tanpa adanya hubungan kerja seperti dengan pekerja formal, pihak perusahaan dimungkinkan untuk tidak memberikan upah tambahan, waktu istirahat, maupun cuti kepada mitranya. Tiadanya peraturan yang tegas untuk mengatur hubungan kemitraan menghalangi mitra untuk memperoleh haknya.

### III. Status Quo dan Problematika *Gig Economy* di Indonesia

Saat ini, penggunaan pola hubungan kemitraan sebagai pilihan pasar kerja berkembang semakin luas. Di Indonesia, *gig economy* dipopulerkan oleh aplikasi layanan transportasi *online* berbasis permintaan konsumen (*on-demand platform*) seperti Grab dan Gojek, di mana para pengemudi dikategorikan sebagai mitra perusahaan.<sup>24</sup> Beberapa perusahaan ternama lainnya turut menjalankan bisnis yang bertumpu pada keberadaan mitra. Misalnya, pada perusahaan *marketplace* seperti Shopee dan Tokopedia, hubungan kemitraan menjadi dasar hubungan kerja antara platform dan para penjual yang mendaftarkan tokonya. Shopee bahkan mempertegas hubungan antara platform dan penjual tersebut, menyatakan bahwa pihak-pihak yang mendaftar sebagai Mitra Shopee maupun Mitra Pengemudi Shopee akan dianggap sebagai pekerja harian di bawah Shopee.<sup>25</sup>

Proliferasi penggunaan pola kemitraan sebagai pilihan hubungan kerja membawa problematika sendiri. Awalnya, hubungan berbasis kemitraan memberikan keuntungan bagi masyarakat yang ingin melakukan pekerjaan sampingan atau mendapatkan upah lebih banyak sesuai persentase pekerjaan yang dilakukan. Sebagai contoh, Gojek menerapkan sistem bagi hasil dengan rasio 80:20 dengan mitranya, yakni 80% untuk *driver* dan 20% untuk

<sup>24</sup>Intan Rakhmayanti Dewi, "Gig Economy Bikin Jokowi Cemas, Ekonomi Serabutan Harus Diperhatikan," *CNBCIndonesia.com*, 20 September 2024, tersedia pada <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20240920114139-37-573289/gig-economy-bikin-jokowi-cemas-ekonomi-serabutan-harus-diperhatikan>, diakses pada tanggal 13 November 2024.

<sup>25</sup>Shopee, "Bagaimana cara mendaftar menjadi Mitra Shopee?", *Help.shopee.co.id*, tersedia pada <https://help.shopee.co.id/portal/4/article/72694-%5BMitra-Shopee%5D-Bagaimana-cara-mendaftar-menjadi-Mitra-Shopee%3F>, diakses pada tanggal 8 Agustus 2024.

perusahaan.<sup>26</sup> Namun, hubungan yang berbasis kemitraan mengakibatkan pekerja harian gagal mendapatkan hak-hak dan perlindungan hukum yang seharusnya. Hal ini menjadi permasalahan ketika para pekerja tersebut menjadikan *gig economy* sebagai mata pencaharian utamanya. Menurut data asosiasi ojol, jumlah ojol di Indonesia mencapai 4 juta pengemudi pada bulan Desember 2023.<sup>27</sup> Angka ini menunjukkan besarnya ketergantungan masyarakat terhadap konsep mitra, meskipun tidak mendapat perlindungan hukum yang memadai. Jumlah pekerja yang tinggi dengan kontrak kerja yang tidak pasti pasti bukanlah keadaan yang ideal untuk menciptakan kesejahteraan hidup seseorang.

Ketidaaan perlindungan hukum baik bagi para mitra disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor pertama sekaligus yang utama adalah tidak adanya regulasi yang secara jelas mengatur perlindungan bagi para mitra. Apabila kembali dibandingkan dengan jenis pekerjaan lainnya yang berbasis hubungan mitra, profesi dokter dan pengacara masing-masing memiliki undang-undang yang secara khusus yang melindungi serta mengatur hubungan kerja, kewajiban, dan hak mereka. Di sisi lain, bentuk kemitraan lainnya tidak dijelaskan lebih lanjut dalam regulasi terkait, menambah kerumitan perlindungan hukum bagi para pekerja harian dalam *gig economy*.

#### IV. Analisis Putusan dalam Usaha Mendefinisikan Perlindungan Pekerja *Gig Economy*

Ketidaaan regulasi menciptakan ketidakadilan bagi masyarakat, termasuk para mitra. Tidak hanya dirugikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, mitra juga tidak mendapatkan perlindungan yang memadai dari pemerintah. Banyak mitra telah melakukan demonstrasi, bahkan menuntut keadilan hingga ranah pengadilan Mahkamah Konstitusi (MK).

<sup>26</sup>IB. Gede Agustya Mahaputra, I Made Aditya Mantara Putra, dan IA Cynthia Saisaria Mandasari, "Perlindungan Hukum Kemitraan Ojek Online dengan Driver Pasca Diberlakukannya Undang-undang Cipta Kerja," *KERTHA WICAKSANA Sarana Komunikasi Dosen dan Mahasiswa*, Vol. 17, No. 2 (2023), hlm 117.

<sup>27</sup>Aya Manggala, "Cek Fakta: Tepatkah Mereguasi Ojek 'Online' Sebagai Bagian Transportasi Umum?" *theconversation.com*, 21 Desember 2023, tersedia pada <https://theconversation.com/cek-fakta-tepatkah-mereguasi-ojek-online-sebagai-bagian-transportasi-umum-220226>, diakses pada tanggal 8 Agustus 2024.

Ketidakseriusan pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja harian tercermin dalam Putusan MK No. 41/PUU-XVI/2018, di mana para hakim menolak permohonan pengujian undang-undang yang diajukan perwakilan *driver ojol* atas Pasal 47 ayat (3) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (**UU LLAJ**).<sup>28</sup>

Pasal tersebut tidak memasukkan sepeda motor dalam kategori kendaraan bermotor perseorangan dan umum. Tidak adanya pengelompokan sepeda motor dalam kategori kendaraan bermotor, membuat ojek *online* tidak termasuk dalam kendaraan penumpang. Penolakan hakim atas permohonan tersebut merupakan penolakan atas legalitas ojek *online* sebagai sarana transportasi umum.<sup>29</sup> Penolakan tersebut mengurangi perlindungan hukum bagi pengemudi Gojek dan Grab dalam berbagai aspek. Contohnya, beberapa Kepala Daerah mengeluarkan aturan yang melarang ojek *online* untuk beroperasi sehingga mengancam para pengemudi untuk kehilangan mata pencarhiannya.<sup>30</sup> Selain itu, tidak adanya pengelompokan sepeda motor sebagai kendaraan bermotor menyebabkan perlakuan diskriminatif terhadap supir ojek *online*.<sup>31</sup> Para Pemohon merasa bahwa baik mereka dan konsumen mereka tidak mendapatkan akses atas pengakuan, perlindungan, dan kepastian hukum dengan tidak adanya pengelompokan sepeda motor dalam UU LLAJ. Selain itu, perlakuan diskriminatif yang dimaksud juga seperti supir ojek *online* yang kerap mendapatkan pemesanan fiktif atau pembatalan secara sepah dari pemesan.<sup>32</sup> Dengan demikian, penolakan hakim atas permohonan dalam putusan ini menunjukkan bahwa para hakim belum menyadari urgensi atas kepastian hukum bagi pekerja harian yang bersandar pada pekerjaan berbasis teknologi.

<sup>28</sup>Mahkamah Konstitusi, Putusan No. 41/PUU-XVI/2018, *Yudi Arianto, dkk. (Pemohon)* (2018), hlm. 18.

<sup>29</sup>Herma Setiasih, Perlindungan Hukum Pengemudi Ojek Online Atas Kontrak Perjanjian Perusahaan Gojek (Study Kasus Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 41/PUU-XVI/2018)," *Jurnal Inovasi* 1, No. 1 (2022), hlm. 35.

<sup>30</sup>Mahkamah Konstitusi, Putusan No. 41/PUU-XVI/2018, *Yudi Arianto, dkk. (Pemohon)* (2018), hlm. 15.

<sup>31</sup>*Ibid*, hlm. 15.

<sup>32</sup>Stevanie Joune E. Tangkudung, Wulanmas A. P. G. Frederik, dan Elko Lucky Mamesh, "Perlindungan Hukum bagi Pengemudi Transportasi Ojek Online Akibat Pembatalan Secara Sepihak oleh Konsumen," *Jurnal Lex Privatum*, Vol. 14, No. 2 (2024), hlm. 3

Melalui berbagai putusan pengadilan tersebut, jelas tergambar bahwa kepastian dan perlindungan hukum bagi para pekerja harian masih menjadi sebuah permasalahan genting. Penggunaan status mitra dalam hubungan kerja secara sewenang-wenang memberikan akses bagi perusahaan untuk tidak memberi hak yang semestinya kepada pekerja. Tidak hanya itu, pekerja kerap kali dianggap sebagai mitra meskipun hubungannya dengan pemberi kerja sudah sesuai dengan unsur PKWTT. Penolakan pengujian undang-undang yang sejatinya bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi para pekerja harian juga mencerminkan ketidakseriusan pemerintah dan aparat penegak hukum dalam menangani permasalahan ini. Dengan demikian, diperlukan kepastian hukum terkait hubungan kerja antara perusahaan dengan para pekerja harian untuk mewujudkan pemenuhan hak-hak pekerja *gig economy*.

## V. Studi Komparasi Perlindungan Hukum Pekerja *Gig Economy*

Kasus-kasus *gig economy* yang terjadi di Indonesia menunjukkan bahwa masih belum ada perlindungan hukum bagi para pekerja harian. Terdapat celah hukum yang perlu dievaluasi dalam aspek hukum hubungan kerja para pekerja harian yang dianggap sebagai mitra. Dalam mengevaluasi permasalahan ini, diperlukan komparasi dengan negara lain yang telah terlebih dahulu menerapkan perlindungan bagi pekerja harian. Sebagai perbandingan, dua negara yang telah berhasil memberikan perlindungan hukum bagi pekerja harian adalah Belanda dan Inggris.

### a. Belanda

Belanda memiliki latar belakang permasalahan yang hampir mirip dengan Indonesia. Pada Maret 2021, Pengadilan Distrik Amsterdam menghasilkan keputusan yang mengakhiri perdebatan terkait klasifikasi pengemudi Uber, yakni apakah para pengemudi tergolong karyawan atau kontraktor independen.<sup>33</sup> Status kontraktor independen di Belanda mirip dengan konsep kemitraan yang digunakan di Indonesia, di mana para kontraktor independen menyediakan kendaraan sendiri dan menanggung

<sup>33</sup>Qolbi Hanif Fadhuulloh, Aidul Fitriadi Azhari, Rizka. "Perbandingan Kedudukan Hukum Pekerja Gig Economy di Indonesia, Belanda, dan Inggris," *Jurnal Fundamental*, Vol. 12, No. 2 2023, hlm 315.

segala biaya eksternal dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti perawatan dan pajak.<sup>34</sup> Pengadilan Distrik Amsterdam mempertimbangkan karakteristik kontrak ketenagakerjaan yang diatur dalam *Section 7:610 of the Dutch Civil Code (Burgerlijk Wetboek)*. Ketentuan tersebut mengatur bahwa hubungan kerja berdasarkan persetujuan antara pekerja yang mengikatkan diri kepada pemberi pekerjaan untuk melakukan suatu pekerjaan selama waktu yang telah ditentukan, di mana pekerja akan dibayar atas pekerjaannya.<sup>35</sup>

Gugatan ini dilayangkan oleh serikat perdagangan Belanda, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (FNV), yang berpendapat bahwa pengemudi Uber seharusnya diklasifikasikan sebagai karyawan karena Uber sebagai pemberi kerja memiliki kontrol terhadap pekerjaan yang diberikan.<sup>36</sup> Pengadilan Distrik Amsterdam menyetujui argumen FNV berdasarkan beberapa faktor, termasuk fakta bahwa Uber menetapkan tarif dan menentukan syarat dan ketentuan layanan yang diberikan oleh pengemudi.<sup>37</sup> Dengan keputusan ini, pengemudi Uber di Belanda berhak mendapatkan manfaat seperti upah minimum, cuti tahunan, dan cuti sakit.<sup>38</sup>

## b. Inggris

Kontroversi hubungan antara pengemudi dan penyedia layanan transportasi *online* juga terjadi di Inggris. Sama halnya dengan Indonesia, para pengemudi dari platform penyedia layanan transportasi *online* juga menuntut keadilan dalam pemenuhan hak-hak mereka sebagai pekerja. Para pengemudi Uber menuntut perusahaanya di Pengadilan Ketenagakerjaan Inggris (*Employment Tribunal*) terkait perlindungan pengemudi menurut undang-undang ketenagakerjaan Britania Raya, yakni *Section 230:3 Employment Rights Act 1996*.<sup>39</sup> Menurut ketentuan tersebut, pekerja adalah

<sup>34</sup>Sofyan Dewantoro, Grace Sharon, dan Slamet Supriatna, "Pengaturan Hubungan Kemitraan Antara Aplikator dan Mitra Pengemudi dalam Usaha Transportasi Online di Indonesia," *Justitia Jurnal Hukum*, Vol. 1, No 6 (2021), hlm 31.

<sup>35</sup>Belanda, *Dutch Civil Code, Section 7:610*.

<sup>36</sup>Fadulloh, "Perbandingan Kedudukan Hukum ...," hlm. 315.

<sup>37</sup>*Ibid.*

<sup>38</sup>*Ibid.*

<sup>39</sup>Clare Feikert-Aholt, "United Kingdom: Uber Drivers Are Workers Entitled to Employment Law Protections, Supreme Court Rules," *Loc.gov*, 17 Maret 2021, tersedia pada

seorang individu yang telah menandatangani ataupun bekerja di bawah kontrak kerja atau kontrak lain yang bentuknya tersirat maupun tersurat, baik secara lisan maupun tulisan, dimana individu berjanji untuk melaksanakan pekerjaan atau jasa untuk pihak lain kepada pihak lain dalam kontrak dengan status bukan merupakan klien atau pelanggan dari profesi atau bisnis apa pun yang dikelola oleh individu.<sup>40</sup>

Pengadilan Ketenagakerjaan menolak argumen Uber yang menganggap Uber sebagai sebatas “agen” perantara antara pengemudi dengan pelanggannya berdasarkan 5 pertimbangan.<sup>41</sup> **Pertama**, penetapan tarif penumpang dilakukan oleh Uber tanpa persetujuan tertulis dari pengemudi. **Kedua**, persyaratan kontrak antara pengemudi dengan Uber dibuat sepihak oleh Uber, sehingga pengemudi tidak memiliki andil terhadap substansi kontak. **Ketiga**, Uber membatasi dan mengawasi pilihan pengemudi untuk menerima atau menolak tumpangan, di mana pengemudi yang terlalu banyak menolak permintaan perjalanan akan dikenakan penalti. **Keempat**, Uber mengontrol cara pengemudi memberikan layanan kepada penumpangnya melalui *rating* yang diberikan penumpang di setiap akhir perjalanan. **Kelima**, Uber juga membatasi komunikasi antara penumpang dan pengemudi, membatasi kedua pihak tersebut untuk menjalin hubungan selain hal-hal yang berkaitan dengan permintaan perjalanan tersebut. Dengan begitu, Uber telah menentukan kriteria pekerjaan tertentu yang memenuhi unsur perintah dalam kriteria pekerja. Pengadilan menyatakan bahwa ketika pengemudi berada dalam Jangkauan Uber dengan mengaktifkan aplikasi dan bersedia untuk menerima pesanan ataupun perjalanan, para pengemudi ini sudah dianggap sedang “bekerja” untuk Uber.<sup>42</sup> Berdasarkan fakta-fakta tersebut, Hakim memutus bahwa pengemudi Uber merupakan karyawan, alih-alih kontraktor independen

---

<https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2021-03-17/united-kingdom-uber-drivers-are-workers-entitled-to-employment-law-protections-supreme-court-rules/>, diakses pada tanggal 5 September 2024.

<sup>40</sup>Inggris, *Employment Rights Act 1996, Section 230*.

<sup>41</sup>*Ibid.*

<sup>42</sup>Mary-Ann Russon, “Uber Drivers are Workers not Self-Employed, Supreme Court Rules,” *Bbc.com*, 20 Februari 2021, tersedia pada <https://www.bbc.com/news/business-56123668>, diakses pada tanggal 5 September 2024.

(*independent contractor*).<sup>43</sup> Dengan begitu, para pengemudi Uber berhak atas hak dasar pekerja, seperti gaji saat cuti dan gaji yang memenuhi UMP.<sup>44</sup>

Putusan Pengadilan Ketenagakerjaan membawa angin segar bagi para pengemudi Uber. Putusan tersebut kembali dikuatkan di tingkat kasasi United Kingdom Supreme Court melalui Putusan Nomor [2021] UKSC 5 pada 19 Februari 2021, yang menolak kasasi yang diajukan Uber. Putusan kasasi tersebut kembali menekankan lima aspek yang dibuat oleh Pengadilan Ketenagakerjaan, sebagai dasar menetapkan pengemudi Uber selaku karyawan. Dengan kelima pertimbangan tersebut, pengadilan memutuskan bahwa pengemudi Uber di Inggris merupakan bagian dari pekerja.<sup>45</sup>

Melihat dari kedua kasus komparasi di atas, tampak bahwa masalah yang dialami pengemudi ojol di negara lain pun mirip, yaitu mengenai hak mereka sebagai pekerja. Namun, sebenarnya perlindungan hak-hak dari pengemudi ojol ini bukanlah suatu hal yang tidak dapat terealisasikan. Berdasarkan komparasi dengan dua negara tersebut, sejak awal memang diperlukan adanya *political will* lebih baik dari pemerintah untuk memberikan kesejahteraan pengemudi ojol.

## VI. Skema Ideal Pengaturan Regulasi dan Perlindungan Hukum Mitra *Gig Economy*

Berkaca dari berbagai kasus yang terjadi di Indonesia dan negara lainnya, permasalahan diskriminasi dan ketidakadilan terhadap pekerja harian *gig economy* terjadi karena adanya celah hukum dalam tata peraturan yang ada. Peraturan perundang-undangan di Indonesia memang telah menghadirkan

<sup>43</sup>Clare Feikert-Aholt, “United Kingdom: Uber Drivers Are Workers Entitled to Employment Law Protections, Supreme Court Rules,” *Loc.gov*, 17 Maret 2021, tersedia pada <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2021-03-17/united-kingdom-uber-drivers-are-workers-entitled-to-employment-law-protections-supreme-court-rules/>, diakses pada tanggal 5 September 2024.

<sup>44</sup>

Fiona Webster dan Stephanie Rousseau, “UK Supreme Court Rules that Uber Drivers are ‘Workers’,” 26 Februari 2021, *Mercer.com*, tersedia pada <https://www.mercer.com/en-us/insights/law-and-policy/uk-supreme-court-rules-that-uber-drivers-are-workers/>, diakses pada tanggal 5 September 2024.

<sup>45</sup>The Supreme Court of UK, Appeal 5 Civ 2748, *Uber BV, dkk melawan Aslam, dkk* (2021), hlm 28–31.

perlindungan bagi tenaga kerja, tetapi dalam implementasinya masih terfokus pada pekerja tetap. Banyak para pekerja harian yang mengalami ketidakpastian hukum karena pada dasarnya tidak dijelaskan secara rinci mengenai perlindungan hukum pada mereka. Hal inilah yang membatasi kesadaran para perusahaan terhadap kesejahteraan dari para pekerja harian.

Meskipun begitu, saat ini isu kesejahteraan pekerja harian mulai dilirik oleh pemerintah. Salah satu langkah awal yang telah dilakukan oleh pemerintah adalah imbauan Kementerian Ketenagakerjaan kepada perusahaan untuk memberikan THR kepada para mitra, terkhususnya *driver ojol*. Melalui imbauan tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan dan pakar hukum perburuhan meminta perusahaan aplikasi layanan transportasi berbasis *online* untuk tetap memberikan THR kepada pekerjanya, meskipun berstatus sebagai mitra yang dalam peraturan perundang-undangan dianggap sebagai pekerja di luar hubungan kerja. Imbauan tersebut didasari ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang THR dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2024 tentang Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan bagi Pekerja/Buruh, yang menegaskan bahwa THR bukanlah suatu hak yang dapat dibatasi oleh ketentuan hukum, melainkan semestinya diterima oleh setiap pekerja, baik yang mempunyai hubungan kerja maupun tidak.<sup>46</sup>

Arahan pemberian THR bagi pekerja mitra oleh Kementerian Ketenagakerjaan dapat menjadi pembuka jalan terhadap pemberian hak-hak pekerja mitra sebagai tenaga kerja yang setara dengan pekerja tetap. Namun, tindakan ini tidak akan berdampak signifikan jika tidak diikuti langkah lebih lanjut. Untuk itu, diperlukan kejelasan hukum mengenai hak-hak serta perlindungan bagi para mitra. Hal tersebut dapat diwujudkan melalui penyusunan regulasi yang lebih komprehensif dan rinci. Regulasi tersebut perlu berisikan garis besar hubungan antara mitra dengan perusahaan, kewajiban, hak-hak, dan sebagainya. Regulasi yang diharapkan dapat berupa peraturan perundang-undangan sehingga dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam

<sup>46</sup>Nurul Amirah Nasution, "Driver Ojol Dapat THR Lebaran, Harapan Palsu?" *Economy.okezone.com*, 21 Maret 2024, tersedia pada <https://economy.okezone.com/read/2024/03/21/320/2986202/driver-ojol-dapat-thr-lebaran-harapan-palsu>, diakses pada tanggal 9 Agustus 2024.

membentuk regulasinya sendiri. Peraturan perundang-undangan yang sistematis akan mengarahkan proses perlindungan hukum bagi para pekerja harian dengan lebih baik.

Dalam mengaplikasikan evaluasi tersebut, diperlukan serangkaian solusi yang saling berkesinambungan. **Pertama**, perlu disusun regulasi yang secara komprehensif mengatur hubungan antara pekerja harian dengan perusahaan di Indonesia dalam konteks *gig economy*. Penyusunan regulasi bertindak sebagai payung hukum perlindungan minimum yang setidak-tidaknya harus dipenuhi oleh perusahaan bagi para pekerja harian. **Kedua**, diperlukan implementasi awal program pemerintah yang memfasilitasi pemberian asuransi kepada pekerja harian. **Ketiga**, diperlukan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan, terutama yang berbasis kemitraan, untuk menyusun nota kesepahaman dan kontrak yang adil. **Keempat**, diperlukan optimalisasi lembaga pemerintah yang dapat menjadi wadah untuk melindungi para pekerja harian di Indonesia.

## VII. Penutup

Para pekerja harian dalam hubungan kemitraan dan pemenuhan hak-haknya masih belum benar-benar diperhatikan. Banyaknya kasus yang menimpa para mitra seperti pengemudi ojol menunjukkan bahwa para mitra tidak mendapatkan hak yang seharusnya sesuai dengan kinerja mereka. Hal ini salah satunya disebabkan oleh regulasi di Indonesia yang belum secara jelas mengatur hubungan kemitraan antara pekerja harian dengan perusahaan. Belum ada penjelasan secara sistematis mengenai hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang terlibat dalam hubungan kemitraan. Oleh karena itu, diperlukan adanya regulasi dan penegakkan hukum lebih baik dari pemerintah untuk melindungi para pekerja harian di Indonesia, terutama dari segi pemenuhan hak-haknya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Peraturan Perundang-Undangan

Belanda, *Dutch Civil Code*.

Inggris, *Employment Rights Act 1996*.

*Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*. UU Nomor 13 Tahun 2003. LN Tahun 2003 No. 39 TLN No. 4279. Sebagaimana diubah terakhir oleh UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. LN Tahun 2023 No. 41 TLN. No. 6841.

*Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. UU Nomor 6 Tahun 2023. LN Tahun 2023 No. 41 TLN No. 6841.

*Undang-Undang tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*. UU Nomor 20 Tahun 2008. LN Tahun 2008 No. 93, TLN No. 4866. Sebagaimana diubah terakhir oleh UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. LN Tahun 2023 No. 41 TLN. No. 6841.

*Peraturan Pemerintah Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*. PP Nomor 51 Tahun 2023. LN No. 166 Tahun 2023 TLN. No. 6899.

*Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. PP Nomor 35 Tahun 2021. LN Tahun 2021 No. 45 TLN. No. 6647.

### Putusan Pengadilan

Mahkamah Agung. Putusan Kasasi No. 85 PK/Pdt.Sus-PHI/2016. *Josmar Simbolon, Maruli Matondang, dan Paulus Simanjuntak melawan PT Tubagus Jaya Mandiri* (2017).

Mahkamah Agung. Putusan Kasasi No. 36 K/Pdt.Sus-PHI/2023. *Dr. Subuh Widhyono melawan PT. Endraz Medica* (2023).

Mahkamah Konstitusi. Putusan No. 41/PUU-XVI/2018. *Yudi Arianto, dkk. (Pemohon)* (2018).

The Supreme Court of the United Kingdom. Appeal 5 Civ 2748. *Uber BV, dkk melawan Aslam, dkk.* (2021).

### Jurnal

Afriana, Anita, Agus Mulya Karsona, dan Sherly Ayuna Putri. "Kemitraan dalam Perspektif Persaingan Usaha dan Penyelesaian Sengketa." *Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan Fakultas Hukum Unpad* 4. No. 1 (2020). Hlm. 1–17.

Adha, L. Hadi, Zaeni Asyhadie, dan Rahmawati Kusuma. "Digitalisasi Industri dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan dan Hubungan Kerja di Indonesia." *Jurnal Kompilasi Hukum* 5. Vol. 2 (2020). Hlm. 267–298.

Dewantoro, Sofyan., Grace Sharon, dan Slamet Supriatna. "Pengaturan Hubungan Kemitraan Antara Aplikator dan Mitra Pengemudi dalam Usaha Transportasi Online di Indonesia." *Justitia Jurnal Hukum* 1. No 6 (2021). Hlm. 16–37.

Fadhluloh, Qolbi Hanif, Aidul Fitriadi Azhari, dan Rizka. "Perbandingan Kedudukan Hukum Pekerja Gig Economy di Indonesia, Belanda, dan Inggris." *Jurnal Fundamental* 12. No 2 (2023). Hlm. 307–322.

Hasibuan, Siti Hawa, *et al.*. "Analisis Penerapan Hubungan Kemitraan Antara Perusahaan Gojek dan Driver." *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni* 1. No. 3 (2023). Hlm. 542–546.

Mahaputra, IB. Gede Agustya, I Made Aditya Mantara Putra, dan IA Cynthia Saisaria Mandasari. "Perlindungan Hukum Kemitraan Ojek Online dengan Driver Pasca Diberlakukannya Undang-undang Cipta Kerja." *KERTHA WICAKSANA Sarana Komunikasi Dosen dan Mahasiswa* 17. No. 2 (2023). Hlm 114–122.

Ramayanti, Tika, dan Surya Tjandra. "Kemitraan Sebagai Alternatif untuk Menghindari Hak-Hak Normatif Pada Hubungan Kerja di PT X." *Jurnal Paradigma Hukum* 1. No. 2 (2016). Hlm. 131–141.

Taroreh, Rita N, Silvya L. Mandey, dan Yuriska Pomantow. "Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap dan Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab. Minahasa Tenggara." *Jurnal EMBA* 7. No. 4 (2019). Hlm. 5544–5551.

Tangkudung, Stevanie Joune E., Wulanmas A. P. G. Frederik, dan Elko Lucky Mamesh. "Perlindungan Hukum bagi Pengemudi Transportasi Ojek Online Akibat Pembatalan Secara Sepihak oleh Konsumen." *Jurnal Lex Privatum* 14. No. 2 (2024). Hlm. 1–10.

### Skripsi

Pangestu, Ochta Ridho. "Perlindungan Buruh dalam Sistem Kerja *Gig Economy*." Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2023.

### Internet

BBC News Indonesia. "Pengemudi Ojol Dapat THR, Harapan Palsu atau Bisa Diberikan?" *Bbc.com*, 20 Maret 2024. Tersedia pada <https://www.bbc.com/indonesia/articles/cyezynej3wyo>. Diakses pada tanggal 23 Juli 2024.

Dewi, Intan Rakhmayanti. "Gig Economy Bikin Jokowi Cemas, Ekonomi Serabutan Harus Diperhatikan." *CNBCIndonesia.com*, 20 September 2024. Tersedia pada <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20240920114139-37-573289/gig-economy-bikin-jokowi-cemas-ekonomi-serabutan-harus-diperhatikan>. Diakses pada tanggal 13 November 2024.

Elaine, Meilita. "Demo Ojol Tuntut Parkir Gratis Apartemen Belum Ada Titik Temu, Sepakat Boikot Pesanan." *Suarasurabaya.net*, 15 Maret 2024. Tersedia pada <https://www.suarasurabaya.net/kelankota/2024/demo-ojol-tuntut-parkir-gratis-apartemen-belum-ada-titik-temu-sepakat-boikot-pesanan/>. Diakses pada tanggal 23 Juli 2024.

Feikert-Aholt, Clare. "United Kingdom: Uber Drivers Are Workers Entitled to Employment Law Protections, Supreme Court Rules." *Loc.gov*, 17 Maret 2021. Tersedia pada <https://www.loc.gov/item/global-legal->

[monitor/2021-03-17/united-kingdom-uber-drivers-are-workers-entitled-to-employment-law-protections-supreme-court-rules/](#). Diakses pada tanggal 5 September 2024.

Mariska. "Karyawan Kontrak Simak! Begini Ketentuan Soal Gaji PKWT." *Kontrakhukum.com*. 18 September 2023. Tersedia pada [https://kontrakhukum.com/article/gaji-pkwt/](#). Diakses pada tanggal 5 November 2024.

Manggala, Aya. "Cek Fakta: Tepatkah Mereguasi Ojek 'Online' Sebagai Bagian Transportasi Umum?" *Theconversation.com*, 21 Desember 2023. Tersedia pada [https://theconversation.com/cek-fakta-tepatkah-mereguasi-ojek-online-sebagai-bagian-transportasi-umum-220226](#). Diakses pada tanggal 8 Agustus 2024.

Nasution, Nurul Amirah. "Driver Ojol Dapat THR Lebaran, Harapan Palsu?" *Economy.okezone.com*, 21 Maret 2024. Tersedia pada [https://economy.okezone.com/read/2024/03/21/320/2986202/driver-ojol-dapat-thr-lebaran-harapan-palsu](#). Diakses pada tanggal 9 Agustus 2024.

Nastiti, Aulia. "Cerita Pengemudi Mengaku Eksplorasi di Gojek, Grab, dan Uber." *theconversation.com*, 26 September 2017. Tersedia pada [https://theconversation.com/cerita-pengemudi-mengaku-eksplorasi-di-gojek-grab-dan-uber-84599](#). Diakses pada tanggal 13 November 2024.

Russon, Mary-Ann. "Uber Drivers are Workers not Self-Employed, Supreme Court Rules." *Bbc.com*, 20 Februari 2021. Tersedia pada [https://www.bbc.com/news/business-56123668](#). Diakses pada tanggal 5 September 2024.

Shopee. "Bagaimana cara mendaftar menjadi Mitra Shopee?" *Help.shopee.co.id*. Tersedia pada [https://help.shopee.co.id/portal/4/article/72694-%5BMitra-Shopee%5D-Bagaimana-cara-mendaftar-menjadi-Mitra-Shopee%3F](#). Diakses pada tanggal 8 Agustus 2024.

Sutrisna, Tria dan Kristian Erdianto. "Unjuk Rasa di DPR, Pengemudi Ojek Online: Kami Datang Menuntut Regulasi?" *Kompas.com*, 29 Agustus 2022. Tersedia pada [https://megapolitan.kompas.com/read/2022/08/29/13253851/unjuk-rasa-](#)

Sekretariat ALSA Student Center Gedung F Lantai 1  
Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Depok, 16424

di-dpr-pengemudi-ojek-online-kami-datang-menuntut-regulasi#google\_vignette. Diakses pada tanggal 8 Agustus 2024.

Telkom University. “Fenomena Gig Economy: Potensi, Tantangan, dan Masa Depan Pekerjaan Fleksibel!” [telkomuniversity.ac.id](https://telkomuniversity.ac.id/fenomena-gig-economy-potensi-tantangan-dan-masa-depan-pekerjaan-fleksibel/), 7 Oktober 2024. Tersedia pada <https://telkomuniversity.ac.id/fenomena-gig-economy-potensi-tantangan-dan-masa-depan-pekerjaan-fleksibel/>. Diakses pada tanggal 13 November 2024.

Webster, Fiona, dan Stephanie Rousseau. “UK Supreme Court Rules that Uber Drivers are “Workers”.” 26 Februari 2021, *Mercer.com*. Tersedia pada <https://www.mercer.com/en-us/insights/law-and-policy/uk-supreme-court-rules-that-uber-drivers-are-workers/>. Diakses pada tanggal 5 September 2024.