

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Syarat Sahnya Perjanjian

Syarat sahnya perjanjian diatur secara *eksplisit* dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yang menetapkan empat syarat utama agar suatu perjanjian dianggap sah dan mengikat secara hukum, sehingga dapat ditegakkan di pengadilan jika terjadi pelanggaran. (Subekti, 2007, hal. 1325) Syarat-syarat ini dirancang untuk memastikan bahwa perjanjian dibuat dengan kehendak bebas, adil, dan sesuai dengan norma masyarakat, sehingga menghindari eksploitasi atau ketidakadilan. Jika salah satu syarat tidak terpenuhi, perjanjian dapat dibatalkan (*vernietigbaar*) atau dianggap batal demi hukum (*nietig*), yang berdampak pada akibat hukum seperti pengembalian prestasi atau tuntutan ganti rugi. (Miru, 2007, hal. 350) Syarat-syarat tersebut adalah:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri di mana para pihak harus memiliki kemauan yang bebas dan sukarela, dinyatakan secara tegas atau diam-diam, serta adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak. Kesepakatan ini harus bebas dari cacat kehendak seperti penipuan (*bedrog*), kekhilafan (*dwaling*), atau paksaan (*dwang*), sebagaimana diatur dalam Pasal 1321-1328 KUH Perdata. (Badrulzaman, 2012, hal. 1321) Dalam praktik *gig economy*, kesepakatan sering kali diuji ketika *freelancer* merasa terpaksa menerima syarat platform karena ketergantungan ekonomi.
2. Kecakapan untuk membuat perikatan, yang berarti para pihak harus cakap secara hukum, seperti tidak berada di bawah pengampuan atau belum dewasa, sebagaimana diatur dalam Pasal 1329 KUH Perdata. Kecakapan ini mencakup kemampuan mental dan usia, di mana orang dewasa (21 tahun atau sudah kawin) dianggap cakap, sementara anak di bawah umur memerlukan persetujuan wali. (Wirjono, 2008, hal. 1329) Dalam konteks *freelancer*, isu ini jarang muncul, tetapi relevan jika melibatkan pekerja muda di platform digital.
3. Suatu hal tertentu, yaitu objek perjanjian harus jelas dan dapat ditentukan, baik berupa barang, jasa, atau hak yang dapat diperdagangkan. Objek ini harus

spesifik untuk menghindari ketidakpastian, misalnya deskripsi pekerjaan yang detail dalam kontrak *freelance*, termasuk deliverables dan timeline. Ketidakjelasan objek sering menjadi sumber sengketa di *gig economy*, di mana proyek bisa berubah-ubah. (Soerjadi, 2023, hal. 400)

4. Sebab yang halal, di mana tujuan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, atau ketertiban umum. Sebab ini harus lawful, sehingga perjanjian untuk tujuan ilegal seperti penipuan atau pelanggaran hak cipta menjadi batal. Dalam *gig economy*, sebab halal diuji ketika kontrak melibatkan pekerjaan yang melanggar regulasi ketenagakerjaan, seperti upah di bawah standar. (Soeroso, 2009, hal. 420)

Dalam praktik, syarat-syarat ini menjadi dasar untuk menilai validitas perjanjian kerja di era *gig economy*, di mana *freelancer* sering kali terlibat dalam perjanjian yang memerlukan kejelasan objek dan sebab yang sah. Contoh kasus di Indonesia menunjukkan bahwa pengadilan sering membatalkan perjanjian jika terbukti ada paksaan ekonomi atau ketidakjelasan, yang memperkuat pentingnya syarat ini dalam melindungi pihak lemah seperti pekerja lepas. Pembahasan syarat sah ini juga mencakup implikasi modern, seperti penggunaan klausul arbitrase dalam e-contract, yang tetap harus memenuhi empat syarat ini untuk keabsahan hukum.

2.2 Kedudukan Hukum Pekerja

Kedudukan hukum pekerja merupakan posisi atau status yang dimiliki oleh seseorang dalam hubungan kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, kedudukan pekerja tidak hanya dipandang sebagai pihak yang melakukan pekerjaan untuk memperoleh upah, tetapi juga sebagai subjek hukum yang memperoleh perlindungan negara atas hak-hak dasarnya. Hal ini didasarkan pada ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin hak setiap warga negara untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Menurut Imam Soepomo, pekerja memiliki kedudukan yang secara ekonomis lebih lemah

dibandingkan pengusaha sehingga memerlukan perlindungan hukum dari negara. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan lahir sebagai sarana untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial. Kedudukan hukum pekerja tidak hanya ditentukan oleh adanya perjanjian kerja, tetapi juga oleh terpenuhinya unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang menjadi ciri utama hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Soepomo, 2003, hal. 18)

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, pengupahan yang layak, serta perlindungan dari tindakan diskriminatif. Kedudukan hukum tersebut menempatkan pekerja sebagai pihak yang harus dilindungi oleh hukum karena adanya ketidakseimbangan posisi tawar (*bargaining position*) dengan pengusaha. Oleh sebab itu, berbagai peraturan ketenagakerjaan pada dasarnya disusun untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dan mencegah terjadinya eksploitasi dalam hubungan kerja. (Wijayanti A. , 2010, hal. 25)

Perkembangan pola kerja modern, termasuk munculnya *freelancer* dan pekerja dalam *gig economy*, menimbulkan persoalan baru mengenai kedudukan hukum pekerja. Karakteristik pekerjaan yang fleksibel dan tidak selalu memenuhi unsur subordinasi menyebabkan status hukum *freelancer* sering kali berada di antara pekerja dan mitra usaha. Kondisi tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum terkait hak-hak ketenagakerjaan yang seharusnya diterima, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut mengenai relevansi konsep kedudukan hukum pekerja dalam menghadapi perkembangan hubungan kerja berbasis platform digital. (Husni, 2014, hal. 45)

2.3 Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan cabang hukum yang mengatur segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, mencakup aspek perlindungan, hak, dan kewajiban bagi pekerja serta pemberi kerja dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan adil.

(Agusmidah, 2010, hal. 10-15) Sebagai bagian dari hukum sosial, hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi pihak yang lebih lemah, yaitu pekerja, dari potensi eksploitasi oleh pemberi kerja, sambil memastikan kelancaran proses produksi dan distribusi barang serta jasa dalam masyarakat. (Wijayanti, 2010, hal. 20-25) Di Indonesia, hukum ketenagakerjaan diatur utamanya dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah mengalami beberapa revisi, termasuk melalui Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, untuk menyesuaikan dengan dinamika ekonomi modern seperti era *gig economy*. (Soepomo, 2003, hal. 5-10) Pembahasan ini menjadi relevan karena dalam konteks *freelancer* dan *gig worker*, hukum ketenagakerjaan sering kali diuji aplikasinya, di mana status pekerja lepas tidak selalu jelas apakah termasuk dalam kategori pekerja tetap atau tidak, sehingga memengaruhi hak atas jaminan sosial, upah minimum, dan perlindungan kecelakaan kerja.

Menurut Imam Soepomo bahwa, hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Definisi ini menekankan elemen hubungan kerja subordinat, di mana pekerja berada di bawah perintah pemberi kerja, yang membedakannya dari hubungan kerja independen seperti pada *freelancer*. (Soepomo, 2003, hal. 18)

Asri Wijayanti (2009) mendefinisikan hukum ketenagakerjaan sebagai keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan penghidupan yang secara langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut. (Wijayanti, 2020, hal. 25-30) Pendekatan ini lebih luas, mencakup tidak hanya aspek kontraktual tetapi juga kondisi hidup pekerja, seperti kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan, yang sering kali menjadi isu krusial dalam *gig economy* di mana pekerja lepas mungkin tidak mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja tetap.

Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan meliputi berbagai aspek, mulai dari perekrutan tenaga kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Tidak

Tertentu (PKWTT), hak atas cuti, upah lembur, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penyelesaian perselisihan industrial. Dalam era digital, hukum ketenagakerjaan juga mulai mengakomodasi bentuk kerja non-standar, meskipun masih terdapat ambiguitas dalam mengklasifikasikan *gig worker* sebagai pekerja atau mitra usaha, yang berdampak pada kewajiban pemberi kerja untuk menyediakan jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan. (Soerjadi, 2023, hal. 50) Hukum ketenagakerjaan Indonesia juga dipengaruhi oleh konvensi internasional seperti Konvensi ILO Nomor 98 tentang Hak Berorganisasi dan Negosiasi Kolektif, yang menekankan pentingnya dialog sosial antara serikat pekerja dan pemberi kerja. Dengan demikian, tinjauan ini menjadi dasar untuk menganalisis apakah *freelancer* dalam *gig economy* dapat dikategorikan sebagai pekerja yang berhak atas perlindungan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atau lebih tepat diatur melalui prinsip perdata sebagai perjanjian jasa. (Hiariej, 2015, hal. 70)

2.4 Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah dua model kontrak utama dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, yang dirancang untuk menyesuaikan dengan kebutuhan kerja yang bervariasi. PKWT umumnya diterapkan untuk tugas sementara atau musiman, dengan batas waktu maksimal tiga tahun sesuai aturan awal, sedangkan PKWTT memberikan ikatan jangka panjang tanpa batas eksplisit, asalkan keduanya mematuhi prinsip kesetaraan untuk mencegah penyalahgunaan. Di lingkungan *gig economy*, PKWT sering dipilih oleh *freelancer* karena fleksibilitasnya dalam menangani proyek spesifik, seperti pembuatan konten digital, di mana kontrak berakhir saat tugas selesai tanpa perlu perpanjangan otomatis, sehingga mengurangi beban administrasi untuk platform online. Namun, perbedaan utama terletak pada tingkat perlindungan PKWT lebih rentan terhadap penghentian sepihak tanpa pesangon lengkap, sementara PKWTT menawarkan manfaat seperti cuti tahunan

dan jaminan pensiun yang lebih kuat, yang jarang diberikan kepada *freelancer* yang dianggap sebagai mitra bebas. (Subekti, 2005, hal. 55)

Evolusi kontrak ini mencerminkan perubahan dari model kerja tradisional ke pendekatan yang lebih terfragmentasi, dengan ketergantungan pada klausul fleksibel seperti *force majeure* untuk mengatasi fluktuasi pasar. Meski demikian, hal ini dapat menimbulkan ambiguitas hukum ketika batasan antara PKWT dan perjanjian sipil menjadi tidak jelas, khususnya dalam transaksi kerja jarak jauh yang didominasi kontrak elektronik. Pemahaman komprehensif tentang kedua jenis perjanjian ini krusial untuk menjaga keseimbangan kepentingan, sekaligus menjadi dasar bagi regulasi yang lebih adaptif terhadap pekerja non-tradisional yang mendukung pertumbuhan ekonomi digital. (Sutiyoso, 2010, hal. 57)

Praktik PKWT memungkinkan pekerja untuk beralih antar klien tanpa komitmen jangka panjang, tetapi risiko eksploitasi tetap tinggi jika tidak ada pengawasan ketat. Sebaliknya, PKWTT memberikan stabilitas yang lebih baik, meskipun kurang cocok untuk sektor yang cepat berubah. Oleh karena itu, pengembangan regulasi harus mempertimbangkan integrasi elemen digital untuk memastikan keadilan di era modern.

2.5 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Perlindungan hukum untuk pekerja di Indonesia meliputi berbagai aspek yang bertujuan menjamin hak dasar seperti gaji yang layak, keamanan kerja, dan akses jaminan sosial, yang diimplementasikan melalui pengawasan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan lembaga seperti BPJS. Pekerja berhak atas kompensasi untuk risiko selama bekerja, termasuk di lingkungan *hybrid* yang melibatkan platform online. Hal ini mencakup hak istirahat, kesehatan reproduksi, dan pencegahan diskriminasi, yang harus tercantum dalam kontrak untuk menghindari pelanggaran dari ketidakseimbangan posisi antara majikan dan pekerja, terutama di sektor informal. (Rahmat, 2025, hal. 200)

Akses ke mekanisme penyelesaian sengketa, dari mediasi hingga pengadilan hubungan industrial, dirancang untuk memberikan kepastian hukum tanpa biaya tinggi, meskipun tantangan utama adalah rendahnya kesadaran pekerja tentang hak

mereka. Di era transformasi ekonomi, perlindungan ini relevan bagi pekerja dalam rantai pasok global, dengan regulasi nasional yang harus selaras dengan standar internasional seperti Konvensi ILO (Organisasi Pembaharuan Internasional). Penguatan perlindungan ini tidak hanya melindungi individu, tetapi juga meningkatkan produktivitas melalui pendidikan hukum yang mengurangi disparitas dan mempromosikan budaya kerja inklusif. Dalam konteks *gig economy*, perlindungan ini sering kali kurang efektif karena status pekerja yang ambigu, sehingga diperlukan inovasi regulasi untuk mengatasi tantangan *digital*. (Rahmat, 2025, hal. 205)

2.6 Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) merupakan fondasi utama regulasi hubungan kerja di Indonesia, mengatur dari pembentukan kontrak hingga pemutusan, dengan fokus pada kebebasan berserikat dan upah minimum yang disesuaikan regional. Ketentuan ini melarang diskriminasi berdasarkan gender atau agama, serta mewajibkan majikan menyediakan lingkungan kerja aman, meskipun implementasinya sering terhambat oleh sanksi lemah di sektor swasta kecil. Undang - Undang ini mendefinisikan pekerja sebagai individu yang bekerja untuk upah di bawah perintah majikan, sebagai dasar klasifikasi subordinatif, dan mengatur outsourcing serta kontrak sementara untuk mencegah penyalahgunaan. (Wirjono, 2020, hal. 10) Konteks pasca-reformasi, Undang - Undang ini menjadi acuan kebijakan nasional yang selaras dengan Pancasila, dengan pasal seperti Pasal 59 tentang PKWT yang memungkinkan adaptasi terhadap perubahan ekonomi. Namun, kelemahannya adalah kurangnya ketentuan eksplisit untuk pekerja digital. Dengan demikian, Undang - Undang ini berperan sebagai instrumen penegakan hak dan katalisator dialog tripartit untuk merevisi norma usang menghadapi globalisasi dan otomatisasi. Pengembangan Undang - Undang ini perlu mempertimbangkan tantangan *gig economy* untuk memastikan perlindungan yang lebih komprehensif. (Agusmidah, 2010, hal. 22)

2.7 Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023) adalah upaya pemerintah untuk menyederhanakan regulasi ekonomi guna mendorong investasi dan lapangan kerja, dengan mengintegrasikan undang-undang sektoral termasuk ketenagakerjaan ke dalam kerangka omnibus. Perubahan seperti penghapusan batas durasi PKWT bertujuan meningkatkan daya saing usaha kecil, sambil memperluas jaminan sosial melalui BPJS untuk pekerja non-formal dan memperkuat kebebasan berkontrak. Namun, ini menimbulkan perdebatan tentang pengurangan hak seperti pesangon yang dihitung proporsional. (Rahman, 2024, hal. 120)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja merupakan pengesahan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 yang mengubah puluhan undang-undang sektoral melalui pendekatan omnibus, termasuk perubahan besar-besaran terhadap UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Pasal 81. Pasal 81 ini secara spesifik memuat 49 angka perubahan, antara lain: menghapus batas maksimal masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan mengubahnya menjadi paling lama 5 tahun (termasuk perpanjangan), memperbolehkan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap, memperluas jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan (*outsourcing*) hanya pada pekerjaan penunjang, mengurangi besaran uang pesangon PHK menjadi maksimal 19 bulan (dari sebelumnya hingga 32 bulan), menambah jenis uang kompensasi PHK, memperkenalkan mekanisme PHK yang lebih fleksibel bagi perusahaan (termasuk alasan efisiensi tanpa harus bangkrut), memperkenalkan formula upah minimum baru yang mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi, serta mengatur bank waktu lembur (maksimal 4 jam/hari dan 18 jam/minggu). Ketentuan-ketentuan ini bertujuan meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja, mempermudah investasi, dan mendorong penciptaan lapangan kerja baru, khususnya bagi UMKM dan *gig economy* melalui pengakuan pekerja berbasis platform digital, namun di sisi lain memicu kritik keras karena dianggap

mengurangi perlindungan hak normatif pekerja seperti kepastian kerja dan besaran pesangon. Oleh karena itu, UU No. 6 Tahun 2023 menjadi reformasi ketenagakerjaan paling kontroversial sejak era reformasi, yang hingga kini masih terus dievaluasi dan diperbaiki melalui putusan Mahkamah Konstitusi serta peraturan turunan.

Undang - Undang ini memfasilitasi model kerja *hybrid* dengan akomodasi *e-contract* dan pembayaran berbasis kinerja, relevan untuk *gig economy*, memberikan otonomi lebih besar tanpa norma kaku. Kritik utama adalah potensi ketidakpastian bagi pekerja rentan, meskipun Pasal 81 memperkenalkan ketentuan khusus untuk pekerja platform. Oleh karena itu, Undang- Undang ini adalah alat reformasi yang memerlukan evaluasi untuk memastikan kemajuan ekonomi tidak mengorbankan keadilan sosial. Pengembangan Undang - Undang ini dapat menjadi model bagi negara berkembang dalam menghadapi disrupsi teknologi. (Indriana, 2021, hal. 46)

2.8 Tinjauan Umum tentang *Freelancer* dan *Gig Economy*

2.8.1 Pengertian *Freelancer*

Freelancer adalah individu yang bekerja secara mandiri tanpa terikat hubungan kerja tetap dengan satu pemberi kerja, sering kali menawarkan keahlian spesifik untuk proyek jangka pendek. Definisi ini menyoroti aspek independensi, di mana *freelancer* memiliki kendali atas pilihan proyek dan jadwal kerja mereka sendiri. De Stefano (2016) mendefinisikan *freelancer* sebagai pekerja yang bekerja untuk diri mereka sendiri, biasanya untuk beberapa klien pada saat yang bersamaan, dan memiliki kontrol substansial atas bagaimana, kapan, dan dimana mereka bekerja. (Stefano, 2016, hal. 90) Karakteristik utama *freelancer* adalah fleksibilitas, otonomi, dan tidak adanya hubungan subordinasi dengan pemberi kerja, yang membedakannya dari karyawan tetap yang tunduk pada instruksi harian dari atasan.

Dalam konteks Indonesia, Wulansari dan Rahman (2023) menjelaskan bahwa *freelancer* adalah pekerja lepas yang menawarkan keahlian atau jasanya melalui platform digital atau secara langsung kepada

klien, dengan sistem pembayaran berbasis proyek atau hasil kerja. Mereka tidak terikat kontrak kerja tetap dan memiliki kebebasan untuk menolak atau menerima pekerjaan, meskipun sering kali menghadapi ketidakstabilan pendapatan. Pengertian ini semakin relevan dengan maraknya platform seperti Sribulancer atau *Fastwork*, di mana *freelancer* dari berbagai bidang seperti desain grafis, penulisan, dan pemrograman dapat menemukan klien secara global. Secara hukum, *freelancer* di Indonesia sering diklasifikasikan sebagai pekerja mandiri, yang tidak sepenuhnya dilindungi oleh UU No. 13 Tahun 2003, sehingga bergantung pada perjanjian perdata untuk mengatur hubungan dengan klien. (Wijayanti, 2020, hal. 150-155)

2.8.2 Karakteristik *Freelancer*

Menurut Menurut Malone dan Laubacher (1998. Hal 160-167), karakteristik utama pekerja *freelance* meliputi:

a. Independensi dan Otonomi

Freelancer memiliki kendali penuh atas pekerjaan mereka, tanpa pengawasan langsung dari pemberi kerja, yang memungkinkan mereka untuk mengatur jadwal dan metode kerja sendiri.

b. Fleksibilitas

Mereka dapat bekerja dari mana saja dan kapan saja, sering kali memanfaatkan teknologi digital untuk berkolaborasi jarak jauh, yang menjadi daya tarik utama di era pasca-pandemi.

c. Berbasis Proyek

Pekerjaan dilakukan per tugas atau kontrak spesifik, bukan secara kontinu, sehingga *freelancer* harus terus mencari peluang baru untuk menjaga pendapatan.

d. Pembayaran Berbasis Hasil

Imbalan diberikan berdasarkan *output* atau *deliverables*, bukan jam kerja, yang mendorong efisiensi tetapi juga risiko jika proyek gagal.

e. Tidak Ada Subordinasi

Tidak ada hubungan atasan dan bawahan, sehingga *freelancer* dianggap sebagai mitra bisnis, bukan karyawan, yang memengaruhi hak atas tunjangan sosial.

Karakteristik ini menjadikan *freelancer* sebagai aktor kunci dalam *gig economy*, tetapi juga rentan terhadap ketidakpastian ekonomi dan kurangnya jaring pengaman sosial. (Laubacher, 1998, hal. 160-165)

2.8.3 Pengertian *Gig economy*

Dalam *era digital*, sistem kerja *freelance* berkembang melalui platform daring yang mempertemukan klien dan pekerja lepas untuk proyek tertentu, dikenal dengan istilah *gig economy*. Istilah "*gig*" berasal dari industri musik yang merujuk pada pertunjukan singkat atau sementara. (Friedman, 2020, hal. 220)

Gig economy menggambarkan sistem ekonomi berbasis tugas atau proyek jangka pendek, di mana pekerja memperoleh penghasilan dari pekerjaan sementara yang biasanya difasilitasi oleh aplikasi atau situs digital seperti Projects.co.id, *Freelancer.com*, dan Upwork. Menurut Sundararajan (2016, Hal 230-235), *gig economy* adalah sistem ekonomi berbagi (*sharing economy*) yang memungkinkan individu untuk memonetisasi aset atau keahlian mereka melalui platform digital. (Sundararajan, 2016, hal. 230-235)

De Stefano (2016, hal. 240) mendefinisikan *gig economy* atau crowd work sebagai fenomena dimana pekerjaan dioutsorce melalui platform online kepada sejumlah besar pekerja yang tersebar secara geografis, dengan kompensasi yang dibayarkan per tugas atau proyek yang diselesaikan. Platform digital bertindak sebagai *intermediary* yang menghubungkan permintaan dengan penawaran tenaga kerja. (Stefano, 2016, hal. 240)

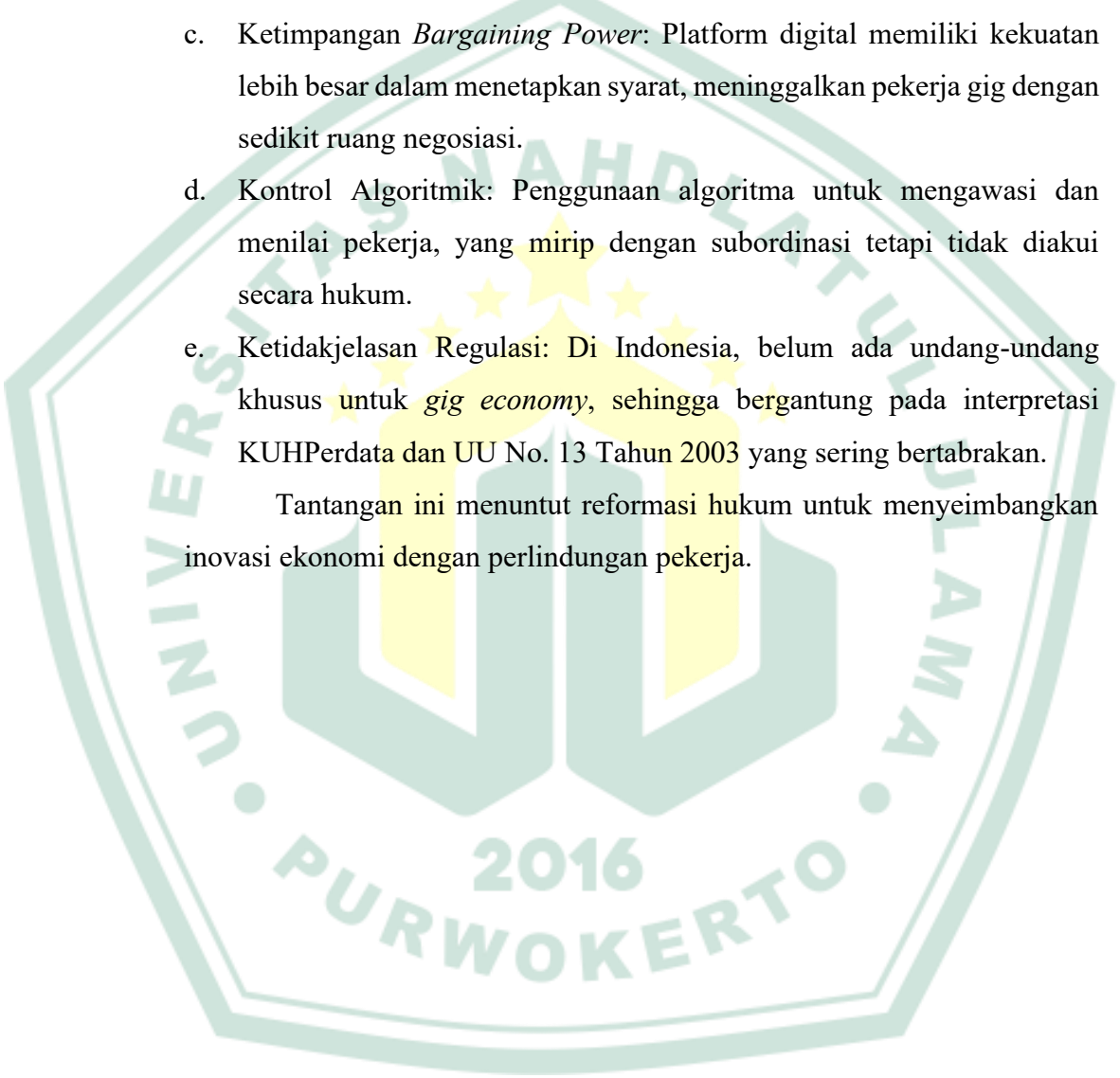
2.8.4 Perkembangan *Gig economy* di Indonesia

Perkembangan *gig economy* di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang sangat pesat, didorong oleh penetrasi internet tinggi dan populasi muda yang melek teknologi. Badan Pusat Statistik (2023) melaporkan bahwa jumlah pekerja *freelance* di Indonesia pada Februari 2023 mencapai 46,47 juta orang atau 32% dari total angkatan kerja. Angka ini menunjukkan peningkatan signifikan dari tahun-tahun sebelumnya. Lebih lanjut, data BPS Agustus 2024 mencatat bahwa 57,95% atau sekitar 83,8 juta pekerja di Indonesia tergolong sebagai pekerja informal, termasuk *gig workers*. (Badan Pusat Statistik, 2023, hal. 280)

Permana, Izzati, dan Askar (2023) dalam penelitian mereka mengidentifikasi bahwa *gig economy* di Indonesia memiliki karakteristik yang beragam, mulai dari pekerja transportasi online, kurir pengiriman, hingga pekerja kreatif *digital* seperti *desainer*, *programmer*, dan penulis konten. *Diversitas* ini menunjukkan bahwa *gig economy* telah merasuki berbagai sektor ekonomi, didukung oleh platform seperti Gojek, Grab, dan Shopee yang tidak hanya menyediakan layanan transportasi tetapi juga peluang kerja berbasis aplikasi. (Permana, 2023, hal. 290) Perkembangan ini juga dipengaruhi oleh pandemi COVID-19, yang mempercepat adopsi kerja digital dan meningkatkan jumlah *gig worker* hingga 20-30% pada tahun 2020-2022. (Permana, 2023, hal. 230) Namun, pertumbuhan ini disertai tantangan seperti ketidakstabilan pendapatan dan kurangnya regulasi spesifik, yang memerlukan penyesuaian hukum untuk melindungi pekerja *gig*.

2.8.5 Tantangan Hukum dalam *Gig economy*

Meskipun memberikan fleksibilitas tinggi, sistem *gig economy* juga menimbulkan tantangan dari sisi hukum, terutama terkait status hukum pekerja, bentuk perlindungan, serta kejelasan perjanjian kerja. Aloisi (2016, hal. 230-235) mengidentifikasi beberapa tantangan utama:

- 
- a. Ambigu Status Hukum: *Gig worker* sering kali diklasifikasikan sebagai mitra independen, bukan karyawan, sehingga tidak berhak atas perlindungan Undang - Undang Ketenagakerjaan.
 - b. Minimnya Perlindungan Sosial: Tidak adanya jaminan kesehatan, pensiun, atau asuransi kecelakaan bagi pekerja gig, yang rentan terhadap risiko kesehatan dan ekonomi.
 - c. Ketimpangan *Bargaining Power*: Platform digital memiliki kekuatan lebih besar dalam menetapkan syarat, meninggalkan pekerja gig dengan sedikit ruang negosiasi.
 - d. Kontrol Algoritmik: Penggunaan algoritma untuk mengawasi dan menilai pekerja, yang mirip dengan subordinasi tetapi tidak diakui secara hukum.
 - e. Ketidakjelasan Regulasi: Di Indonesia, belum ada undang-undang khusus untuk *gig economy*, sehingga bergantung pada interpretasi KUHPerdara dan UU No. 13 Tahun 2003 yang sering bertabrakan.

Tantangan ini menuntut reformasi hukum untuk menyeimbangkan inovasi ekonomi dengan perlindungan pekerja.