



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 5859-5867

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Gig Economy Dalam Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Tantangan Baru Dalam Dunia Bisnis Digital

Ni Nengah Eilsa Ayu Mediana¹, Ni Komang Irma Adi Sukmaningsih²

^{1,2}Ilmu Hukum, Fakultas Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Pendidikan Ganesha

eilsa@student.undiksha.ac.id¹ nikm.irma@undiksha.ac.id²

Abstrak

Pesatnya transformasi digital telah memicu pergeseran fundamental dalam struktur ketenagakerjaan di Indonesia melalui fenomena *gig economy* yang berbasis platform digital seperti Gojek, Grab, dan Shopee Express. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedudukan hukum pekerja *gig* dalam sistem hukum nasional serta mengidentifikasi kekosongan hukum yang menyebabkan kerentanan bagi para pekerja digital. Metode penelitian yang digunakan adalah hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada kajian dokumen hukum, baik berupa peraturan perundang-undangan, asas hukum, maupun doktrin keilmuan hukum, tanpa melibatkan observasi atau penelitian empiris di lapangan dengan pendekatan perundang-undangan (*comparative approach*), konseptual (*conceptual approach*), dan komparatif (*comparative approach*) melalui analisis terhadap berbagai literatur serta regulasi terkait. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat kekosongan hukum (*legal vacuum*) yang signifikan karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih berorientasi pada hubungan kerja konvensional yang kaku. Praktik kemitraan yang diterapkan perusahaan platform sering kali merupakan kemitraan semu (*bogus self-employment*) yang menyamarkan hubungan subordinasi algoritmik, sehingga pekerja kehilangan hak-hak normatif seperti upah minimum, jaminan sosial, dan perlindungan pemutusan hubungan kerja. Sebagai solusi, penelitian ini merumuskan perlunya redefinisi hubungan kerja yang menitikberatkan pada aspek substansi faktual daripada bentuk kontrak formal, serta pengenalan kategori subjek hukum baru seperti *dependent self-employed*. Kesimpulannya, reformasi regulasi yang adaptif dan inklusif sangat mendesak untuk dilakukan guna memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang adil bagi pekerja digital di tengah dinamika ekonomi modern yang terus berkembang pesat di Indonesia.

Kata kunci: *Gig Economy, Hukum Ketenagakerjaan, Pekerja Digital, Perlindungan Hukum, Hubungan Kerja Non-Standar*

1. Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena *gig economy* mengalami pertumbuhan signifikan, yakni suatu model kerja berbasis proyek atau tugas jangka pendek yang difasilitasi oleh platform digital. Di Indonesia, fenomena ini tercermin melalui maraknya layanan ride-hailing seperti Gojek dan Grab, serta sektor pengiriman barang melalui platform seperti Shopee Express dan Maxim. Pekerjaan lepas digital juga menunjukkan perkembangan pesat melalui platform-platform internasional dan lokal, termasuk Sribulancer, Fastwork, Fiverr, dan Upwork. Secara global, laporan dari McKinsey mencatat bahwa lebih dari 162 juta individu di Amerika Serikat dan Uni Eropa telah terlibat dalam *gig economy*, baik sebagai pekerjaan utama maupun sampingan, dengan tren yang terus meningkat seiring dengan proses digitalisasi tenaga kerja. Di Indonesia, data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada tahun 2022 sekitar 59,31% angkatan kerja berada di sektor informal, termasuk pekerja *gig*, yang menegaskan dominasi pola kerja non-formal dalam struktur ekonomi nasional. Perkembangan ini menandai pergeseran fundamental dalam hubungan kerja, dari sistem kerja permanen dengan kontrak jelas menuju kerja fleksibel yang bersifat temporer. Hubungan antara pemberi kerja dan pekerja kini cenderung bersifat tidak langsung, dimediasi oleh algoritma dan sistem evaluasi digital. Kondisi ini menyebabkan garis pemisah antara pekerja formal dan non-formal menjadi semakin kabur, sehingga menimbulkan berbagai tantangan hukum, mengingat regulasi ketenagakerjaan saat ini belum sepenuhnya mampu menyesuaikan diri dengan realitas baru tersebut.

Walaupun pekerja *gig* secara faktual menjalankan tugas rutin dan terstruktur serupa karyawan formal, hingga kini status hukum mereka belum diakui secara tegas dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan hubungan kerja melalui tiga unsur pokok, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah (Pasal 1 angka 15). Dalam praktik platform digital, hubungan ini biasanya dibingkai sebagai kemitraan,

yang tidak mencakup perintah langsung dan tidak bersandar pada kontrak kerja formal. Akibatnya, pekerja *gig* termasuk pengemudi ojek online, kurir ekspedisi berbasis platform, dan pekerja lepas digital tidak memperoleh perlindungan normatif seperti upah minimum, jaminan sosial ketenagakerjaan, hak cuti, maupun perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja. Mereka tidak otomatis terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan dan tidak memiliki akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kondisi ini menimbulkan konsekuensi serius. Secara hukum, kekosongan pengakuan status kerja menempatkan pekerja *gig* pada posisi yang rentan secara struktural dan ekonomi, karena mereka tidak memiliki posisi tawar terhadap perusahaan digital yang mengendalikan sistem kerja algoritmik. Beberapa yurisdiksi, seperti Inggris, telah melalui putusan pengadilan yang mengakui pengemudi Uber sebagai pekerja berhak atas perlindungan ketenagakerjaan dasar; namun, pendekatan progresif semacam ini belum diadopsi dalam praktik hukum Indonesia. Tanpa reformulasi regulasi yang secara eksplisit mengakui status hukum pekerja *gig*, akan timbul diskriminasi regulatif antara pekerja formal dan pekerja algoritmik, serta potensi meningkatnya ketimpangan sosial dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

Perkembangan *gig economy* telah menimbulkan celah regulasi dalam sistem hukum Indonesia. Salah satu masalah utama adalah ketidakjelasan status hubungan antara platform digital dan pekerjanya, apakah dikategorikan sebagai relasi perdata (kemitraan) atau hubungan kerja yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan. Perusahaan-perusahaan seperti Gojek dan Grab umumnya menggunakan model kontraktual berupa perjanjian kemitraan, bukan kontrak kerja formal, sehingga tidak berada di bawah payung regulasi ketenagakerjaan yang normatif. Secara teoritis, hukum perdata mengatur perjanjian kemitraan berdasarkan prinsip kebebasan dan kesetaraan berkontrak, sebagaimana diatur dalam Pasal 1313 KUHPperdata. Namun dalam praktiknya, hubungan antara platform dan mitra pengemudi menunjukkan unsur subordinasi dan pengawasan sepihak, antara lain melalui algoritma penugasan, skema insentif, serta pemutusan akses secara sepihak oleh platform. Kondisi ini mencerminkan adanya bentuk hubungan kerja terselubung (*disguised employment*) yang belum diakui secara formal oleh hukum positif. Akibatnya, terjadi tumpang tindih yurisdiksi antara hukum perdata dan ketenagakerjaan, yang menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja *gig*.

Salah satu isu pokok terkait platform digital dalam sistem hukum Indonesia adalah ketidakjelasan status hubungan antara platform dan pekerjanya, apakah termasuk ranah hukum perdata (kemitraan) atau hukum ketenagakerjaan (hubungan kerja). Perusahaan seperti Gojek dan Grab umumnya menerapkan model kontraktual berupa perjanjian kemitraan, bukan kontrak kerja formal, sehingga tidak berada di bawah regulasi ketenagakerjaan yang normatif. Secara teoritis, hukum perdata mengatur perjanjian kemitraan berdasarkan prinsip kebebasan dan kesetaraan berkontrak, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1313 KUHPperdata. Namun dalam praktik, hubungan kerja di platform digital justru menampilkan unsur subordinasi dan pengawasan sepihak dari platform terhadap mitra pengemudi, melalui algoritma penugasan, skema insentif, hingga pemutusan akses secara sepihak. Fenomena ini menunjukkan adanya hubungan kerja terselubung (*disguised employment*) yang belum diakui secara formal oleh hukum positif, sehingga terjadi tumpang tindih yurisdiksi antara hukum perdata dan ketenagakerjaan. Beberapa perusahaan memanfaatkan celah ini untuk menghindari kewajiban normatif sebagai pemberi kerja, termasuk terkait upah minimum, jaminan sosial, dan pesangon. Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, praktik semacam ini dikenal sebagai regulatory arbitrage, yaitu pemilihan rezim hukum yang paling menguntungkan secara sepihak oleh korporasi. Menurut Prasetyo (2022), ketiadaan norma khusus yang mengatur pekerja platform menimbulkan kekosongan hukum (*legal vacuum*) dalam pengaturan hubungan kerja non-tradisional di Indonesia. Hukum ketenagakerjaan cenderung formalistik dan berorientasi pada pekerjaan penuh waktu, sedangkan hukum perdata tidak menyediakan mekanisme perlindungan terhadap ketimpangan relasi kerja yang faktual. Kondisi ini menempatkan ribuan pekerja *gig* dalam ketidakpastian hukum; mereka tidak sepenuhnya memperoleh perlindungan ketenagakerjaan, namun juga tidak memiliki posisi tawar yang setara dalam ranah perdata. Dalam situasi demikian, negara gagal menjalankan fungsi perlindungan terhadap tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang menegaskan hak atas perlindungan dan keadilan dalam hubungan kerja.

Sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia hingga saat ini masih dianggap konservatif dan kurang responsif terhadap perkembangan ekonomi digital, khususnya dalam konteks pekerja *gig*. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibangun untuk mengatur hubungan kerja konvensional yang bersifat permanen, hierarkis, dan berbasis struktur organisasi perusahaan. Padahal, pola kerja saat ini telah bergeser ke arah fleksibilitas, sementara regulasi yang ada belum mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Menurut Harahap (2021), sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia masih berlandaskan paradigma klasik hubungan kerja, di mana perintah langsung dari pemberi kerja menjadi syarat mutlak untuk pengakuan hubungan kerja. Akibatnya, pekerja digital, termasuk pengemudi ojek daring dan pekerja lepas berbasis platform, tidak memenuhi kriteria perintah sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, sehingga mereka

tidak memperoleh perlindungan hukum. Dari perspektif internasional, De Stefano (2016) mengamati bahwa kegagalan hukum dalam mengakomodasi kerja fleksibel merupakan fenomena umum di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia. Ia menyebut kondisi ini sebagai *normative inertia*, yaitu keterlambatan hukum dalam menyesuaikan diri dengan transformasi pasar kerja digital, sehingga justru membatasi akses pekerja terhadap perlindungan ketenagakerjaan. Lambatnya adaptasi regulasi juga tercermin dari absennya pengaturan khusus mengenai pekerjaan di platform digital dalam revisi hukum ketenagakerjaan nasional, termasuk Undang-Undang Cipta Kerja.

Seiring dengan pertumbuhan pesat platform digital yang mempekerjakan jutaan tenaga kerja, sistem hukum Indonesia tetap terjebak dalam kerangka formalistik dan sempit, sehingga menciptakan “wilayah abu-abu” bagi pekerja *gig* yang tidak memperoleh perlindungan normatif. Penelitian mengenai status hukum dan perlindungan pekerja *gig* menjadi semakin penting di tengah percepatan transformasi ekonomi digital dan berkembangnya bentuk hubungan kerja non-konvensional. Laporan e-Conomy SEA oleh Google, Temasek, dan Bain & Company (2022) mencatat bahwa nilai ekonomi digital Indonesia mencapai USD 77 miliar pada tahun 2022, dengan proyeksi meningkat hingga USD 130 miliar pada 2025, menjadikannya yang terbesar di Asia Tenggara. Pertumbuhan ini sebagian besar didorong oleh sektor berbasis aplikasi, seperti transportasi daring, layanan pengiriman cepat, dan jasa lepas digital, yang semuanya sangat bergantung pada pekerja *gig*. Sayangnya, peningkatan jumlah pekerja *gig* tidak diiringi dengan penguatan kerangka hukum yang memadai. Tanpa reformasi regulasi, pekerja menghadapi risiko sosial yang serius, termasuk pemutusan hubungan kerja sepihak, kecelakaan kerja tanpa perlindungan, dan ketimpangan sosial akibat absennya jaminan sosial. Dari perspektif ekonomi, tidak adanya pengakuan hukum membuat pekerja *gig* sulit diintegrasikan dalam sistem pengupahan dan perlindungan sosial nasional seperti BPJS, sehingga berdampak pada ketidakseimbangan data dan perencanaan kebijakan ketenagakerjaan. Secara hukum, situasi ini membuka peluang bagi perusahaan digital untuk melakukan *regulatory avoidance*, yakni memanfaatkan model kemitraan guna menghindari kewajiban normatif sebagai pemberi kerja. Prasetyo (2022) menyebut praktik ini sebagai *exploitation by legal design*, di mana korporasi sengaja merancang kontrak yang mengaburkan status pekerja untuk mengelak dari tanggung jawab hukum. Kondisi tersebut juga menyebabkan negara kehilangan fungsinya dalam menjamin perlindungan tenaga kerja sebagaimana diamanatkan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Dengan semakin banyak masyarakat Indonesia yang menggantungkan hidup pada pekerjaan *gig*, tanpa reformasi hukum yang progresif, terdapat risiko terbentuknya kelas pekerja bayangan, yaitu mereka yang bekerja secara penuh namun tidak diakui sepenuhnya dari sisi hukum maupun sosial. Berdasarkan uraian pendahuluan di atas, dapat dirumuskan dua permasalahan utama, yaitu: pertama, bagaimana kedudukan hukum pekerja dalam model *gig economy* menurut ketenagakerjaan Indonesia, khususnya terkait status hubungan kerja dan perlindungan normatif; kedua, apa saja tantangan dan kekosongan hukum dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia dalam mengakomodasi hubungan kerja non-standar seperti *gig economy*, serta bagaimana alternatif solusi hukumnya.

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan hukum normatif (*legal research*), yaitu penelitian yang menitikberatkan pada kajian dokumen hukum, meliputi peraturan perundang-undangan, asas hukum, dan doktrin keilmuan hukum, tanpa melakukan observasi atau penelitian empiris di lapangan (Ardhya, 2020:188). Pendekatan ini juga dikenal sebagai penelitian hukum teoritis, yang menurut Sunggono berfokus pada inventarisasi hukum positif, prinsip-prinsip dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sistematika hukum, tingkat sinkronisasi hukum, perbandingan hukum, serta sejarah hukum (Windari, 2020:115). Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis kedudukan hukum pekerja *gig* dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, sekaligus mengidentifikasi kekosongan dan tantangan hukum yang muncul akibat belum diakomodasinya hubungan kerja non-standar dalam hukum positif. Metode hukum normatif sangat sesuai untuk menelaah norma yang berlaku, baik dalam peraturan nasional maupun melalui studi perbandingan hukum dengan negara lain yang relevan dalam konteks ketenagakerjaan digital. Dalam penelitian ini, diterapkan beberapa pendekatan hukum, antara lain:

1. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Dalam pendekatan ini, peneliti menelaah dan mengevaluasi peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik penelitian. Prosesnya mencakup identifikasi dan pendataan peraturan yang berlaku, pengecekan keselarasan antar-tingkat norma dalam hierarki hukum, serta penafsiran ketentuan hukum menggunakan metode gramatikal, sistematis, historis, maupun teleologis, dengan tujuan untuk memahami maksud dan tujuan norma hukum tersebut (Dantes *et al.*, 2025:11259). Dalam penelitian ini menelaah ketentuan normatif yang mengatur hubungan kerja, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

tentang Cipta Kerja beserta perubahannya, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), digunakan untuk mengkaji teori dan konsep yang relevan, seperti hubungan kerja, pekerja atipikal (non-standar), kontrak kemitraan, dan perlindungan normatif dalam sistem hukum ketenagakerjaan modern.
3. Pendekatan perbandingan hukum (*comparative approach*), yaitu membandingkan regulasi pekerja platform digital di negara lain, misalnya Inggris dan Jerman, yang telah mulai mengakui pekerja *gig* sebagai pihak yang berhak atas perlindungan ketenagakerjaan.

Bahan hukum primer, yaitu undang-undang, peraturan pemerintah, dan konvensi internasional; bahan hukum sekunder, meliputi jurnal ilmiah, buku, dan artikel; serta bahan hukum tersier, seperti kamus hukum dan ensiklopedia (Sukmaningsih, 2025:508). Seluruh bahan hukum tersebut dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan (*library research*), dengan penelusuran dilakukan melalui perpustakaan kampus, basis data jurnal hukum, serta situs resmi peraturan perundang-undangan. Analisis bahan hukum dilakukan secara deskriptif-analitis dengan pendekatan argumentatif. Proses ini bertujuan untuk menjelaskan serta mengkritisi aturan hukum yang berlaku, mengidentifikasi kelemahan regulasi, dan sekaligus menawarkan solusi yang relevan guna membentuk kerangka hukum yang lebih komprehensif di Indonesia (Sukmaningsih, 2025:18). Penalaran yang digunakan bersifat deduktif, yaitu menarik kesimpulan berdasarkan norma umum dalam peraturan hukum dan diterapkan pada fenomena khusus, seperti kedudukan hukum pekerja *gig* dan perjanjian kemitraan. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman komprehensif mengenai tantangan hukum yang dihadapi pekerja *gig*, sekaligus merumuskan solusi normatif yang relevan dalam kerangka sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

2. Hasil dan Diskusi

Aturan hukum dirumuskan untuk menjamin terciptanya kepastian hukum dalam kehidupan masyarakat, dengan tetap berlandaskan pada prinsip keadilan yang berasal dari asas-asas keadilan yang dianut oleh masyarakat itu sendiri. Tujuan utamanya adalah memberikan kepastian bagi para pihak dalam melaksanakan perbuatan hukum sehari-hari, sehingga aturan hukum diterapkan di berbagai aspek kehidupan masyarakat (Yasmia, 2022:44–45). Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan dan tuntutan industri, sistem pendidikan di Indonesia semakin diarahkan pada pembekalan keterampilan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (Parwati et al., 2025:380). Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengertian mengenai hubungan kerja memiliki arti yang sangat penting karena menjadi pintu masuk bagi pekerja untuk memperoleh perlindungan hukum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), yang hingga kini masih menjadi kerangka hukum utama di bidang ketenagakerjaan, secara tegas mengatur definisi hubungan kerja dalam Pasal 1 angka 15. Disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki tiga unsur pokok, yaitu: (1) adanya pekerjaan, (2) adanya perintah, dan (3) adanya upah. Ketiga unsur ini bersifat kumulatif, sehingga apabila salah satu di antaranya tidak terpenuhi, maka secara yuridis hubungan tersebut tidak dapat disebut sebagai hubungan kerja, dan akibatnya pekerja tidak memperoleh perlindungan normatif yang seharusnya berlaku menurut undang-undang. Unsur “pekerjaan” mencerminkan adanya kontribusi tenaga, pikiran, atau keterampilan dari pekerja; unsur “perintah” menunjukkan subordinasi terhadap pemberi kerja; dan unsur “upah” mengindikasikan imbalan ekonomi atas hasil kerja tersebut.

Unsur subordinasi merupakan aspek krusial yang membedakan hubungan kerja dengan hubungan kemitraan. Dalam hubungan kerja, pekerja berada dalam posisi subordinatif terhadap pengusaha, sedangkan dalam hubungan kemitraan, relasi bersifat setara. Namun dalam praktik kontemporer, terutama pada era digital dan *gig economy*, batas-batas ini menjadi kabur. Banyak pekerja yang dikendalikan oleh sistem digital, algoritma, atau aplikasi otomatis yang memberikan instruksi, penilaian, dan sanksi. Meskipun perintah tidak diberikan secara eksplisit oleh manusia, struktur kerja tetap menunjukkan adanya kontrol substantif. Konsekuensinya, definisi hubungan kerja sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 menjadi tidak memadai untuk menjangkau realitas hubungan kerja baru. Fenomena seperti pekerja lepas, pekerja platform digital, dan pekerja *gig* menimbulkan tantangan besar karena tidak lagi cocok dimasukkan dalam skema hubungan kerja formal tradisional. Oleh karena itu, definisi tersebut perlu ditinjau ulang agar lebih inklusif dan adaptif terhadap perkembangan dunia kerja modern.

Dalam konteks *gig economy*, hubungan antara pekerja dan platform digital seperti Gojek, Grab, Shopee Express, dan lainnya umumnya tidak dikonstruksikan sebagai hubungan kerja formal. Sebaliknya, relasi tersebut dibingkai sebagai kemitraan usaha berdasarkan perjanjian keperdataan, dengan pekerja disebut sebagai mitra independen atau independent contractor. Dengan konstruksi hukum seperti ini, perusahaan platform menghindari

tanggung jawab hukum ketenagakerjaan seperti pembayaran upah minimum, jaminan sosial, cuti tahunan, dan perlindungan terhadap PHK sepihak. Namun, meskipun disebut kemitraan, kenyataannya perusahaan platform tetap menjalankan kontrol yang kuat terhadap para pekerja melalui sistem algoritmik. Teknologi ini mengatur rute, menilai performa, menjatuhkan penalti, bahkan menghapus akun secara sepihak. Hal ini menimbulkan fenomena yang disebut sebagai kemitraan semu (*bogus self employment*), karena relasi tersebut secara substansial memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam hukum ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, model perjanjian kemitraan yang diterapkan bersifat sepihak dan tidak memberi ruang bagi negosiasi. Menurut Izzati (2021), hal ini menciptakan ketimpangan kontraktual karena pekerja tidak memiliki posisi tawar dalam penyusunan perjanjian kerja, yang sepenuhnya ditentukan oleh perusahaan. Konsekuensinya, pekerja digital berada dalam posisi subordinatif meskipun secara hukum dinyatakan sebagai mitra yang mandiri. Fenomena ini menunjukkan munculnya bentuk baru subordinasi yang disebut sebagai subordinasi algoritmik, yaitu kontrol kerja yang dijalankan oleh sistem teknologi tanpa campur tangan langsung manusia. Menurut Nawangsari (2025), bentuk subordinasi ini memperkuat argumentasi bahwa hubungan kerja tetap terjadi secara substansial meskipun disamarkan melalui kemitraan formal. Karena itu, hukum seharusnya lebih menekankan pada substansi hubungan daripada bentuk formal kontraknya. Ketiadaan pengakuan formal terhadap status pekerja *gig* menyebabkan hilangnya akses terhadap hak-hak normatif ketenagakerjaan. Mereka tidak dijangkau oleh perlindungan hukum seperti BPJS, UMR, cuti, THR, dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bahkan hak dasar untuk berserikat dan berunding kolektif pun tidak diakui, padahal hal tersebut dijamin oleh konstitusi dan konvensi ILO yang diratifikasi Indonesia.

Izzati (2021) menyebut kondisi ini sebagai *hidden employment relationship*, di mana relasi kerja yang substantif tetap memenuhi unsur pekerjaan, perintah, dan upah, namun dibungkus dalam bentuk perjanjian perdata untuk menghindari tanggung jawab hukum. Akibatnya, pekerja *gig* terjebak dalam zona abu-abu hukum (*legal grey area*), di mana hukum ketenagakerjaan tidak bisa melindungi mereka, dan hukum perdata tidak menyediakan jaminan normatif minimum. Sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia belum mampu mengakomodasi kompleksitas hubungan kerja digital ini. Bahkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta PP No. 35 Tahun 2021 tetap mempertahankan tradisional dalam pendekatan mendefinisikan hubungan kerja, tanpa mengatur secara spesifik pekerja platform atau kontrol algoritmik. Kekosongan ini menuntut adanya reformasi hukum dalam tiga hal utama: redefinisi hubungan kerja berbasis substansi, pengakuan kategori baru seperti *dependent self-employed*, dan penetapan standar perlindungan minimum lintas kategori pekerja. Langkah-langkah ini sejalan dengan praktik hukum progresif di negara lain, seperti Inggris dalam kasus *Uber v. Aslam* (2021), Spanyol dengan *Rider Law*, dan California melalui *Assembly Bill 5*. Studi komparatif ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum tetap dapat diberikan kepada pekerja *gig* tanpa harus mengorbankan fleksibilitas kerja digital.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa posisi hukum pekerja *gig* di Indonesia saat ini masih ambigu dan sangat rentan. Meskipun disebut mitra, relasi yang mereka jalani menunjukkan karakteristik hubungan kerja. Ketidaksesuaian antara bentuk kontrak menyebabkan dan realitas kerja ketidakefektifan perlindungan hukum yang seharusnya diberikan. Maka dari itu, diperlukan pembaruan konseptual dan normatif dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia agar dapat merespons dinamika kerja digital secara adil dan berkelanjutan.

Kekosongan Hukum dalam UU Ketenagakerjaan

Perkembangan teknologi digital yang pesat dalam satu dekade terakhir telah menciptakan transformasi besar dalam dunia kerja, yang dikenal sebagai *gig economy* atau *platform economy*. Dalam sistem ini, hubungan kerja tidak lagi dilakukan secara konvensional antara pemberi kerja dan pekerja tetap, tetapi melalui aplikasi digital yang mempertemukan pengguna layanan dengan penyedia jasa individu. Contohnya dapat dilihat pada perusahaan seperti Gojek, Grab, ShopeeFood, dan berbagai aplikasi freelance seperti Freelancer.com atau Sribulancer. Namun, realitas baru ini tidak serta-merta diakomodasi oleh sistem hukum yang ada. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang merupakan instrumen utama hukum ketenagakerjaan Indonesia, serta perubahannya melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (beserta peraturan pelaksanaannya), belum mengatur secara eksplisit mengenai bentuk hubungan kerja berbasis teknologi atau digital platform. Hal ini menciptakan kekosongan hukum (*legal vacuum*) dalam konteks hubungan kerja digital yang semakin mendominasi struktur ekonomi saat ini.

Pasal-pasal dalam UU Ketenagakerjaan masih berpijak pada konsep tradisional hubungan kerja yang mengharuskan adanya tiga unsur utama, yaitu: (1) pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja; (2) adanya perintah dari pemberi kerja; dan (3) adanya pembayaran upah. Dalam praktik *gig economy*, hubungan antara perusahaan digital dan para pekerja (yang disebut sebagai "mitra") dikonstruksikan bukan sebagai hubungan kerja formal, tetapi sebagai hubungan kemitraan berbasis kontrak perdata. Hal ini menyebabkan para pekerja digital tidak

dianggap sebagai buruh atau pekerja menurut hukum ketenagakerjaan, sehingga mereka tidak dilindungi oleh aturan normatif seperti ketentuan mengenai upah minimum, jaminan sosial ketenagakerjaan, hak atas cuti, jam kerja dan istirahat, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Padahal, berbagai studi menunjukkan bahwa meskipun secara formal tidak tunduk pada struktur organisasi perusahaan, pekerja digital tetap dikendalikan secara ketat oleh sistem algoritma milik platform, seperti penilaian performa otomatis, sistem penalti, pengurangan insentif, bahkan pemutusan akses aplikasi secara sepihak apabila dianggap tidak memenuhi standar. Ini menunjukkan adanya hubungan subordinasi fungsional yang dalam hukum ketenagakerjaan seharusnya cukup untuk membentuk suatu hubungan kerja substantif. Namun karena tidak adanya pengakuan eksplisit dalam regulasi, pekerja platform tidak memiliki dasar hukum yang kuat untuk menuntut perlindungan normatif tersebut.

Kekosongan hukum ini tidak hanya menciptakan ketimpangan perlindungan hukum antara pekerja formal dan pekerja digital, tetapi juga berpotensi mendorong eksploitasi terselubung atas nama fleksibilitas kerja. Berbagai organisasi pekerja dan termasuk lembaga internasional, International Labour Organization (ILO), telah mendorong negara-negara, termasuk Indonesia, untuk melakukan pembaruan hukum ketenagakerjaan agar mampu menjangkau dan melindungi para pekerja dalam ekonomi digital. Di Indonesia, wacana reformasi hukum ini masih dalam tahap diskusi terbatas dan belum terealisasi dalam bentuk norma hukum yang mengikat. Bahkan dalam UU Cipta Kerja dan peraturan turunannya seperti PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja, dan pemutusan hubungan kerja, tidak ditemukan satu pun pasal yang secara khusus mengatur pekerja digital sebagai subjek hukum ketenagakerjaan. Dalam praktik peradilan, sejumlah kasus yang melibatkan pekerja platform juga menunjukkan kebingungan yuridis dalam menentukan status hubungan hukum antara pihak-pihak. Beberapa hakim menganggap hubungan tersebut sebagai hubungan kemitraan berdasarkan kontrak perdata, sementara lainnya mulai melihat pada realitas faktual dan pengendalian yang dilakukan oleh platform terhadap para pekerja. Ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk memperjelas posisi hukum pekerja digital dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Tanpa kejelasan ini, jutaan pekerja di sektor digital akan terus berada dalam posisi rentan dan tidak memiliki jaminan hukum yang layak atas hak-hak dasarnya sebagai bagian dari tenaga kerja nasional.

Tantangan Normatif dan Praktis

Salah satu tantangan utama dalam menghadapi transformasi dunia kerja digital adalah kaku dan formalistisnya sistem hukum ketenagakerjaan yang berlaku saat ini. Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia masih sangat bergantung pada konsep klasik hubungan kerja yang mensyaratkan adanya kontrak tertulis, perintah langsung dari atasan, dan pembayaran upah oleh pemberi kerja. Formulasi ini tidak cukup adaptif terhadap fleksibilitas kerja modern yang berkembang dalam era digital dan *gig economy*, di mana bentuk hubungan kerja kerap kali tidak memenuhi ciri-ciri administratif hubungan kerja formal, namun secara substansial mencerminkan relasi subordinatif antara pekerja dengan platform digital. Ketidakmampuan sistem hukum untuk mengakomodasi dinamika ini telah membuka ruang bagi penyalahgunaan perjanjian kemitraan oleh perusahaan. Perjanjian tersebut secara hukum dikategorikan sebagai hubungan setara (*equal bargaining*), padahal dalam praktiknya, para pekerja digital berada dalam posisi lemah tanpa memiliki kekuasaan tawar-menawar yang sejajar dengan pihak platform.

Fenomena penyamaran hubungan subordinasi menjadi “kemitraan” atau *independent contractor* adalah bentuk pseudo-kemitraan (*bogus partnership*) yang digunakan sebagai strategi untuk menghindari kewajiban normatif ketenagakerjaan, seperti pemberian upah minimum, jaminan sosial tenaga kerja, hingga perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Tantangan praktis lainnya adalah tidak adanya intervensi negara yang tegas dalam menetapkan standar perlindungan minimum bagi para pekerja digital. Tidak seperti pekerja formal yang dilindungi oleh ketentuan tentang jam kerja, hak cuti, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan sosial, pekerja platform sering kali harus bekerja dalam kondisi penuh ketidakpastian, risiko kerja tinggi, dan tanpa jaminan pendapatan minimum. Negara seolah-olah absen dalam membentuk kerangka regulasi yang melindungi hak-hak dasar mereka, padahal Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketidaksesuaian antara norma hukum yang ada dan realitas kerja digital menyebabkan pekerja digital menjadi kelompok yang termarjinalkan secara hukum (*legally invisible*). Mereka tidak terakomodasi dalam sistem ketenagakerjaan, namun perlindungan juga tidak sepenuhnya diakui sebagai pelaku usaha mandiri yang memiliki otonomi penuh. Keadaan ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia belum mampu menangkap kompleksitas model kerja baru yang menuntut fleksibilitas, namun tetap membutuhkan perlindungan. Oleh karena itu, diperlukan pembaruan regulasi yang mampu membedakan antara kemitraan sejati dan kemitraan semu, serta menetapkan instrumen hukum baru yang menjamin perlindungan dasar bagi semua jenis pekerja, terlepas dari status formal mereka. Pembaruan ini bukan hanya bersifat teknis, tetapi juga ideologis, karena

berkaitan erat dengan prinsip keadilan sosial dan perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja modern.

Tantangan Kelembagaan

Salah satu aspek yang paling krusial namun kerap terabaikan dalam perlindungan pekerja digital di Indonesia adalah lemahnya dukungan kelembagaan. Hingga saat ini, belum terdapat lembaga pengawasan atau badan penyelesaian sengketa yang secara khusus dirancang untuk menangani persoalan yang dihadapi oleh para pekerja di sektor ekonomi digital, seperti pengemudi ojek daring, kurir aplikasi, atau freelancer berbasis platform. Struktur kelembagaan ketenagakerjaan Indonesia masih mengandalkan sistem lama yang berfokus pada hubungan kerja konvensional, yang ditandai oleh kejelasan kontrak kerja dan keberadaan pemberi kerja yang teridentifikasi secara administratif. Akibatnya, ketika terjadi perselisihan antara platform digital dan pekerja seperti pemutusan akses akun secara sepihak, ketidaktransparanan sistem insentif, atau perubahan algoritma yang merugikan pekerja digital tidak memiliki saluran resmi untuk mengajukan pengaduan atau menyelesaikan konflik secara adil dan efektif. Lebih lanjut, sistem jaminan sosial nasional seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan belum sepenuhnya menjangkau kelompok pekerja ini, karena status hukum mereka yang tidak diklasifikasikan sebagai pekerja formal. Para pekerja digital sering kali tidak secara otomatis didaftarkan sebagai peserta oleh platform digital karena hubungan mereka dibingkai sebagai kemitraan, bukan hubungan kerja. Padahal, mereka tetap bekerja penuh waktu, bahkan sering kali dengan beban kerja yang lebih berat dan jam kerja yang lebih panjang dibandingkan pekerja kantor. Akibatnya, mereka rentan terhadap berbagai risiko sosial dan ekonomi seperti kecelakaan kerja, sakit, kehilangan pendapatan, hingga ketidakpastian penghasilan tanpa jaminan pengaman sosial dasar. Ketika terjadi kecelakaan lalu lintas atau insiden saat bekerja, tanggung jawab hukum platform digital terhadap mitra kerjanya juga sangat minim, sehingga beban risiko sepenuhnya ditanggung oleh pekerja itu sendiri.

Ketiadaan mekanisme kelembagaan yang responsif dan inklusif terhadap dinamika kerja digital juga menyebabkan lemahnya pengumpulan data ketenagakerjaan di sektor ini. Pemerintah belum memiliki sistem statistik ketenagakerjaan yang akurat untuk mendeteksi jumlah pasti pekerja digital, jenis pekerjaan yang mereka lakukan, maupun bentuk risiko yang mereka hadapi. Ketimpangan data ini berimbas pada lambatnya perumusan kebijakan yang berbasis bukti (*evidence based policy*) dan menyulitkan upaya legislasi untuk mereformasi hukum ketenagakerjaan agar lebih inklusif. Oleh karena itu, pembentukan lembaga atau unit kerja khusus di bawah Kementerian Ketenagakerjaan yang menangani isu kerja digital menjadi sangat mendesak. Lembaga ini diharapkan dapat menjalankan fungsi pengawasan, mediasi, serta fasilitasi jaminan sosial dan perlindungan hukum bagi pekerja digital, terlepas dari konstruksi formal hubungan kerja mereka. Tanpa kehadiran institusi yang mampu mengakomodasi kebutuhan perlindungan kelompok ini, maka pekerja digital akan terus terperangkap dalam sistem kerja yang fleksibel namun tidak adil (*precarious work*), yang justru bertentangan dengan prinsip negara hukum yang menjamin perlindungan terhadap kelompok rentan. Negara tidak cukup hanya mengandalkan pendekatan pasif melalui peraturan umum, tetapi harus hadir secara aktif melalui mekanisme kelembagaan yang adaptif terhadap perkembangan dunia kerja digital.

Alternatif Solusi Hukum

Untuk menjawab kekosongan dan tantangan hukum dalam perlindungan terhadap pekerja digital di Indonesia, diperlukan pendekatan hukum yang progresif dan adaptif terhadap dinamika kerja era digital. Beberapa solusi normatif dan kelembagaan dapat dipertimbangkan sebagai alternatif guna mewujudkan perlindungan yang inklusif.

Pertama, perlu dilakukan redefinisi hubungan kerja berbasis substansi. Artinya, pengakuan hubungan kerja seharusnya tidak lagi hanya berdasarkan bentuk kontrak tertulis atau formalitas hukum, tetapi harus mempertimbangkan fakta-fakta substansial seperti ketergantungan ekonomi, kontrol kerja oleh platform, dan ketidakbebasan dalam menentukan cara kerja. Pendekatan substantif ini telah diterapkan dalam beberapa yurisprudensi internasional, termasuk oleh Mahkamah Agung Inggris dalam kasus *Uber BV v Aslam* (2021), yang menyatakan bahwa pengemudi Uber adalah pekerja, bukan kontraktor independen, karena mereka bekerja di bawah kontrol dan algoritma yang ditetapkan oleh platform. Kedua, Indonesia dapat mempertimbangkan pengenalan klasifikasi hukum baru, seperti “pekerja platform” atau “dependent self-employed”, sebagaimana dilakukan di negara-negara seperti Jerman dan Italia. Klasifikasi ini berada di antara kategori pekerja tetap dan wiraswasta penuh, dengan hak-hak tertentu seperti jaminan sosial, waktu istirahat, dan perlindungan terhadap pemutusan kerja sepihak. Model ini bertujuan menjembatani celah hukum yang tidak dapat diakomodasi oleh klasifikasi biner tradisional antara “pekerja” dan “bukan pekerja”. Ketiga, perlu dilakukan reformasi hukum ketenagakerjaan secara struktural, khususnya dengan menyusun peraturan perundang-undangan baru yang secara eksplisit mengatur hubungan kerja dalam ekosistem digital. Regulasi ini harus menyoar aspek-aspek teknis

seperti definisi pekerja digital, bentuk kontrak kerja berbasis aplikasi, perlindungan terhadap keputusan algoritmik, serta hak atas transparansi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan platform. Reformasi ini tidak cukup dilakukan melalui revisi parsial UU Ketenagakerjaan atau UU Cipta Kerja, melainkan membutuhkan regulasi baru yang secara khusus mengatur kerja digital sebagai domain yang otonom. Keempat, negara perlu mendorong skema jaminan sosial yang fleksibel dan berbasis kontribusi sukarela atau parsial, agar dapat mencakup para pekerja digital yang berstatus non-formal. Model seperti ini telah diterapkan di Spanyol dan Korea Selatan, di mana pekerja platform wajib atau diberi insentif untuk ikut dalam sistem jaminan sosial, namun dengan skema kontribusi yang disesuaikan dengan tingkat penghasilan atau frekuensi kerja mereka. Ini bertujuan perlindungan untuk dasar memberikan seperti asuransi kecelakaan, pensiun, dan perlindungan kesehatan. Kelima, solusi kelembagaan juga mendesak untuk diwujudkan melalui pembentukan forum penyelesaian khusus untuk sengketa pekerja digital, baik dalam bentuk unit pengaduan di Ketenagakerjaan alternatif penyelesaian Kementerian maupun lembaga sengketa (*Alternative Dispute Resolution*) yang responsif terhadap karakteristik kerja digital. Forum ini harus mampu mengakomodasi pengaduan secara daring, menyediakan mediasi yang adil antara platform dan pekerja, serta menegakkan prinsip keadilan substantif menentukan status hubungan kerja.

Inspirasi dapat diambil dari negara-negara yang telah lebih dulu mengadopsi pendekatan hukum progresif. Inggris telah mengakui status pekerja bagi mitra Uber melalui putusan pengadilan tertinggi. Spanyol bahkan memberlakukan Rider Law, yang mengklasifikasikan kurir aplikasi sebagai pekerja tetap. Di negara bagian California, Amerika Serikat, diberlakukan Assembly Bill No. 5 (AB5) yang menggunakan tes “ABC” untuk menetapkan apakah seseorang merupakan pekerja atau bukan. Ketiga negara ini menunjukkan bahwa negara dapat hadir secara aktif dalam merespons disrupsi teknologi melalui instrumen hukum yang adil dan adaptif. Indonesia, sebagai negara dengan jumlah pekerja digital yang terus meningkat, perlu menjadikan pengalaman pengalaman tersebut sebagai rujukan untuk membentuk sistem ketenagakerjaan digital yang lebih inklusif, responsif, dan menjamin perlindungan terhadap seluruh pelaku kerja, terlepas dari status formal mereka.

Kedudukan hukum pekerja *gig* di Indonesia belum mendapat pengakuan normatif karena sistem ketenagakerjaan masih berorientasi pada model kerja konvensional. Akibatnya, pekerja digital berada dalam posisi rentan tanpa perlindungan hukum yang memadai. Diperlukan redefinisi hubungan kerja berbasis substansi serta reformasi regulasi untuk menjamin hak-hak dasar pekerja non standar tanpa menghilangkan fleksibilitas kerja digital. hukum ketenagakerjaan Indonesia belum sepenuhnya mampu menjawab tantangan yang ditimbulkan oleh model kerja dalam *gig economy*. Pekerja digital seperti pengemudi ojek daring, kurir aplikasi, dan freelancer platform masih berada dalam kekosongan hukum akibat status hubungan kerja yang tidak diakui secara normatif. Konsep kemitraan yang digunakan oleh perusahaan platform sering kali tidak mencerminkan kenyataan hubungan kerja yang bersifat subordinatif dan bergantung secara ekonomi, sehingga perlindungan hukum terhadap hak-hak dasar pekerja menjadi minim.

3. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini masih berorientasi pada model hubungan kerja konvensional yang menekankan unsur formal seperti pekerjaan, perintah, dan upah. Realitas kerja digital dan *gig economy* menunjukkan adanya subordinasi algoritmik, di mana pekerja tetap berada di bawah kontrol platform meskipun secara formal dikategorikan sebagai mitra independen. Kekosongan hukum ini menyebabkan pekerja digital berada dalam posisi rentan dan tidak memperoleh perlindungan normatif yang memadai, termasuk jaminan sosial, hak cuti, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, terdapat kesenjangan yang signifikan antara regulasi formal dan praktik kerja modern yang berkembang di era digital. Oleh karena itu, diperlukan redefinisi hubungan kerja yang berfokus pada substansi faktual, bukan semata-mata pada bentuk kontrak formal. Reformasi regulasi ketenagakerjaan menjadi penting untuk menyesuaikan dengan realitas kerja digital, termasuk melalui pembentukan skema jaminan sosial yang fleksibel serta lembaga khusus untuk penyelesaian sengketa. Negara perlu mengambil pelajaran dari pendekatan progresif yang diterapkan di negara lain, sehingga hukum Indonesia mampu menjamin keadilan dan kepastian hukum bagi seluruh pekerja di era ekonomi digital.

Referensi

1. Harahap, F. (2022). Ketimpangan Kelembagaan dalam Melindungi Pekerja Digital. Jakarta: LP3ES.
2. Irawan, D. Ketenagakerjaan Menuju (2023). Era Paradigma Hukum Digital: Baru Perlindungan Pekerja. Yogyakarta: Thafa Media.
3. Jafar, A. (2022). Hukum Ketenagakerjaan di Era Digital: Problematika dan Tantangan. Yogyakarta: Genta Publishing.
4. Prassl, J. (2018). Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the *Gig economy*. Oxford: Oxford University Press.
5. Saragih, R. (2023). Transformasi Hukum Ketenagakerjaan di Era Digital. Jakarta: Kencana Prenada Media.
6. Suharto, R. (2020). Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: Sinar Grafika.

7. Ardhya, S. N. (2020). Tinjauan Yuridis Bentuk Ganti Kerugian Terhadap Konsumen Perusahaan Listrik Negara (Pt. Pln Indonesia) (Studi Kasus Pemadaman Serentak Pada Beberapa Daerah Di Indonesia). *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 8(2), 186-196.
8. Dantes, K. F., Utama, I. M. A., Jayantiari, I. G. A. M. R., & Bagiastra, I. N. (2025). *Notary Deed in the Implementation of Local Government Asset Grants as an Effort to Transfer Regional Property*. *Journal of Ecohumanism*, 3(8), 11256.
9. De Stefano, V. (2016). The rise of the 'just-in-time workforce': On demand work, crowd work and labour protection in the 'gig economy'. *Conditions of Work and Employment Series No. 71*, ILO.
10. Humaedi, A. (2021). Perlindungan sosial bagi pekerja informal dan pekerja digital di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 16(2), 127-140.
11. Izzati, N. R. (2021). Eksistensi yuridis dan empiris hubungan kerja non-standar dalam ketenagakerjaan hukum Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(3), 263-275.
12. Luthan, E. (2020). Digitalisasi dan reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 50(4), 643-660.
13. Luthan, E. (2021). Bogus self employment dalam *gig economy* dan perlindungan hukum terhadap pekerja. *Jurnal Konstitusi dan Perburuhan Digital*, 3(1), 75-89.
14. Mardani, M. (2021). Urgensi reformulasi hukum ketenagakerjaan dalam menghadapi *gig economy*. *Jurnal Rechts Vinding*, 10(3), 329-342.
15. Muttaqin, Z. (2022). Perlindungan hukum terhadap pekerja platform digital di Indonesia. *Jurnal Mimbar Hukum*, 34(1), 133-150.
16. Nawangsari, S. A. (2025). Legal protection for *gig economy* workers from the perspective of labor law in Indonesia. *Jurnal Hakim*, 7(1), 22-33.
17. Ningsih, S. (2022). Hubungan kerja non-standar dan perlindungan hukum di era *gig economy*. *Mahadi: Indonesia Journal of Law*, 3(2), 117-129.
18. Nurhayati, R. (2022). Kemitraan semu dalam platform ekonomi digital. *Jurnal Ilmu Hukum Actual*, 6(2), 119-134.
19. Parwati, N. P. E., Hadi, I. G. A. A., Ariestu, I. P. D., & Sukmaningsih, N. K. I. A. (2025, October). TINDAKAN PREVENTIF DALAM PENYALURAN TENAGA KERJA DI SMKN 1 SUKASADA: KAJIAN TENTANG TINDAK PIDANA PERDAGANGAN ORANG. In *Seminar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat* (Vol. 10, No. 1).
20. Prasetyo, Y. B. (2022). Reformasi hukum ketenagakerjaan digital. *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, 16(3), 233-245.
21. Siregar, D. (2022). Kelembagaan dan ketidakjelasan status pekerja digital. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(3), 315-328.
22. Stevania, M., & Hoesin, S.H. (2024). Perlindungan hukum dan sosial bagi pekerja *gig*. ResearchGate.
23. Sukmaningsih, N. K. I. A. (2025, December). Urgency of National Digital Accessibility Standards for Inclusive Online Services. In *Open Society Conference* (Vol. 3, pp. 504-515).
24. Sukmaningsih, N. K. I. A. (2025, January). Urgensi pengaturan hak cipta di era kecerdasan buatan: Tantangan dan solusi hukum di Indonesia. In *Prosiding Seminar Nasional Hukum, Bisnis, Sains dan Teknologi* (Vol. 5, No. 1, pp. 16-22).
25. Tariq, A., & Latif, S. (2022). Algorithmic control and precarious work in the *gig economy*: Legal and ethical challenges. *International Labour Review*, 161(2), 249-267.
26. Ulil Albab, S.H.S., & Nawangsari, I.A. (2025). Legal protection for *gig economy* workers from the perspective of labor law in Indonesia. *HAKIM: Journal of Law and Social*, 4(1), 22-35.
27. Ulil Albab, S.H.S., & Sibarani, K.B. (2023). Eksistensi yuridis dan empiris hubungan kerja non standar. *Jurnal*
28. Wardani, S. (2024). Perlindungan hukum bagi driver Grab yang mengalami pesanan fiktif pada era *gig economy*. *Collegium Studiosum Juris*, 7(2), 120-131
29. Windari, R. A., & Arimbawa, W. (2020). Kota inklusif dalam bingkai regulasi di Indonesia. *Program Studi Perencanaan Wilayah dan Kota*, 109.
30. Yasmianti, N. L. W. (2022). IMPLEMENTASI DAN PEMBATASAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK (FREEDOM OF CONTRACT) DALAM MELAKUKAN PERJANJIAN DI DALAM MASYARAKAT UNTUK MENJAMIN ADANYA KESEIMBANGAN DAN KEPASTIAN HUKUM. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Media Ganesha FHIS*, 3(1), 42-49.
31. CNN Indonesia. (2023, 21 Maret). Kekosongan hukum lindungi driver ojol dalam UU Cipta Kerja. <https://www.cnnindonesia.com/eko-nomi/20230321095500-532-927633>