

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital dan transformasi ekonomi global telah melahirkan fenomena baru dalam dunia ketenagakerjaan yang dikenal dengan istilah *gig economy*. *Gig economy* merupakan sistem ekonomi yang berbasis pada pekerjaan sementara dan fleksibel, di mana pekerja memperoleh pekerjaan secara mandiri melalui platform digital atau aplikasi. Model kerja ini menandai pergeseran fundamental dari pola kerja tradisional yang bersifat permanen dan terikat kontrak jangka panjang menuju bentuk kerja yang lebih fleksibel dan berbasis proyek. (Wijayanti, 2020, hal. 346)

Di Indonesia, pertumbuhan *gig economy* mengalami perkembangan yang signifikan seiring dengan penetrasi internet dan penggunaan *smartphone* yang masif. Platform digital seperti aplikasi transportasi online, jasa antar makanan, hingga marketplace *freelance* telah menciptakan jutaan lapangan kerja baru. Berdasarkan data dari Nola dan Luthvi Febryka dalam artikelnya, jumlah pekerja *gig* di Indonesia telah mencapai 2,3 juta orang dan angka ini terus meningkat hingga mencapai 46,47 juta pekerja lepas pada tahun-tahun berikutnya. Fenomena ini tidak hanya mengubah lanskap ketenagakerjaan, tetapi juga membawa implikasi hukum yang kompleks terkait status dan perlindungan hak-hak pekerja. (Nola, 2025, hal. 1)

Pekerja *freelance* dalam *gig economy* memiliki karakteristik yang berbeda dengan pekerja konvensional. Mereka bekerja secara mandiri, tidak terikat pada hubungan kerja formal, dan umumnya bekerja paruh waktu sesuai kesepakatan dengan pengguna jasa. (Wijayanti, 2020, hal. 300) Perbedaan fundamental ini menimbulkan persoalan yuridis mengenai status hukum mereka dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Permasalahan utama yang muncul adalah ketidakjelasan status hukum pekerja *freelance* dalam konteks peraturan perundang-undangan yang ada. Sistem hukum Indonesia, khususnya yang diatur dalam Kitab

Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), pada dasarnya mengakui kebebasan berkontrak sebagai landasan hubungan keperdataan, termasuk perjanjian kerja. (Subekti, Hukum Perjanjian, 2005, hal. 13-15) Namun, penerapan prinsip-prinsip hukum perdata dalam konteks *freelance work* menghadapi tantangan tersendiri, terutama terkait dengan sifat hubungan kerja yang tidak permanen dan tidak mengikuti pola hubungan kerja tradisional.

Perspektif hukum ketenagakerjaan, Indonesia memiliki sejumlah peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja, yang disusun secara hierarkis sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU No. 12 Tahun 2011). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 berisikan memberikan jaminan konstitusional bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan yang layak, sementara Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan hak untuk bekerja dan memperoleh imbalan yang adil dalam hubungan kerja. Ketentuan konstitusional ini menjadi fondasi seluruh regulasi ketenagakerjaan di Indonesia.

Buku III tentang Perikatan dalam KUHPerdata, mengatur prinsip-prinsip dasar perjanjian kerja melalui Pasal 1601a sampai dengan Pasal 1603 mengenai perjanjian perburuhan. Prinsip kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 menjadi relevan dalam konteks perjanjian kerja *freelance*, yang menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. (Prodjodikoro, 2011, hal. 78)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) menjadi landasan utama yang mengatur hubungan industrial di Indonesia. (Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2014, hal. 45) UU No. 13 Tahun 2003 merupakan landasan utama pengaturan hubungan industrial di Indonesia. Undang-undang ini mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Regulasi ini

mengatur secara komprehensif mengenai hak dan kewajiban pekerja, termasuk definisi pekerja, bentuk perjanjian kerja, mekanisme pengupahan, waktu kerja, hingga perlindungan tenaga kerja. Undang-Undang ini memberikan kerangka dasar perlindungan meskipun sifat hubungan kerjanya lebih fleksibel. Pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dalam undang-undang ini menjadi acuan penting bagi hubungan kerja yang tidak bersifat permanen, termasuk pekerja harian lepas yang menjadi cikal bakal pengaturan pekerja *freelance* modern.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023 / menjadi UU) merupakan regulasi komprehensif yang bertujuan menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang lebih fleksibel dan kondusif bagi penciptaan lapangan kerja di Indonesia. UU No. 6 Tahun 2023 menjadi undang-undang membawa transformasi mendasar dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Regulasi ini menghadirkan fleksibilitas baru dalam pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan menghapus pembatasan jenis pekerjaan dan memperbolehkan perpanjangan kontrak berdasarkan jangka waktu atau penyelesaian pekerjaan tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 18. Perluasan ruang lingkup alih daya yang tidak lagi terbatas pada pekerjaan penunjang memberikan opsi lebih luas dalam pengelolaan tenaga kerja, sementara mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diperbaharui dengan skema kompensasi yang disesuaikan dengan alasan PHK dan masa kerja, dilengkapi dengan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai jaring pengaman sosial. (Wijayanti R. , 2023, hal. 112)

UU No.6 Tahun 2023 ini juga mengatur waktu kerja yang lebih adaptif termasuk sistem shift dan lembur dengan kompensasi yang jelas, serta memperkuat mekanisme penyelesaian perselisihan industrial melalui pendekatan bertahap mulai dari bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase sebelum dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Melalui berbagai inovasi tersebut, regulasi ini berupaya menciptakan keseimbangan antara kebutuhan fleksibilitas pasar kerja dengan jaminan perlindungan yang memadai bagi pekerja.

Terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan, status hukum pekerja *freelance* dalam era *gig economy* masih menghadapi berbagai permasalahan. Pertama, tidak ada definisi eksplisit mengenai "pekerja *freelance*" atau "*gig worker*" dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia. (Wijayanti, 2020, hal. 301) Pekerja *freelance* seringkali disamakan dengan "pekerja harian lepas", namun karakteristik keduanya memiliki perbedaan, terutama dalam hal platform kerja dan sifat pekerjaan. (Supriyadi, 2024, hal. 148)

Penerapan unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam UU No.6 Tahun 2003 sulit diterapkan pada pekerja *freelance*. Unsur-unsur seperti adanya perintah, upah, dan pekerjaan yang dilakukan dalam konteks *gig economy* memiliki karakteristik yang berbeda dengan hubungan kerja konvensional. (Nur Izza, 2024, hal. 562) Pekerja *freelance* tidak selalu berada di bawah perintah langsung pemberi kerja, sistem upah berbasis proyek atau hasil, dan tidak ada kehadiran fisik di tempat kerja tertentu. Perlindungan hukum bagi pekerja *freelance* masih sangat terbatas. Mereka tidak dilindungi oleh ketentuan mengenai upah minimum, jam kerja, cuti berbayar, dan hak-hak lainnya yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan tradisional. (Putri, 2022, hal. 82) Risiko keselamatan kerja, ketiadaan jaminan sosial, dan ketidakpastian pendapatan menjadi tantangan serius yang dihadapi pekerja *gig*.

Perspektif KUHPerdata, hubungan kerja *freelance* dapat dikategorikan sebagai perjanjian untuk melakukan jasa tertentu sebagai Pasal 1601 KUHPerdata atau bahkan perjanjian pemborongan pekerjaan Pasal 1601b KUHPerdata, tergantung pada sifat pekerjaan yang dilakukan. (Miru, 2007, hal. 89-92) Namun, kategori ini menimbulkan implikasi hukum yang berbeda, terutama terkait dengan hak dan kewajiban para pihak. Pemerintah telah menunjukkan perhatian terhadap isu ini, sebagaimana tercermin dalam pembahasan Akademik dan Rancangan Undang-Undang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Komisi IX DPR RI, di mana terdapat masukan untuk meninjau status pekerja *gig*. (Nola, 2025, hal. 3) Namun, hingga saat ini belum ada

regulasi komprehensif yang secara khusus mengatur status hukum dan perlindungan pekerja *freelance* dalam era *gig economy*.

Penelitian mengenai status hukum *freelancer* dalam era *gig economy* menjadi sangat penting untuk dilakukan. Kajian dari perspektif UU No.6 Tahun 2023 perlu dilakukan untuk memahami sifat hubungan hukum antara *freelancer* dengan pemberi kerja/pengguna jasa, sementara analisis dari perspektif UU No. 13 Tahun 2003 diperlukan untuk mengevaluasi sejauh mana peraturan yang ada dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja *freelance*, serta mengidentifikasi kekosongan hukum yang perlu diisi melalui reformasi regulasi.

Berdasarkan pengaduan masyarakat terkait ketidakpastian status hukum para pekerja *freelance* di era *gig economy*, peneliti tertarik untuk mengajukan. Meskipun telah terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan tema atau relevansi dengan pembahasan yang akan dikaji (khususnya mengenai pekerja *freelance* dan sistem kerja non-formal), namun penelitian ini memiliki perbedaan dari segi sudut pandang serta fokus analisis. Berikut ini uraian fokus pembeda dengan penelitian terdahulu:

1. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1

No	Nama	Universitas	Tahun	Judul	Kesimpulan
1.	Allysa Fenalia Lintang Eka Krisanti	Universitas Katolik Soegijapran ata Semarang	2023	Pengaturan Pelindungan Hukum bagi Tenaga Kerja dalam Pekerjaan Gig Economy Pasca Undang-	Rumusan perundang- undangan terdapat dalam UUD 1945 Pasal 18 dan 28D, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang

				Undang Cipta Kerja	Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya . Peraturan perundang-undangan yang ada menekankan pada pekerja formal dan UU Ketenagakerjaan belum memadai perlindungan pekerja di era digital. Peraturan untuk gig workers belum ada secara khusus dan masih menggunakan peraturan
--	--	--	--	-----------------------	---

					umum dari KUHPerdata, khususnya Pasal 1601 tentang perjanjian menunaikan jasa. Status yang berkembang saat ini adalah kemitraan antara pemilik aplikasi dan pekerja yang berada di luar hubungan kerja formal, sehingga tenaga kerja berstatus sebagai mitra bukan sebagai pekerja dalam platform. Peraturan ketenagakerjaan Indonesia sudah ketinggalan
--	--	--	--	--	---

					zaman dan tidak sesuai dengan era gig economy. UU Ketenagakerjaan belum mengatur pekerja di luar hubungan kerja formal. Peraturan ketenagakerjaan perlu direvisi sesuai perkembangan dan kebutuhan saat ini dengan memasukkan aturan khusus bagi pekerja yang bekerja di luar hubungan kerja untuk memberikan kepastian hukum yang memadai bagi pekerja non-
--	--	--	--	--	---

					formal dalam gig economy.
2.	Octa Ridho Pangestu	Universitas Lampung	2023	Perlindungan Buruh dalam Sistem Kerja <i>Gig Economy</i>	Hubungan kerja dalam sistem Gig Economy merupakan hubungan kerja non-standar (Non-Standard Employment) yang mencakup dua bentuk: hubungan kerja dengan sistem kontrak (PKWT) dan hubungan kerja outsourcing. Pemberi kerja yang menerapkan hubungan kerja non-standar di Indonesia sering mengabaikan peraturan perundang-undangan yang



					berlaku karena belum adanya tindakan tegas dari pemerintah, sehingga terjadi pelanggaran hak-hak pekerja non-standar termasuk minimnya jaminan sosial dan perlindungan kesehatan. Sistem kerja Gig Economy tidak melindungi pekerja terhadap hak-hak yang seharusnya didapatkan. Hubungan kerja non-standar banyak memberikan kerugian bagi
--	--	--	--	--	--

					pekerja, sehingga diperlukan tindakan tegas dari pemerintah dan kerja sama dengan perusahaan dalam melindungi pekerja serta menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih baik dengan kebijakan dan peraturan yang lebih memadai.
--	--	--	--	--	---

Penelitian-penelitian terdahulu telah mengidentifikasi berbagai permasalahan yang dihadapi oleh pekerja dalam sistem *gig economy* di Indonesia. Studi yang dilakukan menunjukkan bahwa minimnya perhatian pemerintah terhadap pekerja *gig economy* dalam hal jaminan sosial dan perlindungan hukum menjadi isu krusial. Penelitian yang dilakukan oleh Allysa Fenalia Lintang Eka Krisanti (2025) menyoroti adanya kesenjangan pengaturan perundang-undangan yang ketinggalan zaman, di mana status kemitraan dalam *gig economy* sering kali menimbulkan eksploitasi tanpa mekanisme perlindungan yang jelas. Lebih lanjut, ditemukan bahwa peraturan ketenagakerjaan perlu direvisi untuk mengakomodasi

perkembangan digital, namun implementasinya masih belum optimal dalam memberikan kepastian hukum bagi tenaga kerja non-formal.

Perbandingan antara kedua penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti ajukan menunjukkan bahwa isu mengenai pekerja dalam *gig economy* di Indonesia telah memperoleh perhatian akademik, namun dengan arah dan pendekatan yang berbeda. Penelitian oleh Octa Ridho Pangestu (2023) lebih menitikberatkan pada analisis hubungan kerja non-standar dan akibat hukumnya tanpa menelaah secara mendalam pengaturan pasca Undang-Undang Cipta Kerja. Sementara itu, penelitian oleh Allysa Fenalia Lintang Eka Krisanti (2025) berfokus pada aspek pengaturan perundang-undangan dan status ketenagakerjaan tanpa mengintegrasikan analisis yuridis mendalam terhadap perjanjian kerja berdasarkan KUHPerduta. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki posisi yang berbeda dan mengisi celah kajian yang belum banyak dibahas, yakni melakukan analisis yuridis terhadap perjanjian kerja *Freelancer* dalam era *gig economy* berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang -Undang Cipta Kerja, serta memberikan kontribusi ilmiah terhadap pengembangan konsep hubungan kerja non-formal di Indonesia.

Penelitian dengan judul "**Analisis Yuridis Kedudukan dan Perlindungan Hukum *Freelancer* Dalam Era *Gig Economy* Menurut Undang - Undang Tentang Ketenagakerjaan dan Undang - Undang Tentang Cipta Kerja**" menjadi sangat relevan dan urgen untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai kedudukan hukum *Freelancer*, mengidentifikasi kekosongan hukum yang ada, serta merumuskan solusi regulasi yang dapat memberikan perlindungan hukum yang adil dan berkeadilan bagi seluruh pekerja *Freelancer* di Indonesia di era *gig economy*.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kedudukan hukum *freelancer* dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi *freelancer* dalam era *gig economy* menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kedudukan hukum *freelancer* dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi *freelancer* dalam era *gig economy* menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penulisan ini, maka manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari segi teoritis (akademis) maupun praktis berupa :

1. Manfaat Teoretis
 - a. Pengembangan Ilmu Hukum Ketenagakerjaan

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan teori hukum ketenagakerjaan khususnya terkait hubungan kerja non-tradisional di era digital, memperkaya kajian akademis mengenai evolusi konsep pekerja dalam sistem hukum Indonesia.

- b. Analisis Relevansi Norma Hukum Klasik

Menganalisis relevansi dan aplikabilitas ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023 tentang yang disusun pada era konvensional terhadap fenomena kerja kontemporer seperti *gig economy*, sehingga mengidentifikasi kekosongan atau ketidaksesuaian norma hukum.

c. Pengayaan Perspektif Hukum Perdata dan Hukum Ketenagakerjaan

Memberikan perspektif teoritis mengenai irisan antara hukum perjanjian dalam KUHPerdata dengan hukum ketenagakerjaan dalam konteks hubungan kerja yang fleksibel dan berbasis platform digital.

2. Manfaat Praktis

a. Kepastian Hukum bagi *Freelancer*

Memberikan pemahaman yang jelas mengenai status hukum *freelancer* sehingga para pekerja *gig* dapat mengetahui hak dan kewajibannya, serta bentuk perlindungan hukum yang dapat diakses.

b. Panduan bagi Pembuat Kebijakan

Menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah dan DPR dalam merumuskan regulasi atau melakukan pembaruan undang-undang yang lebih responsif terhadap perkembangan *gig economy* dan melindungi pekerja *freelance*.

c. Pedoman bagi Platform Digital dan Pemberi Kerja

Memberikan panduan praktis bagi perusahaan platform digital dan pemberi kerja dalam menyusun kontrak dan mengatur hubungan kerja dengan *freelancer* agar sesuai dengan koridor hukum yang berlaku.

d. Acuan Penyelesaian Sengketa

Dapat dijadikan referensi bagi praktisi hukum, hakim, dan arbiter dalam menangani sengketa ketenagakerjaan yang melibatkan *freelancer*, khususnya dalam menentukan status hukum dan hak-hak yang melekat.

e. Advokasi Perlindungan Pekerja

Menjadi instrumen advokasi bagi serikat pekerja dan lembaga swadaya masyarakat dalam memperjuangkan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja di sektor *gig economy*.