



PENGUATAN PELINDUNGAN BAGI PEKERJA GIG

Luthvi Febryka Nola*

Abstrak

Pekerja gig telah memberikan kontribusi yang signifikan bagi perekonomian Indonesia. Namun, perlindungan terhadap pekerja gig masih sangat minim sehingga beberapa kali terjadi demonstrasi untuk menuntut perbaikan perlindungan. Tulisan ini membahas karakteristik pekerja gig, minimnya perlindungan, dan konsep perlindungan yang seharusnya diterapkan di masa depan. Dari pembahasan dapat diketahui bahwa karakteristik pekerja gig lebih mengarah pada pekerja di luar hubungan kerja yang sangat minim pelindungannya, baik dari segi jaminan sosial, waktu kerja, waktu istirahat, sistem informasi, maupun kebebasan untuk berserikat. Oleh karena itu, dalam menjalankan fungsi legislasi, Komisi IX DPR RI hendaknya melakukan perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu mengatur perlindungan pekerja di luar hubungan kerja termasuk pekerja gig. Adapun perlindungan yang dapat diberikan berupa kepesertaan dalam jaminan sosial, pembatasan waktu kerja, pengadaan waktu istirahat, pengaturan informasi yang transparan, dan pengadaan hak berserikat.

Pendahuluan

Pada 24 Februari 2025, Komisi IX melakukan Rapat Dengar Pendapat dengan Badan Keahlian DPR RI. Agendanya adalah Pembahasan Pendahuluan Penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Undang-Undang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam rapat tersebut, terdapat salah satu masukan dari anggota Komisi IX untuk meninjau status pekerja *gig*. Dalam *gig economy*, pekerjaan bersifat sementara dan fleksibel. Pekerjaan diperoleh secara mandiri dengan memanfaatkan platform digital atau aplikasi (Izza dkk., 2024). Orang yang bekerja pada platform tersebut dikenal sebagai pekerja *gig*, contohnya *driver online* (Supriyadi, 2024).

Kontribusi pekerja *gig* cukup signifikan. Pada tahun 2019, jumlahnya mencapai 2,3 juta pekerja atau setara 1,7% angkatan kerja (Permana dkk., 2022). Kontribusi pekerja *gig* pada sektor ekonomi juga sangat besar. Pada tahun 2019, layanan Grab memberikan kontribusi sebesar Rp77,4 triliun (Izza dkk., 2024). Hasil merger Tokopedia menjadi Goto juga telah berkontribusi sebesar Rp349-Rp428 triliun atau 1,8%-2,2% dari produk domestik bruto.

*) Analis Legislatif Ahli Madya Bidang Kesejahteraan Rakyat pada Pusat Analisis Keparlemenan, Badan Keahlian DPR RI.
Email: luthvi.nola@dpr.go.id

Permasalahannya, perkembangan tersebut tidak didukung oleh perlindungan yang memadai. Oleh karenanya, demo pekerja *gig* terjadi berulang kali (Susanti, 2025). Pada 27 Februari 2025, terjadi demo terkait tarif, biaya aplikasi, insentif, promosi, dan tunjangan hari raya. Oleh karena itu, tulisan ini membahas karakteristik pekerja *gig*, minimnya perlindungan, dan konsep perlindungan yang seharusnya diterapkan di masa depan. Hasil kajian diharapkan dapat menjadi masukan bagi pembuat kebijakan terutama Komisi IX DPR RI dalam menyusun aturan terkait perlindungan pekerja *gig*.

Karakteristik Pekerja Gig

Karakteristik dari pekerja *gig* antara lain: 1) melakukan pekerjaan berdasarkan permintaan dari konsumen, 2) kompensasi dibayar berdasarkan hasil dan diukur berdasarkan *output* bukan jam kerja, 3) pekerja menyediakan sarana produksi mereka sendiri, dan 4) adanya platform digital bertindak sebagai mediator, yang tugasnya tidak hanya menghubungkan pekerja dan klien akan tetapi juga adalah mengawasi pekerjaan dan memfasilitasi transaksi pembayaran (Permana dkk., 2022). Banyak orang menyamakan antara pekerja *gig* dengan pekerja lepas (*freelancer*). Akan tetapi keduanya berbeda, pekerja *gig* berorientasi pada pekerjaan sedangkan pekerja lepas lebih berorientasi pada karier (*Freelancer Magazine*).

Dari karakteristik terlihat bahwa tidak ada hubungan langsung antara pemilik platform dengan pekerja *gig* sebagaimana layaknya hubungan kerja yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Menurut pasal tersebut yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pola kerja dari pekerja *gig* hanya memenuhi satu unsur dari hubungan kerja yaitu pekerjaan sedangkan upah dan perintah tidak termasuk. Pekerja *gig* tidak menerima upah melainkan penghasilan berdasarkan volume pekerjaan yang mereka lakukan, sedangkan perintah juga tidak ada karena pekerja bebas memilih melakukan pekerjaan atau tidak.

Dengan tidak terpenuhinya unsur dari hubungan kerja yang dimaksudkan dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan maka pekerja *gig* bekerja di luar hubungan kerja. Pekerja di luar hubungan kerja secara tersirat diatur dalam Pasal 39 dan Pasal 40 UU Ketenagakerjaan. Saat ini juga hidup dalam beberapa peraturan perundang-undangan terkait jaminan sosial, seperti Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua.

Pekerja di luar hubungan kerja pernah diatur secara jelas dalam UU Ketenagakerjaan lama yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada BAB XI. Pengaturannya berdampingan dengan pengaturan sektor informal. Beberapa pihak mengelompokkan pekerja *gig* sebagai pekerja sektor informal. Permasalahannya

jika pekerja *gig* diatur sebagai pekerja sektor informal akan bertentangan dengan rumusan International Conference of Labor Statisticians (ICLS) ke-17 yang digunakan Badan Pusat Statistik. Menurut ICLS, pekerja kegiatan informal adalah pekerja yang hubungan kerja tidak tercakup dalam perundang-undangan atau dalam praktiknya tidak tunduk pada UU Ketenagakerjaan, pajak, pendapatan, perlindungan sosial atau hak tertentu untuk jaminan kerja tertentu (BPS, 2024).

Minimnya Pelindungan

Dalam artikel Friedman berjudul, “*Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy*”, kemunculan pekerja *gig* telah mengubah hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja (Supriyadi, 2024). Pekerja *gig* dianggap bekerja langsung kepada konsumen melalui perantara platform sehingga tidak punya hubungan kerja dengan pemberi kerja (pemilik platform). Karakteristik itu menjadikan pekerja *gig* tidak memiliki status sebagai pekerja yang seharusnya mendapatkan pelindungan berdasarkan UU Ketenagakerjaan baik itu pelindungan terkait jaminan sosial, waktu kerja, waktu istirahat, upah, berserikat, penyelesaian sengketa, dan hak lainnya.

Pekerja *gig* dianggap mitra dalam perjanjian kemitraan. Idealnya, mereka setara dengan pemilik platform, namun penguasaan teknologi oleh platform memungkinkan dibuatnya keputusan sepihak yang merugikan pekerja. Pemilik platform dengan mudah mengendalikan perilaku mitra melalui instrumen bonus, penilaian konsumen, maupun dengan ancaman sanksi. Akibatnya, pekerja *gig* mengalami jam kerja yang tidak menentu dan kurang istirahat dalam upaya mendapatkan bonus dan imbalan yang lebih besar. Kondisi ini diperparah dengan banyaknya jumlah pekerja *gig* yang bekerja di sektor yang sama. Akibatnya terjadi penurunan pendapatan. Jika pada tahun 2014 penghasilan sebulan pekerja *gig* (*driver online*) bisa sampai Rp10 juta, maka saat ini hanya Rp3-4 juta per bulan (Supriyadi, 2024).

Idealnya pekerja *gig* merupakan pekerjaan tambahan (*part time*) atau “*side hustle*” yang dilakukan di samping pekerjaan utama. Akan tetapi menurut Supriyadi (2024), yang terjadi di Indonesia adalah sebuah anomali di mana banyak orang menjadikan pekerjaan *gig economy* sebagai sumber penghasilan utama karena tidak tersedianya pekerjaan utama lain yang lebih layak atau stabil.

Penguatan Pelindungan

Konsep kemitraan dalam *gig economy* bukan lagi hubungan yang seimbang. Dalam praktiknya, sering kali terjadi kesewenang-wenangan dari pemilik platform yang merugikan pekerja, seperti penurunan pendapatan dan persaingan tidak sehat. Kesewenang-wenangan membuat negara harus adil memberikan pelindungan. Saat ini, perubahan terhadap UU Ketenagakerjaan sedang disiapkan oleh Komisi IX DPR RI dan telah masuk Program Legislasi Nasional (Prolegnas) 2025. Menurut penelitian yang dilakukan

Permana dkk. (2022), pekerja *gig* lebih dekat kepada pekerja formal. Apabila aturan pelindungannya mengikuti pekerja formal, seperti upah minimum dan pesangon, maka banyak perusahaan platform yang akan memutuskan perjanjian kemitraan karena tidak sanggup memenuhi. Oleh karenanya, perlindungan bagi pekerja *gig* seharusnya masuk dalam perlindungan pekerja di luar hubungan kerja.

Adapun hal yang perlu diatur adalah kewajiban pekerja *gig* untuk ikut program jaminan sosial secara mandiri, iuran hendaknya langsung dipotong oleh perusahaan platform. Waktu kerja maksimal dalam sehari maupun seminggu juga harus diatur. Bagi pekerja *gig* yang harus bertemu langsung dengan konsumen, seperti *driver online*, maka batas waktu kerja perlu diatur agar tidak menimbulkan kecelakaan kerja. Sedangkan bagi pekerja *gig* yang berbasis *online*, maka waktu istirahat perlu diperhatikan demi menjaga kesehatan fisik dan mental. Hal ini dikarenakan tidak jarang mereka menerima pekerjaan di tengah malam atau di hari-hari libur. Transparansi informasi juga perlu diatur, seperti terkait perubahan tarif, pemotongan, dan pengenaan sanksi. Kebebasan pekerja *gig* untuk berserikat juga perlu dilindungi karena berdasarkan Pasal 28E ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan hak warga negara, hanya saja keberadaannya perlu dibedakan dengan serikat buruh pekerja formal. Kegiatannya sebatas pada sosialisasi dan mengemukakan pendapat.

Beberapa negara di dunia telah membuat aturan khusus bagi pekerja *gig*, seperti Uni Eropa menerbitkan *Directive on Platform Work* pada 23 Oktober 2024 yang memberikan perlindungan terkait transparansi informasi, hak berserikat, keselamatan, dan kesehatan kerja. Selain itu, Singapura pada tanggal 10 September 2024 juga telah mengesahkan *Platform Workers Bill*, yang memberikan perlindungan berupa keikutsertaan pada dana pensiun, asuransi kecelakaan kerja, dan hak membentuk asosiasi. Uni Eropa dan Singapura mengalami proses yang panjang dan sulit dalam penyusunan regulasi karena mereka menyadari perlindungan yang kuat dapat menimbulkan biaya yang tinggi (Mediana, 2024). Aturan ini tidak serta merta berlaku, Uni Eropa memberi waktu sampai 2 Desember 2026 kepada negara anggota untuk mengadopsi aturan ini. Sedangkan Singapura pada tahap awal baru memberlakukannya pada transportasi *online* dan pengiriman barang.

Penutup

Karakteristik pekerja *gig* di Indonesia memiliki keunikan dibandingkan konsep *gig* pada umumnya. Pekerja *gig* yang seharusnya merupakan pekerjaan sampingan justru menjadi pekerjaan utama sebagai dampak semakin minimnya lapangan kerja utama. Kondisi ini berdampak positif karena menjadi lapangan kerja baru, membantu perekonomian dan mengurangi dampak negatif dari pengangguran.

Permasalahannya perlindungan bagi pekerja *gig* masih sangat minim. Kemajuan teknologi telah membuat posisi tawar mereka tidak berimbang dibanding pemilik

platform. Oleh karenanya negara harus hadir memberikan perlindungan. Saat ini RUU Perubahan terhadap UU Ketenagakerjaan sudah masuk dalam Prolegnas 2025 sehingga waktu yang tepat bagi Komisi IX DPR RI untuk memasukkan muatan perlindungan bagi pekerja *gig* sebagai bagian dari pekerja di luar hubungan kerja mencakup jaminan sosial, waktu kerja, waktu istirahat, transparansi informasi, dan hak berserikat.

Referensi

- Badan Pusat Statistik. (2024, Agustus). *Indikator pasar tenaga kerja Indonesia*. Badan Pusat Statistik.
- Izza S. R., Saharani K. D., Ardiani D., & Franssisca M. L. (2024). Studi literatur: analisis pengaruh ragam karakteristik pekerja ekonomi gig terhadap perekonomian nasional. *Journal of Regional Economics and Development*, 1(3), 1-20.
- Mediana (2024, September 12). Mendahului Indonesia, Singapura mengesahkan undang-undang pekerja platform. *Kompas.id*. <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/09/12/mendahului-indonesia-singapura-mengesahkan-undang-undang-pekerja-platform>
- Permana, dkk. (2022). Measuring the gig economy in Indonesia: Typology, characteristics, and distribution. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 21(3), 339-358.
- Supriyadi, A. P. (2024, September 11). Carut-marut “gig worker” di Indonesia. *Malangposcomedia.id*. <https://malangposcomedia.id/carut-marut-GIG-worker-di-indonesia/#:~:text=GIG%20Worker%20tidak%20memiliki%20hubungan,tidak%20terikat%20hak%20perlindungan%20sosial>
- Susanti, R. (2025, Maret 2). Ojol demo berulang kali, ada apa? *Kompas.com*. <https://www.kompas.com/sumatera-utara/read/2025/03/02/081300688/ojol-demo-berulang-kali-ada-apa->
- The difference between freelancing and gig work, and how to do both. *Freelancermagazine.com*. <https://www.freelancermagazine.com/post/freelancing-and-GIG-work-the-difference-and-how-to-do-both#:~:text=GIG-workers%20are%20a%20far%20more%20narrow%20group%20of,refer%20to%20a%20very%20specific%20type%20of%20worker.>

