

## Asas Keseimbangan dalam Hubungan Hukum Ketenagakerjaan pada Era *Gig Economy*

Rizki Ali Syahbana<sup>1</sup>.

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Doktor Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara.  
E-mail: tgkrizki2025@gmail.com (CA)

---

**Abstrak:** Penelitian bertujuan untuk menganalisis penerapan asas keseimbangan dalam hubungan hukum ketenagakerjaan pada era *gig economy* di Indonesia. Transformasi dunia kerja akibat digitalisasi telah menciptakan pola hubungan kerja baru yang fleksibel, sementara regulasi ketenagakerjaan masih berorientasi pada model kerja konvensional. Hal tersebut menimbulkan ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, terutama dalam aspek perlindungan sosial, kepastian hukum, dan keadilan kontraktual. Penelitian menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, serta mengkaji perbandingan penerapan asas keseimbangan di Inggris dan Belanda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun pekerja *gig economy* berkontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional, regulasi di Indonesia belum memberikan perlindungan hukum yang memadai. Diperlukan reformasi hukum ketenagakerjaan yang menegaskan asas keseimbangan melalui pengakuan status hukum pekerja digital, kewajiban platform dalam jaminan sosial, dan ruang negosiasi kontrak yang adil guna mewujudkan hubungan kerja yang berkeadilan dan berkelanjutan.

**Katakunci:** *Gig Economy*, Keseimbangan, Pekerja.

---

**Sitasi:** Syahbana, R. A. (2025) Asas Keseimbangan dalam Hubungan Hukum Ketenagakerjaan pada Era *Gig Economy*. *Locus Journal of Academic Literature Review*, 4(9), 663–669. <https://doi.org/10.56128/ljoalr.v4i9.784>

### 1. Pendahuluan

Ketenagakerjaan dalam perspektif global merupakan salah satu pilar utama pembangunan ekonomi dan sosial yang mencerminkan kualitas hubungan antara manusia, pekerjaan, dan kesejahteraan. Perkembangan ekonomi dunia yang semakin terbuka mendorong mobilitas tenaga kerja lintas negara, diversifikasi bentuk pekerjaan, serta meningkatnya tuntutan terhadap kompetensi dan produktivitas. International Labour Organization (ILO) menegaskan bahwa sistem ketenagakerjaan global tidak hanya berfungsi untuk menghasilkan nilai ekonomi, tetapi juga harus menjamin keadilan sosial, perlindungan hak-hak pekerja, dan kondisi kerja yang layak. Pengaturan ketenagakerjaan di tingkat global menjadi diskursus yang diarahkan pada

pencapaian keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan martabat manusia dalam bekerja.(Redaksi, 2003).

Kondisi ketenagakerjaan di tingkat global (website resmi ILO) mengalami perubahan mendasar seiring dengan dinamika ekonomi dunia yang semakin terbuka mengingat terjadinya digitalisasi. Kondisi tersebut menimbulkan pergeseran demografi yang mengubah struktur ketenagakerjaan secara signifikan.(Rt.all, 2020) ILO mencatat bahwa proyeksi pertumbuhan lapangan kerja dunia menurun dari 60 juta menjadi hanya sekitar 53 juta pekerjaan hingga tahun 2025. Proyeksi tersebut tentu berakibat ketidakpastian ekonomi, konflik geopolitik, dan disrupsi perdagangan global. Selain penurunan jumlah pekerjaan, tantangan lain adalah perubahan karakter kerja. Bentuk-bentuk pekerjaan konvensional yang bersifat tetap, berjenjang, dan terikat kontrak jangka panjang semakin berkurang dan digantikan dengan sistem kerja yang fleksibel, berbasis proyek, dan sementara. Perubahan tersebut membawa konsekuensi besar terhadap hubungan hukum ketenagakerjaan, terutama dalam hal kepastian status kerja, jaminan sosial, dan perlindungan hak-hak pekerja.

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia juga menjadi sorotan mengingat keberadaan pekerja informal yang tidak terikat dalam hubungan formal suatu pekerjaan. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pekerja pada sektor *Gig Economy* mencapai 46.47 juta orang dengan proporsi 32% total angkatan kerja pada tahun 2022.(Septiani, 2025) Salah satu pekerjaan yang menjadi cakupan dalam permasalahan ini adalah *Gig Economy* yakni Driver Online.

Namun kedudukan *Gig worker* yang berkerja di Indonesia sebagaimana diuraikan di atas tidak didukung sepenuhnya oleh Pemerintah. Dalam hal ini, status pekerja *Gig workers* berstatus Mitra. Pekerja *gig* dikategorikan bekerja secara langsung pada konsumen melalui platform. Kondisi tersebut menjadi permasalahan bahwa pekerja *gig* tidak punya hubungan kerja dengan pemberi kerja (pemilik platform). Karakteristik tersebut menjadikan pekerja *gig* tidak memiliki kepastian hukum atas status sebagai pekerja. Hal tersebut menuntut adanya perlindungan hukum dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia yang mencakup jaminan sosial, waktu kerja, waktu istirahat, upah, berserikat, penyelesaian sengketa, dan hak lainnya.

Regulasi ketenagakerjaan pada *Gig Economy* yang diharapkan menghadirkan kepastian bagi status pekerja *gig* juga tidak mengimplementasikan asas keseimbangan antara pekerja dengan pemilik *platform*. Banyak pekerja digital berada di "zona abu-abu" regulasi karena status mereka sebagai mitra, bukan pekerja formal. Mereka tidak tercakup dengan baik oleh undang-undang yang mengatur upah minimum, jaminan sosial, atau persyaratan kontraktual yang jelas. (Satria, 2025). Pemilik platform (pada umumnya berbentuk perseroan) harus mampu memberikan ruang tawar bagi bekerja,

sehingga pekerja tidak hanya mendapat klausula baku atas perjanjian kerja yang disepakati di awal.

## 2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah penelitian hukum normatif, dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan konseptual (*conceptual approach*). Penelitian hukum normatif dipilih karena fokus utama kajian ini adalah menganalisis prinsip dan asas hukum, khususnya asas keseimbangan dalam hubungan hukum ketenagakerjaan pada era *gig economy*. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah berbagai regulasi seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. serta kebijakan turunannya yang mengatur fleksibilitas kerja. Sementara pendekatan konseptual digunakan untuk menelusuri makna filosofis asas keseimbangan dan penerapannya dalam konteks hubungan pekerja-pengusaha di tengah perubahan model kerja digital.

## 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 3.1. Kondisi Gig Economy dalam Ketenagakerjaan di Indonesia

Salah satu ciri khas *gig economy* adalah pekerjaan yang fleksibel, status hukum pekerja yang tidak pasti, dan adanya sistem kemitraan yang dipergunakan untuk memvalidasi hubungan kerja formal. Fleksibilitas muncul karena pekerjaan bersifat proyek atau berdasarkan permintaan, memungkinkan pekerja mengatur kapan dan seberapa banyak mereka bekerja. Status hukum pekerja menjadi kabur karena pekerja disebut sebagai mitra bukan sebagai karyawan. Sistem kemitraan tersebut memberikan dampak ketidakpastian atas pengusaha/platform tidak memiliki kewajiban seperti upah tetap, jaminan sosial penuh, atau pengaturan kerja standar. (Indra & Nawangsari, 2025). Ciri khas *gig economy* tidak hanya berkaitan dengan peluang kerja yang lebih bebas dan fleksibel, tetapi juga mengandung risiko hukum dan sosial bagi pekerja akibat status yang tidak jelas dan sistem kemitraan yang belum diatur secara memadai

Keberlangsungan *Gig Economy* menunjukkan ketidakseimbangan antara hak-hak pekerja *gig* dan kewajiban platform digital. Hal tersebut menimbulkan risiko bagi pekerja dalam aspek perlindungan hukum, jaminan sosial, dan keadilan kontraktual. Perusahaan atau Pemilik Platform kerap menghindari status pekerja resmi untuk pekerja *gig* (misalnya pengemudi, kurir, freelancer) dengan menyebut mereka sebagai "mitra" atau "kontraktor independen". Hal tersebut menyebabkan pekerja tidak memperoleh hak-hak normatif yang umumnya melekat pada hubungan kerja formal, seperti upah minimum, cuti sakit, kompensasi atas cedera kerja, perlindungan PHK, dan akses ke jaminan sosial. Di sisi kewajiban, pekerja *gig* biasanya memiliki beban fleksibilitas

penuh (harus selalu siap mengambil tugas), menanggung biaya operasional sendiri (misalnya bahan bakar, pemeliharaan kendaraan, perangkat kerja), serta tunduk sistem rating yang bisa mempengaruhi akses kerja.

Perbandingan antara Indonesia, Belanda, dan Inggris menunjukkan adanya perbedaan mendasar dalam pengakuan status hukum pekerja *gig economy*, yang berimplikasi langsung pada keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan platform digital. Inggris dan Belanda telah menyesuaikan sistem hukumnya agar lebih melindungi pekerja digital dengan memberikan status hukum sebagai “*worker*” atau “*employee*.” Sebaliknya, Indonesia masih menempatkan pekerja *gig* sebagai “mitra,” yang menyebabkan mereka berada di luar jangkauan perlindungan hukum ketenagakerjaan formal.

Di Inggris, melalui putusan *Supreme Court UK* dalam perkara *Uber BV v Aslam* (2018) EWCA Civ 2748, para pengemudi Uber diakui sebagai pekerja dan berhak atas upah minimum, cuti tahunan berbayar, serta keanggotaan serikat pekerja. Selanjutnya pada negara Belanda, *Rechtbank Amsterdam* dalam putusan ECLI:NL:RBAM:2021:5029 juga menetapkan bahwa pengemudi Uber termasuk kategori karyawan, karena perusahaan memiliki kontrol signifikan atas jam kerja, tarif, dan mekanisme kerja. Sementara itu, di Indonesia, *Putusan Mahkamah Agung Nomor 37/P/HUM/2017* justru menegaskan status mitra dalam konteks *sharing economy* berbasis asas kekeluargaan, tanpa memperluas perlindungan hukum seperti jaminan sosial atau hak upah minimum. Hal tersebut menegaskan perlunya pembaruan hukum ketenagakerjaan nasional untuk mengadopsi model perlindungan yang lebih adaptif dan adil sebagaimana diterapkan di negara-negara Eropa tersebut. (Fadhulloh et al., 2023)

### **3.2. Implementasi Asas Kesimbangan antara Pekerja dan Pengusaha dalam *Gig Economy***

Asas kesimbangan menjadi tolak ukur yang dapat digunakan untuk menciptakan siklus ketenagakerjaan yang sehat di Indonesia. Studi yang dilakukan oleh (Setiawan, 2021) menegaskan bahwa *gig economy* merupakan sektor strategis yang berpotensi menopang pertumbuhan ekonomi Indonesia hingga 8% per tahun, terutama melalui akselerasi ekonomi digital dan penciptaan lapangan kerja fleksibel. Lebih dari 6 juta pekerja digital aktif berperan dalam sirkulasi ekonomi platform, menghasilkan perputaran nilai ekonomi hingga Rp240 triliun per tahun, terutama di sektor transportasi online, logistik, dan ekonomi kreatif.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Nurmaningsih, 2025) menunjukkan tingkat kepuasan dan keterlibatan kerja (*work engagement*) yang tinggi mendorong peningkatan produktivitas hingga 21,6% dibandingkan rata-rata sektor informal tradisional. Hal ini memperkuat peran ekonomi digital dalam menopang pertumbuhan

PDB Indonesia, terutama di sektor jasa dan perdagangan daring. Tren positif terhadap keberadaan *gig worker* di Indonesia tentu tidak boleh selalu dalam dibayang bayangi melalui ketidak pastian hukum yang didapat oleh pekerja. Atas dasar tersebut, diperlukan implementasi asas keseimbangan yang akan diuraikan sebagai berikut:

*Pertama*, Reorientasi Regulasi Ketenagakerjaan. Asas keseimbangan antara pekerja dan pengusaha dalam era *gig economy* menjadi tolak ukur dalam sistem hukum ketenagakerjaan agar mencakup bentuk hubungan kerja non-tradisional. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja masih berorientasi pada hubungan kerja konvensional dengan indikator upah, perintah, dan pekerjaan. Model tersebut belum memuat regulasi yang mampu mengakomodasi hubungan kerja digital yang bersifat fleksibel. Pemerintah dapat melakukan revisi substansial terhadap UU Ketenagakerjaan, dengan memperluas definisi hubungan kerja dan menambahkan kategori pekerja fleksibel (*digital worker*) sehingga dapat memberikan kepastian antara hak dan kewajibannya melalui asas keseimbangan.

*Kedua*, perlindungan sosial bagi pekerja *gig* melalui perluasan keanggotaan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Pekerja *gig* dihadapkan dengan risiko ekonomi tinggi, tidak adanya jaminan pendapatan tetap, dan kerap menanggung sendiri biaya operasional. Tanpa jaminan sosial, hal tersebut rentan terhadap kemiskinan mengingat tingginya angka kecelakaan yang dapat dihadapi. Melalui pengaturan Perusahaan platform digital untuk berkontribusi dalam jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua, pemerintah dapat menegakkan asas keseimbangan melalui keadilan distributif sebagaimana dikemukakan oleh John Rawls dalam teori *Justice as Fairness*. (Latri et al., 2024)

*Ketiga*, Penerapan asas keseimbangan menuntut adanya transparansi dalam sistem yang digunakan oleh platform digital dalam menentukan tarif, insentif, dan akses kerja. Menurut Valerio De Stefano & Antonio Aloisi (2020), pengawasan algoritmik sering menimbulkan bentuk baru ketidakadilan struktural, di mana kontrol platform menggantikan peran manajemen manusia. Hal tersebut menjadi dasar bagi pemerintah untuk mengatur kewajiban bagi platform untuk membuka *parameter yang* mempengaruhi pendapatan dan performa pekerja, guna menjamin hubungan kerja yang proporsional dan sesuai asas keseimbangan.

*Keempat*, Pengusaha perlu memberikan ruang negosiasi dan posisi tawar bagi pekerja *gig* dalam perjanjian kerja digital, agar mereka tidak sekadar tunduk pada klausula baku yang disusun sepihak oleh perusahaan. Kontrak sepihak (*standard form contract*) dinilai mengabaikan prinsip keadilan dan asas keseimbangan karena pekerja hanya dapat

“menyetujui” tanpa negosiasi. Hal tersebut bertentangan dengan semangat Pasal 1320 dan 1338 KUH Perdata yang mensyaratkan kesepakatan bebas dan keseimbangan hak dalam perjanjian. (Priyono, 1385). Pemerintah perlu mewajibkan pengusaha menyediakan mekanisme konsultasi atau perwakilan pekerja sebelum kontrak diaktifkan, serta melarang klausula yang meniadakan hak dasar. Langkah ini akan menciptakan kontrak yang mencerminkan *fair bargaining position* sesuai asas keseimbangan dan nilai keadilan sosial.

#### 4. Penutup

*Gig economy* telah menjadi pendorong penting pertumbuhan ekonomi nasional melalui penciptaan lapangan kerja fleksibel, peningkatan produktivitas, dan perluasan inklusi digital. Namun, kontribusi ekonomi yang besar ini belum sepenuhnya diimbangi dengan perlindungan hukum yang memadai bagi para pekerjanya. Ketimpangan hak dan kewajiban antara pekerja dan platform digital menuntut rekonstruksi regulasi yang berlandaskan asas keseimbangan. Dengan demikian, kesejahteraan pekerja dan keberlanjutan ekonomi digital hanya dapat tercapai jika hukum ketenagakerjaan mampu menyesuaikan diri dengan dinamika *gig economy* secara adil dan adaptif.

Pemerintah perlu segera merumuskan regulasi khusus yang mengatur hubungan kerja dalam *gig economy* dengan menegaskan asas keseimbangan antara pekerja dan pengusaha, melalui pengakuan status hukum yang jelas, perlindungan sosial yang setara, serta ruang negosiasi kontrak yang adil bagi pekerja. Selain itu, platform digital hendaknya diwajibkan berkontribusi terhadap jaminan sosial dan membuka transparansi kerja. Impelentasi asas keseimbangan seyogyanya dapat menciptakan iklim ketenagakerjaan yang sehat serta memberikan kepastian hukum bagi pekerja pada *Gig Economy*.

#### Referensi

- Fadhlulloh, Q. H., Aidul Fitriadi Azhari, & Rizka. (2023). Comparison of the Legal Position of *Gig Economy* Workers in Indonesia, the Netherlands, and the UK. *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum*, 12(2), 307–322. <https://doi.org/10.34304/jf.v12i2.165>
- Indra, & Nawangsari, S. A. (2025). Legal Protection for *Gig Economy* Workers from the Perspective of Labor Law in Indonesia. *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum Dan Sosial*, 3(1), 937–954. <https://doi.org/10.51903/hakim.v3i1.2289>
- Latri, A. A., Riyanto, R. K., Firdaus, M. B., Gaung, M., & Arjuna, S. (2024). Hak Pekerja di Era *Gig Economy* : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas dan Kontrak. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2), 375. <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/view/487>
- Nurmaningsih. (2025). ENHANCING PRODUCTIVITY AND RETENTION IN INDONESIA'S *GIG ECONOMY*: THE ROLE OF WORK-LIFE BALANCE, JOB SATISFACTION, WORK ENGAGEMENT, AND TECHNOLOGICAL SUPPORT. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 23(2), 597–619.
- Priyono, E. A. (1385). Peranan Asas Itikad Baik Dalam Kontrak Baku (Upaya Menjaga Keseimbangan bagi Para Pihak). *Diponegoro Private Law Review*, Vol. 1, No. 1, Jun.

2025., 17, 302.

Redaksi. (2003). Antara Informalisasi, Jaminan Sosial, dan Pengorganisasian Buruh. *Jurnal Analisis Sosial*, 8(3), 12–26.

Rt.all, I. H. A. (2020). DIGITALISASI INDUSTRI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KETENAGAKERJAAN DAN HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA. *Journal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267–298.

Satria, I. G. S. (2025). Perlindungan Hak Pekerja *Gig Economy* melalui Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 5(1), 127–134. <https://doi.org/10.56393/nomos.v5i1.2723>

Septiani, N. (2025). *Peran Gig Economy terhadap Ekonomi Kreatif dalam Perspektif Islam*. 6(1), 1–8.

Setiawan, A. (2021). *Reforming Gig Economy in Indonesia : A Sustainable Model to Support 8 % Economic Growth*.

\*\*\*\*\*