

**PERLINDUNGAN BURUH DALAM SISTEM KERJA
*GIG ECONOMY***

Skripsi

Oleh

**OCTA RIDHO PANGESTU
1912011009**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

PERLINDUNGAN BURUH DALAM SISTEM KERJA *GIG ECONOMY*

Octa Ridho Pangestu

Abstrak

Indonesia melihat semakin banyak jenis revolusi sistem kerja, salah satunya adalah *Gig Economy*, sistem kerja yang mengutamakan tenaga kerja bebas dimana perusahaan akan mempekerjakan karyawan mandiri untuk bekerja dalam waktu singkat. Menurut undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, sistem kerja *Gig Economy* termasuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan ketentuannya termasuk dalam undang-undang ketenagakerjaan, namun pada praktiknya, pelaksanaan PKWT yang dilakukan oleh perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. syarat-syarat yang diatur dalam perjanjian kerja dan undang-undang ketenagakerjaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan kerja yang terjadi dalam sistem kerja *gig economy* dan bagaimana akibat hukum dari terjadinya hubungan kerja tersebut. Mekanisme dalam mencari bagaimana hubungan kerja dan akibat dari hubungan kerja itu digunakan jenis penelitian yuridis normatif dengan cara pengumpulan data dan mempelajari berdasarkan bahan hukum utama.

Hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan yaitu hubungan kerja yang terjadi dalam fenomena sistem kerja *Gig Economy* yaitu hubungan kerja non standar atau *Non-Standard Employment* yang menyebutkan bahwa terdapat dua bentuk hubungan kerja non-standar yang dikenal dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, yakni hubungan kerja dengan sistem kontrak (PKWT) dan hubungan kerja *outsourcing*. Selain itu akibat dari hubungan kerja yang terjadi adalah pemberi kerja atau perusahaan yang menerapkan hubungan kerja tidak standar di Indonesia sering mengabaikan peraturan perundang-undangan yang berlaku karena belum adanya tindakan yang tegas dari pemerintah terkait dengan hal itu, sehingga sering terjadi pelanggaran hak-hak pekerja tidak standar. Beberapa fenomena yang terjadi bahwa hubungan kerja tidak standar banyak memberikan kerugian bagi pekerja, dengan demikian bahwa sistem kerja *Gig Economy* tidak melindungi pekerja terhadap hak-hak yang harus didapatkan.

Kata kunci : *Gig Economy*, Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

LABOR PROTECTION IN THE WORK GIG ECONOMY SYSTEM

Octa Ridho Pangestu

Abstract

Indonesia is seeing more and more types of work system revolutions, one of which is the Gig Economy, a work system that prioritizes free labor where companies will hire independent employees to work in a short time. According to Indonesian labor law, the Gig Economy work system is included in a specific time work agreement (PKWT), and its provisions are included in the labor law, but in practice, the implementation of PKWT carried out by companies is not in accordance with the applicable provisions. conditions stipulated in the work agreement and labor law. This research was conducted to find out how work relationships occur in the gig economy work system and what are the legal consequences of these work relationships. The mechanism for finding out how the work relationship and the consequences of the work relationship is used is the type of normative juridical research by collecting data and studying it based on the main legal materials.

The results obtained from the research conducted are working relations that occur in the phenomenon of the Gig Economy work system, namely non-standard employment relations or Non-Standard Employment which state that there are two forms of non-standard employment relations known in Indonesian labor law, namely employment relations with contract system (PKWT) and outsourcing work relations. In addition, the result of the employment relationship that occurs is that employers or companies that implement non-standard employment relations in Indonesia often ignore the applicable laws and regulations because there has been no firm action from the government regarding this matter, so that violations of workers' rights often occur. non standard. Some of the phenomena that occur are that non-standard work relationships cause a lot of harm to workers, thus that the Gig Economy work system does not protect workers against the rights that must be obtained.

Keywords : Gig Economy, Employment Relations, Fixed Time Work Agreement (PKWT)

**PERLINDUNGAN BURUH DALAM SISTEM KERJA
*GIG ECONOMY***

Oleh

OCTA RIDHO PANGESTU

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
Sarjana Hukum**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

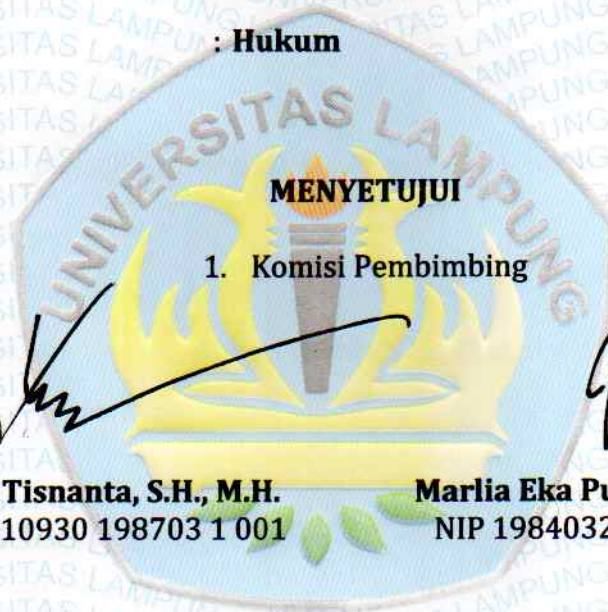
Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN BURUH DALAM SISTEM
KERJA GIG ECONOMY**

Nama Mahasiswa : **Octa Ridho Pangestu**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1912011009**

Bagian : **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas : **Hukum**




1. **Komisi Pembimbing**


Dr. H S Tisnanta, S.H., M.H.
NIP 19610930 198703 1 001


Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H.
NIP 19840321 200604 2 001

2. **Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara**


Eka Dewani, S.H., M.H.
NIP 19731020 200501 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua

: Dr. H S Tisnanta, S.H., M.H.



Sekretaris/ Anggota : Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H.



Penguji Utama

: Agus Triono, S.H., M.H., Ph.D.



2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung

Dr. Muhammad Fakhil, S.H., M.S.
NIP 19641218 198803 1 002



Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 8 Februari 2023

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : OCTA RIDHO PANGESTU
Nomor Pokok Mahasiswa : 1912011009
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum/Ilmu Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul: “Perlindungan Buruh Dalam Sistem Kerja *Gig Economy*” adalah hasil karya sendiri. Semua hasil tulisan yang tertuang dalam skripsi ini telah mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah Universitas Lampung. Apabila kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan hasil Salinan atau dibuat oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam catatan kaki dan daftar Pustaka. Maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku.

Bandar Lampung, 8 Februari 2023



Penulis

Octa Ridho Pangestu

NPM. 1912011009

RIWAYAT HIDUP



Octa Ridho Pangestu dilahirkan di Tamansari, pada 23 Oktober 2001, dari pasangan Bapak Susanto dan Ibu Endri Susilowati, merupakan anak pertama dari 2 bersaudara. Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan di SD Negeri 2 Sukaraja pada Tahun 2013, Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Gedong Tataan pada Tahun 2017, dan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Gedong Tataan pada Tahun 2019. Penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Fakultas Hukum Universitas Lampung pada Tahun 2019 melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN).

Penulis merupakan Mahasiswa Bagian Hukum Administrasi Negara, dan selama perkuliahan penulis tergabung dalam Organisasi Kemahasiswaan yaitu Keluarga Mahasiswa Nahdlatul Ulama Universitas Lampung (KMNU UNILA) sebagai anggota aktif dari Tahun 2019 hingga sekarang dan menjadi pengurus serta wakil ketua umum pada Tahun 2022, tergabung dalam Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Pusat Studi Bantuan Hukum (PSBH) sebagai anggota dan pengurus dari Tahun 2019 hingga sekarang, menjadi panitia perlombaan peradilan semu nasional atau *Nasional Moot Court Competition Anti Human Trafficking* (NMCC AHT). Tergabung dalam Pusat Kajian Kebijakan Publik dan Hak Asasi Manusia (PKKP-HAM) sebagai anggota dari Tahun 2021 hingga sekarang, selain itu penulis juga pernah menjadi Awardee Beasiswa Yayasan Baitul Maal (YBM) BRI selama 1 periode.

Pada Tahun 2021 dan 2022 penulis berkesempatan menjadi panitia *The International Conference on Fundamental Rights* (I-COFFEES) sebagai anggota divisi *editing*. Juga pada Tahun 2022 penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nata (KKN) di Desa Banjar Negeri Kecamatan Way Lima Kabupaten Pesawaran selama 40 hari.

MOTTO

“Tetapi boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu.

Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”

(QS. 2:216)

“Percayalah, disaat kamu ikhlas dengan keadaanmu, disitulah Allah merencanakan kebahagiaan untukmu. Allah mampu mengubah situasi paling terpuruk menjadi momen terbaik dalam hidupmu”

(KH Maimoen Zubair)

“Nek pingin mulyo kudu rekoso”

(KH. Abdurrochman Chudlori)

“Untuk menjadi yang terbaik, kamu harus mempunyai mimpi yang besar serta semangat untuk mewujudkannya”

(Gus Baha)

“Perlindungan bukanlah suatu prinsip,
tetapi suatu kebijaksanaan”

(Anon)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan hidayahnya, maka dengan ketulusan dan kerendahan hati serta setiap perjuangan dan jerih payah yang ada, aku `persembahkan sebuah karya ini kepada :

Kedua Orang Tercinta,

Bapak Zarkasih dan Ibu Endri Susilowati.

Yang senantiasa membesarkan, mendidik, membimbing, mendoakan, dan mendukung saya dalam situasi apapun Terima kasih untuk semua cinta dan kasih sayangnnya dengan ikhlas tanpa adanya rasa pamrih.

Memberikan semangat disaat terjatuh dan senantiasa memberikan dorongan ketika saya mengalami suatu kegagalan.

Terimakasih kepada seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu, mengajarkan hal yang baru serta memberikan dorongan dalam proses pengerjaan skripsi ini

Almamater Tercinta

Universitas Lampung

SANWANCANA

Alhamdulillahirabbil 'alamin, segala puji dan syukur selalu penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Perlindungan Buruh dalam Sistem Kerja *Gig Economy*” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, petunjuk, arahan, dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, Penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing satu yang telah meluangkan waktu, memberikan semangat, keceriaan, pikiran, arahan dan motivasi, serta kasih sayang kepada Penulis dalam penulisan skripsi ini;
2. Ibu Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing dua yang telah meluangkan waktu, memberikan semangat, pikiran, arahan, motivasi, kesabaran dan kasih sayang kepada Penulis dalam penulisan skripsi ini;
3. Bapak Agus Triono, S.H., M.H., Ph.D. selaku Dosen Pembahas satu dan Dosen Pembimbing akademik yang telah memberikan nasehat, kritikan, masukan, dan saran, serta semangat dalam penulisan skripsi ini serta memberikan bimbingan dan motivasi selama di perkuliahan;
4. Bapak Agung Budi Prasetyo, S.H., M.H. selaku Dosen Pembahas dua yang telah memberikan nasehat, kritikan, masukan, dan saran, dalam penulisan skripsi ini;
5. Bapak Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung, beserta staf yang telah memberikan bantuan dan kemudahan kepada Penulis selama di perkuliahan;

6. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung, yang telah meluangkan waktu dan memberikan kemudahan kepada Penulis dalam upaya penyusunan skripsi ini;
7. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, ilmu pengetahuan, dan juga bantuannya kepada Penulis serta kepada staf administrasi Fakultas Hukum Universitas Lampung;
8. Terimakasih kepada kedua orang tua tercinta, Bapak dan Ibu terhebatku yang selama ini dari awal perkuliahan sampai sekarang sudah berjuang dan mengantarkanku menjadi seorang Sarjana Hukum, serta adikku Fahri Dwi Saputra yang selama ini sudah memberikan dukungan kuliahku.
9. Terimakasih kepada keluarga kedua penulis, keluarga besar Pondok Pesantren Miftahul Ulum terkhusus beliau Bapak KH. Ahmad Ulin Nuha dan Mas Charis Ma'mun yang selama ini telah banyak mengajarkan banyak ilmu untuk penulis baik ilmu agama, ilmu bermasyarakat yang terpenting yaitu ilmu adab yang tidak didapatkan di tempat lain oleh penulis.
10. Terimakasih kepada sahabat sekaligus saudaraku anggota grup Inshaallah Cumlaude Sukma Kencana, Andre Arya Pratama, Hendri Huzaifah, M. Alief Farezi, dan M Gavra Alkrisanda yang selalu membantu serta siap sedia diajak bekerjasama dalam segala hal dari mahasiswa baru sampai sekarang.
11. Terimakasih kepada sahabatku anggota grup Bismillah HAN Sukma Kencana, Meli, dan Febi Meliyana yang selalu menjadi tempat diskusi selama perkuliahan setelah mengambil bagian HAN sekaligus menjadi tempat untuk berkeluh kesah serta saling menguatkan dan memotivasi terkait progres skripsi;
12. Terimakasih kepada keluarga besar Keluarga Mahasiswa Nahdlatul Ulama Universitas Lampung (KMNU UNILA) yang telah menjadi tempat untuk penulis mencari pengalaman, menimba ilmu yang tidak hanya berkonotasi pada akademik juga menjadi keluarga bagi penulis, terlebih kabinet Hasyiyah yang sudah sama-sama berproses selama satu tahun kepengurusan.

13. Kepada semua pihak yang terlibat, yang tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terimakasih atas dukungan dan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan skripsi ini
14. Almamater Kebanggaanku, Universitas Lampung;
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih atas semua bantuan, dukungan dan doa yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi masyarakat, bangsa, dan negara, para mahasiswa, akademisi, serta pihak-pihak lainnya, terutama bagi penulis. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan perlindungan dan kebaikan bagi kita semua, Aamiin

Bandar Lampung, 8 Februari 2023

Penulis

Octa Ridho Pangestu

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	16
1.1. Latar Belakang	16
1.2. Permasalahan	8
1.3. Ruang Lingkup.....	8
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Buruh.....	9
2.1.1. Pengertian Buruh.....	9
2.1.2. Hak dan Kewajiban Buruh	10
2.2. Perjanjian Kerja	12
2.2.1. Pengertian Perjanjian Kerja	12
2.2.2. Unsur Perjanjian Kerja.....	13
2.2.3. Syarat Perjanjian Kerja	14
2.2.4. Jenis Perjanjian Kerja.....	15
2.3. Perlindungan Hukum	16
2.3.1. Pengertian Perlindungan Hukum	16
2.3.2. Perlindungan Terhadap Hak-hak Buruh.....	17
2.4. <i>Gig Economy</i>	19
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1. Pendekatan Masalah.....	22
3.2. Sumber Data.....	22
3.2.1. Data Sekunder	22
3.3. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	23
3.3.1. Prosedur Pengumpulan Data	23
3.3.2. Prosedur Pengolahan Data	24
3.4. Analisis Data	24

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	25
4.1. Hubungan Kerja Antara Pemberi Kerja dan Buruh dalam Sistem Kerja <i>Gig Economy</i> di Indonesia	25
4.2. Akibat Hukum Dari Hubungan Kerja yang Terjadi dalam Sistem Kerja <i>Gig Economy</i>	52
BAB V PENUTUP.....	64
5.1. Simpulan	64
5.2. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ilmu pengetahuan dan teknologi mengalami kemajuan yang sangat pesat. Perkembangan teknologi yang pesat di abad ke-20 telah menyebabkan gangguan besar-besaran pada berbagai industri dan layanan, terutama dengan platform digital.¹ Banyak negara yang sudah mempersiapkan sumber daya manusianya untuk bersaing di dunia kerja dalam lingkup yang sangat luas. Perubahan pasar tenaga kerja baru-baru ini, dari peningkatan jumlah individu yang menjalankan bisnis mereka sendiri hingga terfragmentasinya hubungan kerja tradisional menjadi pekerjaan intermiten jangka pendek untuk banyak pihak *Gig*, telah membawa sejumlah tantangan bagi regulator.²

Di era teknologi yang semakin berkembang ini, dinamika pekerjaan telah mengalami banyak perubahan. Perkembangan teknologi memicu banyaknya pekerja yang lebih memilih untuk menjadi pekerja lepas atau *freelancer*, fenomena ini dinamakan dengan istilah *Gig Economy*. *Gig Economy* adalah kumpulan pasar yang mencocokkan penyedia dengan konsumen berdasarkan pertunjukan untuk mendukung perdagangan berdasarkan permintaan. Dalam model dasar, pekerja pertunjukan mengadakan perjanjian formal dengan perusahaan berdasarkan permintaan misalnya, *Uber*, *Task Rabbit* untuk memberikan layanan kepada klien perusahaan.³ *Gig Economy* dicirikan oleh fleksibilitasnya yang memungkinkan individu untuk bekerja secara mandiri untuk pertunjukan atau

¹ Victory Haris Kusuma Wardhana et al., "Regulatory Developments in the Gig Economy: A Literature Review," *The Winners* 21, no. 2 (2020): 141–53.

² Abi Adams, Judith Freedman, and Jeremias Prassl, "Rethinking Legal Taxonomies for the Gig Economy," *Oxford Review of Economic Policy* 34, no. 3 (2018): 475–94.

³ Sarah A Donovan, David H Bradley, and Jon O Shimabukuro, "What Does the Gig Economy Mean for Workers?," *Congressional Research Service*: Report, 2016, 1–16.

tugas tertentu yang disediakan oleh organisasi, di mana tidak ada mekanisme kerja formal yang diamati, melainkan kontrak kerja yang diterapkan. Forum Ekonomi Dunia mendefinisikan *Gig Economy* yang berfokus pada partisipasi tenaga kerja dan peningkatan pendapatan melalui pertunjukan atau tugas, di mana seorang pekerja dipekerjakan.⁴ *Gig Economy* telah muncul sebagai tema utama dalam tinjauan independen baru-baru ini tentang praktik ketenagakerjaan modern, Meskipun jumlah absolut pekerja dalam *Gig Economy* masih relatif kecil, ada kekhawatiran di kalangan publik dan pembuat kebijakan di negara-negara berpenghasilan tinggi mengenai implikasinya terhadap masa depan pekerjaan. Misalnya, telah diperdebatkan untuk memecah-mecah pekerjaan, meningkatkan kasualisasi dan merusak hubungan kerja standar.⁵ *Gig Economy* dicirikan oleh fleksibilitasnya yang memungkinkan individu untuk bekerja secara mandiri untuk pertunjukan atau tugas tertentu yang disediakan oleh organisasi, di mana tidak ada mekanisme kerja formal yang diamati, melainkan kontrak kerja yang diterapkan.⁶ Dalam ekonomi baru ini, mereka yang bekerja di dalamnya melakukan serangkaian 'pertunjukan', yaitu satu pekerjaan lepas, untuk menciptakan pendapatan.⁷

Lahirnya *Gig Economy* berkaitan besarnya kebutuhan perusahaan akan *on-demand worker* alias buruh siap kerja. Subjek pelaksana *Gig Economy* disebut dengan *Gig Worker* atau diartikan sebagai pekerja lepas. Jika melihat polanya maka bentuk perlindungan hukum berdasarkan ruang-lingkup perilaku pribadi dari hukum perburuhan mempunyai kaitan erat dengan *personengebied* (pribadi), namun perannya telah dibatasi oleh kaidah hukum perburuhan, yang mencakup;

⁴ Reem AL-Dossary, "Investigating the Feasibility of Applying the Gig Economy Framework in the Nursing Profession towards the Saudi Arabian Vision 2030," *Informatics in Medicine Unlocked* 30, no. March 2022 (2022): 100921,.

⁵ Alex J. Wood et al., "Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy," *Work, Employment and Society* 33, no. 1 (2019): 56–75,.

⁶ AL-Dossary, "Investigating the Feasibility of Applying the Gig Economy Framework in the Nursing Profession towards the Saudi Arabian Vision 2030."

⁷ Stephen A. Woodbury (USA) Lauren Appelbaum (USA), Greg Bamber (Australia), Stuart M. Basefsky, (United States), Daria V. Chernyaeva (Russia), Richard Croucher (United Kingdom), Maurizio del Conte (Italy), Tomas Davulis (Lithuania), Tayo Fashoyin (Nigeria), József Hajdu (Hungary), et al., "LABOUR STUDIES," *E-Journal of International and Comparative LABOUR STUDIES* 6, no. 2 (2017).

buruh (pekerja) dan Serikat Buruh (pekerja), Majikan (penguasa) dan Organisasi Penguasa, juga Negara/Penguasa (pemerintah).

Buruh/pekerja merupakan faktor produksi utama bagi suatu perusahaan, dan juga aset terpenting perusahaan, karena buruh/pekerjalah yang akan menjalankan suatu kegiatan industri melalui dukungan faktor produksi lain.⁸ Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.⁹ Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan atau perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹⁰

Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” ; Kedua, hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum.¹¹

⁸ Dede Agus, “Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Jurnal LEGALITAS* 4, no. 13 (2019): 1–25.

⁹ Iskandar Christian Salasa, “Analisa Tentang Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan,” *Lex Administratum* 2, no. 1 (2014): 1–15.

¹⁰ Yuliana Y Yuli W, Sulastri, and Dwi Aryanti R, “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT),” *Jurnal Yuridis* 5, no. 2 (2018): 186–209.

¹¹ Djoko Heroe Soewono, “Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia,” *Hukum.Unik.Kediri.Ac.Id* 3, no. 2 (2019): 1–13.

Fenomena *Gig Economy* tidak terlepas dari hubungan kerja yang merupakan hubungan dalam pelaksanaan kerja antara dalam suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas batas pakat Tenaga kerja dengan penerjanjian kerja dan peraturan kerja yang telan bersama dengan terwujudnya hubungan kerja itu, maka baik pengusaha maupun tenaga kerja (buruh) yang bersangkutan, masing- masing telah terikat oleh isi perjanjian kerja tersebut an masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusa ha berhak memerintah dan atau menugaskan buruh agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas isi perjanjian itu, dan tenaga kerja (buruh) berhak upah dan jaminan-jaminan lainnya kepada pengusaha tanpa melampaui pula batas-batas isi perjanjian tersebut.¹² Undang-undang merupakan salah satu bentuk kebijakan publik. Salah satu bentuk kebijakan publik untuk ketenagakerjaan adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja berarti orang yang mampu menghasilkan barang, tenaga atau jasa untuk kebutuhan pribadi maupun orang lain. Dengan pengertian itu tenaga kerja berarti tidak hanya meliputi buruh/pekerja, tetapi juga pengusaha. UU Ketenagakerjaan merupakan undang-undang yang mengatur segala hal mengenai tenaga kerja dan juga hubungan industrial.

Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa *Freelancer* atau Pekerja Harian Lepas dikategorikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan dibuat suatu perjanjian tertulis (kontrak kerja).¹³ Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Ketika pemerintah mengesahkan UU ini, buruh dan pengusaha protes karena pasal-pasal yang tertuang di dalamnya. Meskipun berasal dari serikat buruh, undang-undang ini juga ditentang dari serikat buruh lainnya, yang menjadi masalah adalah pengesahan terhadap penggunaan penyedia tenaga kerja PKWT. Sedangkan bagi pengusaha, merasa seperti dibohongi karena upah

¹² Najmi Ismail and Moch. Zainuddin, "Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan," *Jurnal Pekerjaan Sosial 1*, no. 3 (2018): 166–82.

¹³ Diadjeng Famelia Soerjadi, "Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Gig Worker Di Event Organizer Daerah Khusus Ibukota (Dki) Jakarta Selatan Pada Era Revolusi Industri 4.0," *JOURNAL of LEGAL RESEARCH 3*, no. 3 (2021): 383–402.

pesangon yang disepakati ketika pembahasan berbeda dengan yang ada di dalam undang-undang. Selama pembahasan berlangsung, yang lebih banyak meminta pengaturan mengenai *outsourcing* adalah dari tim kecil sendiri, dengan tujuan untuk melindungi buruh. Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat.

Hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.¹⁴ Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, Pertama, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi. Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan.

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.¹⁵ Adanya ketimpangan kedudukan buruh dan pemberi kerja mengharuskan negara aktif melakukan perlindungan hukum melalui mekanisme peraturan perundang-undangan.¹⁶ Tetapi pada prakteknya, UU Ketenagakerjaan ini memiliki banyak celah, sehingga banyak terjadi pelanggaran

¹⁴ Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak- haknya)*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994, 1.

¹⁵ Barzah Latupono, "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) Di Kota Ambon," *Sasi* 17, no. 3 (2011): 59.

¹⁶ Wijayanti, Asri. "*Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan.*" (Surabaya, Revka Petra Media, 2016) 20.

terutama pada bidang penggunaan *outsourcing* dan pekerja kontrak. Bagi pengusaha, penggunaan sistem kerja tersebut merupakan salah satu cara untuk menghindari pembayaran pesangon, selain itu juga dapat memotong ongkos produksi dari segi *labor cost*. Pada awal pengesahan, pemerintah tampak pro-buruh karena menaikkan upah pesangon, tetapi pada prakteknya, pemerintah justru tampak menguntungkan pengusaha.¹⁷

Berbicara mengenai perlindungan hukum terhadap *freelancer* (pekerja harian lepas) berarti membahas mengenai hak-hak pekerja/buruh setelah melaksanakan kewajibannya. Selama ini pihak pengusaha yang mempekerjakan *freelancer* masih melihat mereka sebagai pihak yang lemah. Sementara itu, pihak dari *freelancer* sendiri kurang memahami apa-apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Dengan kata lain, pihak *freelancer* hanya turut saja terhadap peraturan yang dibuat oleh pengusaha. Padahal, dalam suatu hubungan kerjasama yang baik tidak ada pihak yang lebih dominan atau lebih penting karena baik pengusaha maupun *freelancer* sendiri saling membutuhkan. Oleh karena itu, dalam artikel ini akan dibahas mengenai apa saja yang menjadi hak pekerja *freelancer*.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap *freelancer* haruslah sesuai dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku yaitu UU Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS). Pekerja harian lepas *freelance* tidak secara eksplisit disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan, namun jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang termaktub di dalamnya juga berlaku pula untuk *freelancer*, termasuk perlindungan terhadap pekerja/buruh yang perlu diperhatikan secara tersendiri (penyandang disabilitas), larangan untuk mempekerjakan anak, dan hak-hak istimewa untuk pekerja/buruh perempuan.

Perjanjian kerja harus dalam bentuk tertulis yang memuat sekurang-kurangnya nama dan alamat pemberi kerja, nama *freelancer*, jenis pekerjaan yang dilakukan,

¹⁷ Yos Johan Utama Pratama Herry Herlambang, "Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pola Hubungan Hukum Antara Pekerja Dengan Perusahaan Berbasis *Outsourcing* Guna Mencapai Pola Ideal Hubungan Kerja Di Pt. Suksesindo," no. 13 (2003): 58–77.

besarnya upah, dan hak serta kewajiban masing-masing pihak termasuk fasilitas sebagai tunjangan. Selain itu, salah satu hak yang melekat dalam diri pekerja/buruh, termasuk dalam hal ini *freelancer*, yakni hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan moral agama.

Apabila merujuk pada UU BPJS, pada Pasal 15 ayat (1) disebutkan bahwa: Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan antara lain berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan/atau jaminan pemeliharaan kesehatan. Hal-hal terkait jaminan sosial ini sangat penting sehingga perlu dicantumkan juga dalam perjanjian kerja. Pemberi kerja selain penyelenggara Negara apabila tidak melaksanakan ketentuan tersebut dapat dikenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada pasal 17 ayat (2) UU tersebut berupa teguran tertulis, denda, dan/atau tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu antara lain pemrosesan izin usaha, izin mendirikan bangunan, bukti kepemilikan hak tanah dan bangunan.

Melihat yang terjadi sekarang ini yaitu para pekerja lepas atau *freelancer* jauh dari kata mendapatkan jaminan dari para pengusaha baik jaminan sosial maupun jaminan ketenagakerjaan hal ini disebabkan karena tidak adanya perjanjian kerja terkait jaminan tersebut. Tanpa adanya perjanjian kerja akan menimbulkan fleksibilitas, dilihat dari perspektif pengusaha maupun pekerja lepas akan ada sisi positif dan negatif. Melihat aturan ketenagakerjaan ditegaskan adanya fleksibilitas harus dihindari dikarenakan ada kepastian hukum yang dapat mengadopsi perubahan ini. UU Ketenagakerjaan, UU SJSN dan UU BPJS sebagai instrumen hukum yang mengatur kedudukan buruh mampu melindungi suatu perubahan keadaan dalam masyarakat seiring perubahan. Hal inilah yang membuat penulis menitikberatkan pada efektivitas dasar Hukum Ketenagakerjaan beserta turunannya dalam menyikapi Fenomena *Gig Economy* di dunia ketenagakerjaan Indonesia. Sehingga dapat melahirkan payung hukum untuk memberi perlindungan kepada para buruh dalam menghadapi era pekerjaan yang baru ini. Karena itu penulis

tertarik untuk menulis skripsi dengan judul “PERLINDUNGAN BURUH DALAM SISTEM KERJA *GIG ECONOMY*”

1.2. Permasalahan

1. Bagaimana hubungan kerja antara pemberi kerja dan buruh dalam sistem kerja *Gig Economy* di Indonesia?
2. Apakah akibat hukum dari hubungan kerja yang terjadi dalam sistem kerja *Gig Economy*?

1.3. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu mengenai hak-hak buruh yang sekarang sudah dapat dikatakan terkikis, apalagi dengan adanya fenomena *Gig Economy* yang menitikberatkan bahwa suatu kondisi perekonomian di mana terjadi pergeseran status tenaga kerja dari yang umumnya adalah pekerja tetap menjadi pekerja kontrak sementara *short-term contract*, artinya buruh tidak mendapat jaminan sosial maupun jaminan ketenagakerjaan secara eksplisit.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini diantaranya yaitu untuk mengetahui bagaimana hubungan kerja antara pemberi kerja dan buruh dalam sistem kerja *Gig Economy* di Indonesia juga mengetahui apa akibat hukum dari hubungan kerja yang terjadi dalam sistem kerja *Gig Economy* bagi pemberi kerja dan buruh.

1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan bagi masyarakat untuk menambah wawasan terkait dengan perlindungan buruh dalam sistem kerja *Gig Economy*, bagi pemerintah bisa digunakan sebagai acuan dalam menerapkan perlindungan bagi buruh yang ada di Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Buruh

2.1.1. Pengertian Buruh

Menurut UU Ketenagakerjaan, buruh disamakan dengan pekerja. Hal itu dapat dibaca seperti tertulis pada pasal 1 ayat 3 yang berbunyi: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Istilah buruh di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah atau sama dengan pekerja.

Mengenai buruh itu di dalam KBBI lebih lanjut dibedakan adanya tiga klasifikasi buruh, yaitu pertama buruh kasar yang berarti buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian di bidang tertentu. Kedua buruh terampil, yaitu buruh yang mempunyai keterampilan di bidang tertentu, dan ketiga buruh terlatih, yaitu buruh yang sudah dilatih untuk keterampilan tertentu. Kata pekerja sendiri dalam KBBI tersebut memiliki dua pengertian. Pengertian pertama adalah orang yang bekerja dan yang kedua orang yang menerima upah atas hasil kerjanya; buruh; karyawan.¹⁸

Pekerja/buruh berupa orang-orang yang bekerja pada suatu tempat, pekerja tersebut harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang kemudian atas pekerjaannya pekerja tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang layak. Hal ini didasarkan karena adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan).

Tenaga pekerja atau buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja/buruh sehingga pekerja

¹⁸ Idi Setyo Utomo, “Suatu Tinjauan Tentang Tenaga Kerja Buruh Di Indonesia,” *The Winners* 6, no. 1 (2005): 83.

atau buruh itu selalu mengikuti tenaganya ketempat dimana dipekerjakan, dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja pekerja/buruh karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

2.1.2 Hak dan Kewajiban Buruh

Hak untuk bekerja dan memperoleh pekerjaan sebagaimana dijamin di dalam UUD dan memperoleh pekerjaan sebagaimana dijamin di dalam UUD 1945, memang merupakan hak setiap orang, baik itu secara pribadi ataupun secara bersama memang merupakan hak setiap orang, baik itu secara pribadi ataupun secara bersama sama, mempunyai kedudukan yang sama tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, sama, mempunyai kedudukan yang sama tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan golongan. Persamaan kedudukan tanpa mengenal diskriminasi memang merupakan prinsip hak asasi, namun tidak berarti semua orang memiliki kebebasan yang sebebaskan prinsip hak asasi, namun tidak berarti semua orang memiliki kebebasan yang sebebaskan bebasnya, tanpa pembatasan-pembatasan, sebab pada dasarnya dalam kebebasan seseorang terdapat kebebasan orang lain, di dalam terdapat kebebasan orang lain, di dalam hak seseorang juga terdapat hak orang lain, sehingga sebebaskan apapun seseorang menuntut pemenuhan dan penggunaan hak asasinya, namun tetap sebebaskan apapun seseorang menuntut pemenuhan dan penggunaan hak asasinya, namun tetap harus memperhatikan hak orang lain.¹⁹

A. Hak Buruh

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh

¹⁹ Nurhotia Harahap, "HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA DALAM UNDANG-UNDANG UNDANG KETENAGAKERJAAN," *Jurnal Al-Maqasid: Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyariahan Dan Keperdataan* 6, no. 2 (2020): 159–71.

perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:

- a. Hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, UUD 1945: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”
- b. Hak atas upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul.
- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup. Jaminan ini mutlak perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan.
- e. Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu.
- f. Hak untuk diperlakukan secara sama. Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.
- g. Hak atas rahasia pribadi. Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu.
- h. Hak atas kebebasan suara hati. Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik: melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau ramuan

- i. Hak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Termuat di dalam pasal 99 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

B. Kewajiban Buruh

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUH Perdata yang menyebutkan bahwa :

- a. Buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya digantikan oleh orang ketiga.
- b. Dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut.

2.2. Perjanjian Kerja

2.2.1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnyanya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.²⁰ Perjanjian kerja yang didasarkan pada pengertian UU Ketenagakerjaan tidak disebutkan bentuk perjanjiannya tertulis atau lisan; demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan.²¹ Idealnya, perjanjian

²⁰ Falentino Tampongogoy, “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia,” *Lex Privatum* 1, no. 1 (2013): 146–58.

²¹ Abdul Aziz, Aan Handriani, and Herliana Basri, “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan,” *Surya Kencana Satu* 10, no. 01 (2018): 19–36.

kerja dibuat dalam bentuk tertulis sehingga dapat digunakan sebagai alat bukti yang kuat. Namun, menurut pasal 51 UU Ketenagakerjaan dibolehkan perjanjian kerja dibuat secara lisan dengan alasan sosiologis, karena kondisi masyarakat yang masih beragam.²²

2.2.2. Unsur Perjanjian Kerja

Secara konseptual, perjanjian kerja memiliki unsur sebagai berikut: (a) adanya pekerjaan (*arbeid*); (b) di bawah perintah (*gezagsverhouding*); (c) adanya upah tertentu (*loon*); dan dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan.

- a. Pekerjaan (*arbeid*) sebagai unsur pertama dari suatu perjanjian kerja merupakan unsur pokok yang harus jelas jenis pekerjaannya dan bukan merupakan jenis pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.
- b. Perintah (*gezagsverhouding*). Perintah sebagaimana dimaksudkan merupakan perintah dari pemberi kerja atau pengusaha pada pekerja. Perintah tersebut merupakan perintah yang tentunya berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja.
- c. Upah (*loon*) sebagai unsur ketiga merupakan hak dari pekerja yang telah melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang diberikan oleh pemberi kerja atau pengusaha. Pengaturan upah pada UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwasanya pemberi kerja atau pengusaha wajib untuk membayarkan upah pada pekerja dan merupakan kewajiban utama dari pemberi kerja atau pengusaha pada pekerja.
- d. Waktu (*tijd*) yang ditentukan sebagai unsur tambahan dalam suatu perjanjian kerja merupakan waktu yang disepakati oleh pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.²³

²² Wahyu Sasongko, *Mengenal Tata Hukum Indonesia*, (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2012). Hlm 51.

²³ Ayunita Nur Rohanawati and Dian Agung Wicaksono, "Kesetaraan Dalam Perjanjian Kerja Dan Ambiguitas Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi," *Yudisial* 11, no. 3 (2018): 267–89.

2.2.3. Syarat Perjanjian Kerja

Dalam kaitan syarat sahnya suatu perjanjian, Asser menyatakan bahwa perjanjian terdiri atas dua bagian yaitu bagian inti (*wezenlijk oordeel*) disebut essensialia, merupakan sifat yang harus ada di dalam perjanjian, sifat yang menentukan atau menyeakan perjanjian itu tercipta (*constructive oordeel*), seperti perjanjian antara para pihak dan ojek perjanjian.²⁴ Syarat sahnya perjanjian secara umum sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata berlaku juga untuk sahnya suatu perjanjian kerja. Isi perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan. Dapat kita lihat pada Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, yaitu: (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan pihak- pihak yang mengadakan perjanjian kerja mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan oleh pengusaha, begitu juga pengusaha menerima pekerja untuk dipekerjakan.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Kedua belah pihak dalam perjanjian kerja yaitu pihak pekerja dengan pihak pengusaha cakap dalam membuat perjanjian. Berdasarkan Pasal 1 angka 26 UU Ketenagakerjaan batasan umur dalam membuat perjanjian adalah minimal berusia 18 Tahun selain itu seseorang dikatakan cakap dalam membuat perjanjian jika tidak terganggu jiwanya atau waras.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerjaan disini merupakan obyek perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang- undangan yang berlaku. Pekerjaan sebagai obyek dalam perjanjian kerja harus halal, di dalam suatu perjanjian kerja jenis pekerjaan merupakan hal yang harus jelas disebutkan.²⁵

²⁴ I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan*, (Jakarta, Sinar Grafika: 2018), hlm. 60

²⁵ Niru Anita Sinaga, "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan," *Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, no. 2 (2017): 30–45.

2.2.4. Jenis Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. menyatakan; “Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.²⁶ Pasal 59 ayat 1 undang-undang nomor 13 Tahun 2003 menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT sebagai berikut :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) Tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan²⁷

²⁶ Tampongongoy, “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia.”

²⁷ “Pasal 59 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,”

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yaitu: Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Dalam pasal 60 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.²⁸

2.3. Perlindungan Hukum

2.3.1. Pengertian Perlindungan Hukum

Pengertian perlindungan adalah tempat berlindung hal (perbuatan dan sebagainya). Dalam KBI yang dimaksud dengan perlindungan adalah cara, proses, dan perbuatan melindungi. Sedangkan hukum adalah peraturan yang dibuat oleh pemerintah atau yang data berlaku bagi semua orang dalam masyarakat (negara), hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrument untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum.²⁹ Penegakan hukum tidak hanya diartikan sebagai penerapan hukum positif, tetapi juga penciptaan hukum positif.³⁰ Perlindungan hukum memuat pengertian dari beberapa ahli yaitu :

Menurut Satjipto Raharjo yaitu memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.³¹

Menurut Muchsin, perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma

²⁸ “Pasal 60 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”

²⁹ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara* (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), hlm. 265.

³⁰ Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008), hal. 52

³¹ Qurani Dewi Kusumawardani, “Perlindungan Hukum Bagi Pengguna Internet Terhadap Konten Web Umpan Klik Di Media Online,” *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 19, no. 1 (2019): 11.

dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.³²

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.³³

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.³⁴

2.3.2. Perlindungan Terhadap Hak-hak Buruh

Menurut Imam Soepomo perlindungan terhadap pekerja/buruh terbagi menjadi 3 bagian yaitu: Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya; Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.³⁵

Perlindungan Ekonomis terkadang disebut sebagai Jaminan Sosial yang merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait penghasilannya. Perlindungan ini meliputi usaha-usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya. Termasuk perlindungan pekerja bila bekerja diluar kehendaknya. Sehubungan dengan perlindungan terkait penghasilan, maka yang menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja yang didapatkan oleh pekerja yang diistilahkan dengan upah. Menurut Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja yang diterima dan

³² *ibid*

³³ *ibid*

³⁴ *ibid*

³⁵ Niru Anita Sinaga and Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Ilmiah Hukum Dirgantara* 4, no. 13 (2003): 56–70.

dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan, bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) UU Ketenagakerjaan meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- h. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- i. Upah untuk pembayaran pesangon;
- j. Upah untuk perlindungan pajak penghasilan³⁶

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja dimuat bersamaan dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Adapun Kesehatan kerja didefinisikan sebagai setiap usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan-tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan (melanggar norma) kesusilaan dalam suatu hubungan kerja.

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

³⁶ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 108-109.

Pemeliharaan kesehatan juga dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja.³⁷

2.4. *Gig Economy*

Perkembangan teknologi yang pesat di abad ke-20 telah menyebabkan gangguan besar-besaran pada berbagai industri dan layanan, terutama dengan platform digital. Munculnya media digital menciptakan bidang baru dalam perusahaan yang inovatif untuk mengembangkan model pasar baru. Transaksi antara penawaran dan permintaan dimediasi oleh platform digital *peer-to-peer*. Model bisnis baru ini terdiri dari pasar dua sisi yang dimediasi oleh platform online yang memungkinkan tugas berbayar atau barang sewaan dilakukan oleh kontraktor independen dan disebut "*Gig Economy*". *Gig Economy* juga tumpang tindih dengan konsep lain, seperti ekonomi berbagi, ekonomi kolaboratif, dan ekonomi platform.³⁸

Gig Economy, merupakan frasa baru yang mengemuka bersamaan dengan semakin banyaknya generasi digital yang tidak bisa lepas dari menggunakan inovasi dan teknologi dari perangkat genggam mereka. Setiap kegiatan mereka dilakukan dari genggam mulai dari belanja, makan, jalan-jalan, hingga mengikuti gaya hidup. Gaya hidup generasi milenial dipadukan dengan kemudahan secara digital menciptakan pola pekerjaan yang belum pernah ada.

Gig Economy adalah suatu sistem pasar tenaga kerja bebas yang mana perusahaan akan mengontrak karyawan independen untuk bekerja dalam jangka waktu yang singkat. Keadaan ini disebut dengan *Gig Economy* atau ekonomi gig, karena kata *gig* di dalamnya memiliki arti manggung. Selain itu, *Gig* juga memiliki arti pekerjaan untuk periode waktu tertentu. Contoh sederhana dari ekonomi

³⁷ Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia," *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 69–78.

³⁸ Wardhana et al., "Regulatory Developments in the Gig Economy: A Literature Review."

gig adalah *freelancer*, kontraktor independen, pekerja berbasis proyek, dan lain sebagainya.

Di Indonesia, perkembangan *Gig Economy* pun telah berkembang dengan pesat. Hal tersebut dikarenakan adanya perkembangan berbagai platform seperti Gojek dan Grab. Seperti yang sudah kita ketahui bersama bahwa animo masyarakat akan kehadiran berbagai platform ini sangat tinggi karena banyaknya orang yang melamar kerja di berbagai platform tersebut. Selain melalui berbagai aplikasi ojek online, perkembangan *Gig Economy* di Indonesia pun terjadi karena semakin berkembangnya situs *freelancer*, seperti sribulancer, fastworks, project.co.id, dan lain sebagainya.

Gig Economy mulai menguat pada Tahun 2015 hingga 2019. Pemikir yang lebih kritis kemudian cenderung mengkaitkan *Gig Economy* dengan eksploitasi kerja dan kontrol kerja berbasis jaringan. Meskipun tidak bisa lepas dari perilaku generasi milenial, penelitian oleh Cook et al meneliti tentang peran angkatan kerja pasca produktif dengan fenomena *Gig Economy*. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa tenaga kerja yang lebih tua yang berpartisipasi dalam perekonomian gig cenderung mendapat bayaran lebih rendah daripada tenaga kerja yang usianya produktif. Prospek *Gig Economy* ini masih akan berkembang ke depannya karena nilainya yang terus meroket.³⁹

Pola *Gig Economy* memiliki beberapa ciri, yakni dipecah-pecahnya pekerjaan berdasarkan unit pekerjaan sehingga melahirkan “fragmentasi pekerjaan”. Tipe ekonomi ini ditopang oleh para pekerja lepas tanpa kewajiban bagi pemberi kerja untuk memberikan jaminan-jaminan sebagaimana dipahami dalam konsep kerja yang klasik dan diikat oleh derajat fleksibilitas tenaga kerja yang tinggi. Fleksibilitas ini sesungguhnya juga memiliki sisi baik bagi pekerja. Dari sisi pekerja, fleksibilitas memberikan keleluasaan untuk menyelesaikan pekerjaannya kapan saja dan di mana saja. Sisi negatifnya, ia menghasilkan ketidakpastian dan

³⁹ Renny Puspitarini Abdul Basit, “Persoalan Struktural Ekonomi Gig: Studi Kasus Start-Up Bisnis Transportasi Daring Di Indonesia,” *Al Intaj: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 6, no. 2 (2020): 4327–36.

kerentanan pekerjaan. Fleksibilitas menguntungkan perusahaan karena dapat mendorong efisiensi dan tetap menjaga perputaran roda ekonomi. Perusahaan dengan dukungan negara dapat mendiversifikasi aturan dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar. Dalam konteks di Indonesia yang saat ini mengalami bonus demografi kondisi dimana jumlah penduduk berusia produktif lebih banyak dibandingkan dengan penduduk berusia non-produktif menghasilkan *over supply* tenaga kerja muda. Hasilnya, pekerja tidak memiliki kekuatan yang cukup untuk menawar agar mendapatkan upah layak. Selain itu, biaya operasional atau biaya penunjang lain, seperti uang pulsa bagi online *freelancer* atau biaya servis dan nilai depresiasi kendaraan bagi ojek online, ditanggung oleh pekerja itu sendiri. Otomatis, hal ini semakin mengurangi nominal upah yang diperoleh. Sebagaimana disebut di atas, *Gig Economy* ditandai dengan upah di bawah standar minimal yang besarnya bergantung kepada kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Pekerja juga sangat minim proteksi, berbeda dengan jenis pekerjaan konvensional yang umumnya menyertakan perlindungan atau jaminan sosial bagi pekerja.

Salah satu hal yang sangat menjual dari konsep *Gig Economy* adalah fleksibilitas jam kerja bagi para pekerjanya. *Gig Economy* barangkali tidak mengenal konsep jam kerja 9–5. Sebagai gantinya, *freelancer* umumnya memiliki kebebasan untuk bekerja kapan saja dan seberapa pun lamanya. Namun, kebebasan ini tidak serta-merta membuat pekerja lebih sejahtera. Justru pekerja menjadi terdesak untuk dapat bekerja selama mungkin untuk memperoleh pendapatan yang cukup. Lebih-lebih untuk jenis pekerjaan berbasis algoritma dan teknologi, pekerja semakin tidak memiliki otonomi untuk menolak tawaran pekerjaan yang datang karena hal ini mendatangkan konsekuensi tertentu di masa depan, misalnya pekerja dieksklusi untuk tawaran pekerjaan selanjutnya.⁴⁰

⁴⁰ Kalangan Tenaga and Kerja Terdidik, “Mahasiswa Dan Gig Economy: Kerentanan Pekerja Lepas (Freelancer) Di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik,” *Jurnal PolGov* 3, no. 1 (2021): 195–234.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini yaitu normatif yuridis. Pendekatan normatif yuridis merupakan pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara meneelah peraturan perundang-undangan, teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta sumber lainyang erat kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

3.2. Sumber Data

3.2.1. Data Sekunder

Sumber Data Sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung, artinya sumber data yang diperoleh tidak secara langsung diperoleh dari lapangan, melainkan dari referensi ataupun kepustakaan yang ada. Referensi atau kepustakaan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain :

1. Bahan Hukum Primer, merupakan bahan atau referensi yang memiliki kekuatan hukum mengikat, yaitu sebagai berikut :
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. Kitab Undang-undang Hukum Perdata
 - c. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
 - d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
 - e. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- f. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
 - g. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
 - h. Peraturan Pemerintah 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
 - i. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
 - j. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
 - k. Peraturan Presiden Nomor 28 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan
2. Bahan Hukum Sekunder, merupakan bahan atau referensi literasi yang memberikan penjelasan bahan hukum primer, dalam hal ini referensi yang terkait yaitu buku-buku tentang hukum, literatur hasil karya ilmiah sarjana, jurnal, artikel, majalah, bulletin serta hasil penelitian terkait dengan permasalahan penelitian.
 3. Bahan Hukum Tersier, merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk dan sebagai faktor penguat dari bahan primer dan skunder, seperti kamus hukum dan kamus bahasa

3.3. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.3.1. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur dalam pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*) Studi kepustakaan merupakan pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasikan secara luas yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Adapun cara yang dilakukan yaitu mengidentifikasi data sekunder yang diperlukan, inventarisasi data yang

sesuai dengan rumusan masalah, mengutip literature dan undang-undang yang berhubungan dengan materi penelitian.

3.3.2. Prosedur Pengolahan Data

Setelah mengumpulkan data, selanjutnya dilakukan pengolahan data sehingga dapat digunakan untuk menganalisis permasalahan yang diteliti data yang telah terkumpul, diolah melalui pengolahan dengan tahap-tahap sebagai berikut:

- 1) Pemeriksaan data, yaitu data yang diperoleh akan diperiksa untuk mengetahui apakah masih terdapat kekurangan-kekurangan dan kesalahan-kesalahan serta apakah data tersebut telah sesuai dengan permasalahan yang dibahas.
- 2) Sistematika data, yaitu penelusuran data berdasarkan urutan data yang telah ditentukan sesuai dengan ruang lingkup pokok bahasan secara sistematis.
- 3) Penyusunan Data, merupakan prosedur penempatan data pada pokok bahasan masing-masing sesuai dengan sistematik, sehingga dapat dipermudah untuk dianalisis secara lebih lanjut.

3.4. Analisis Data

Setelah data tersusun secara sistematis, maka tahap selanjutnya adalah menganalisis data memberikan arti dan makna dalam uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang diajukan mengenai Perlindungan Buruh Dalam Sistem Kerja *Gig Economy*.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Hubungan kerja yang terjadi dalam fenomena sistem kerja *Gig Economy* yaitu hubungan kerja non standar atau *Non-Standard Employment*.. Berdasar penelusuran normatif yang dilakukan terdapat dua bentuk hubungan kerja non-standar yang dikenal dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, yakni hubungan kerja dengan sistem kontrak (PKWT) dan hubungan kerja *outsourcing*. Dua jenis hubungan kerja ini, meskipun sifatnya non-standar, telah diatur dengan cukup jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun aturan turunannya. Sedangkan, dua bentuk hubungan kerja non-standar lain, yakni hubungan kerja *parttime* atau *on-call* dan *disguised employment relationship* belum ditemukan pengaturannya dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.
2. Akibat dari hubungan kerja non standar itulah perusahaan-perusahaan yang menerapkan hubungan kerja tidak standar di Indonesia sering mengabaikan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga sering terjadi pelanggaran hak-hak pekerja tidak standar. Beberapa fenomena yang terjadi bahwa hubungan kerja tidak standar banyak memberikan kerugian bagi pekerja, namun terdapat juga negara yang berhasil menerapkan dengan memotivasi karyawan dan mendapatkan kesuksesan. Sebagian besar tenaga kerja tidak standar bekerja di posisi yang memiliki keterampilan rendah dan tanpa jenjang karir serta pekerja tidak standar dapat merugikan pengembangan sumber daya manusia baik bagi perusahaan ataupun klien. Masih banyak pekerja yang memiliki latar belakang pendidikan yang rendah menempati posisi tersebut dan diupah lebih rendah dari upah minimum.

5.2. Saran

Melihat dari praktik yang terjadi maka perlu dilakukan tindakan nyata bagaimana kebijakan dan peraturan pemerintah dapat bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan yang menerapkan hubungan kerja tidak standar dalam melindungi pekerja serta menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi

Buku

- Badan Pusat Statistik. 2022. *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2022*. Jakarta. Badan Pusat Statistik.
- Bambang, R.Joni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia.
- HR, Ridwan. 2019. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta. Raja Grafindo Persada (Rajawali Pers).
- Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi 12*. Jakarta. Rajagrafindo Persada.
- Jaya, Nyoman Serikat Putra. 2008. *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*. Bandung. Citra Aditya Bakti.
- Prinst, Darwin. 1994. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Redjeki, Sri. 2016. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta Selatan: Pusdik SDM Kesehatan.
- Sasongko, Wahyu. 2012. *Mengenal Tata Hukum Indonesia*. Bandar Lampung. Universitas Lampung, 2012.
- Setiawan, Ketut Oka. 2018. *Hukum Perikatan*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Wijayanti, Asri. 2016. *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya. Revka Petra Media.

Perundang-undangan

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Kitab Undang-undang Hukum Perdata
- c. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- e. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- f. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- g. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- h. Peraturan Pemerintah 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
- i. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- j. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- k. Peraturan Presiden Nomor 28 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

Sumber Lain

Jurnal

Abraham, Katharine, and Susan K Taylor. "Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence." *Journal of Labor Economics* 14, no. 3 (1996): 394–424.

Adams, Abi, Judith Freedman, and Jeremias Prassl. "Rethinking Legal Taxonomies for the *Gig Economy*." *Oxford Review of Economic Policy* 34, no. 3 (2018): 475–94. <https://doi.org/10.1093/oxrep/gry006>.

Adillah, Siti Ummu, and Sri Anik. "Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan." *Yustisia Jurnal Hukum* 93, no. 3 (2015): 558–80. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v93i0.3684>.

- Agara, Andryawan Perdana Dista, Budi Santoso, and Dhiana Puspitawati. "Perlindungan Hukum Peserta Program Jaminan Hari Tua Legal Protection of Participants of the Old Age Guarantee Program At the Social Security Organizing Body of Employment." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan* 6 (2021): 11–17.
- Agus, Dede. "Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal LEGALITAS* 4, no. 13 (2019): 1–25.
- AL-Dossary, Reem. "Investigating the Feasibility of Applying the *Gig Economy* Framework in the Nursing Profession towards the Saudi Arabian Vision 2030." *Informatics in Medicine Unlocked* 30, no. March 2022 (2022): 100921. <https://doi.org/10.1016/j.imu.2022.100921>.
- Aziz, Abdul, Aan Handriani, and HERliana Basri. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan." *Surya Kencana Satu* 10, no. 01 (2018): 19–36.
- Buhoy, Rimluk S. "Pelaksanaan Pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagai Wujud Perlindungan Hukum Bagi Pekerja." *Arena Hukum* 6, no. 3 (2013): 290–452.
- Champeau, M., M. Arzac, P. Pineau, and F. Denyset. *Non-Standard Employment Around The World Understanding Challenges, Shaping Prospects. International Labour Organization*, 2016.
- Damiri, Devi Melisa, and Mohammad Benny Alexandri. "Industrial Relations: Comparative Non-Standard Employment Relationship in Nigeria and Indonesia." *AdBispreneur* 2, no. 1 (2017): 79–92. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i1.12881>.
- Darmayanti, Erni. "Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan." *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)* 3, no. 2 (2018): 283. <https://doi.org/10.33760/jch.v3i2.21>.
- Donovan, Sarah A, David H Bradley, and Jon O Shimabukuro. "What Does the *Gig Economy* Mean for Workers?" *Congressional Research Service: Report*, 2016,1–16. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=tsh&AN=112855546&site=ehost-live>.
- Farza, Reza Rizky, Agus Mulya Karsona, and Betty Rubiati. "Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak Dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Kontrak." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 4, no. 1 (2019): 150–67. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v4n1.9>.
- Fatmawati, Dian, Falikul Isbah, and Amelinda Pandu Kusumaningtyas. "Pekerja Muda Dan Ancaman Deskillling-Skill Trap Di Sektor Transportasi Berbasis

- Daring.” *Jurnal Studi Pemuda* 8, no. 1 (2019): 29. <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.45301>.
- Ferber, Marianne A., and Jane Waldfogel. “The Long-Term Consequences of Nontraditional Employment.” *Monthly Labor Review* 121, no. 5 (1998): 3–12.
- Firman, Muhammad. “Analisis Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pekerja Pemadam Kebakaran Di Kota Makassar.” *Online Journal System Universitas Negeri Makassar* 9, no. 2 (2014): 47–58.
- Fithriatus Shalihah. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham.” *UIR Law Review* 1, no. 2 (2017): 149–60.
- Harahap, Nurhotia. “Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Al-Maqasid: Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyariahan Dan Keperdataan* 6, no. 2 (2020): 159–71.
- Heru Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA *OUTSOURCING* BERDASARKAN ASAS KEADILAN.” *Zitteliana* 18, no. 1 (2003): 22–27.
- Iskandar Christian Salasa. “Analisa Tentang Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan.” *Lex Administratum* 2, no. 1 (2014): 1–15. <http://dx.doi.org/10.1016/j.biochi.2015.03.025><http://dx.doi.org/10.1038/nature10402><http://dx.doi.org/10.1038/nature21059><http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127><http://dx.doi.org/10.1038/nrmicro2577>
- Ismail, Najmi, and Moch. Zainuddin. “Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan.” *Jurnal Pekerjaan Sosial* 1, no. 3 (2018): 166–82. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20494>.
- Izzati, Nabiyla Risfa. “Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.” *Masalah-Masalah Hukum* 50, no. 3 (2021): 290–303. <https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303>.
- Kulov, O A, D I Syzdykova, and K Pernica. “Agency Labor as a Non-Standard Employment Development Factor.” *Journal of Economic Research & Business Administration* 3, no. 125 (2018): 47–54.
- Kurniawidjaja, L Meily. “Filosofi Dan Konsep Dasar Kesehatan Kerja Serta Perkembangannya Dalam Praktik.” *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* 1, no. 6 (2007): 243–51.
- Kusuma, Rahmawati, Basniwati, Nugraha, Lalu Guna, and Sri Hariati. “Hak Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.” *PALAR (Pakuan Law Review)* 07 (2021): 194–205. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.

- Kusumawardani, Qurani Dewi. "Perlindungan Hukum Bagi Pengguna Internet Terhadap Konten Web Umpan Klik Di Media Online." *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 19, no. 1 (2019): 11. <https://doi.org/10.30641/dejure.2019.v19.11-30>.
- Latupono, Barzah. "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) Di Kota Ambon." *Sasi* 17, no. 3 (2011): 59. <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.366>.
- Lauren Appelbaum (USA), Greg Bamber (Australia), Stuart M. Basefsky, (United States), Daria V. Chernyaeva (Russia), Richard Croucher (United Kingdom), Maurizio del Conte (Italy), Tomas Davulis (Lithuania), Tayo Fashoyin (Nigeria), József Hajdu (Hungary), Stephen A. Woodbury (USA), Richard Hyman, Valeria Pulignano; Raúl, and G Saco Barrios. "LABOUR STUDIES." *E-Journal of International and Comparative LABOUR STUDIES* 6, no. 2 (2017). www.adaptbulletin.eu.
- Lee, Bokim. "Job and Life Satisfaction of Nonstandard Workers in South Korea." *Workplace Health & Safety* 61, no. 8 (2013): 355–63. <https://doi.org/10.1177/216507991306100806>.
- Niru Anita Sinaga, and Tiberius Zaluchu. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Ilmiah Hukum Dirgantara* 4, no. 13 (2003): 56–70.
- Nurchahyo, Ngabidin. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 69–78. <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.
- Nurhalimah, Siti. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurisprudentie* 1, no. 1 (2018): 59–72. <https://doi.org/10.15408/adalah.v1i1.8200>.
- Pratama Herry Herlambang, Yos Johan Utama. "Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pola Hubungan Hukum Antara Pekerja Dengan Perusahaan Berbasis *Outsourcing* Guna Mencapai Pola Ideal Hubungan Kerja Di Pt. Suksesindo," no. 13 (2003): 58–77.
- Pratiwi, Andi Misbahul. *Ekonomi Informal Indonesia Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan. Trade Union Rights Centre*, 2020.
- Renny Puspitarini Abdul Basit. "Persoalan Struktural Ekonomi Gig: Studi Kasus Start-Up Bisnis Transportasi Daring Di Indonesia." *Al Intaj: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 6, no. 2 (2020): 4327–36. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/nyimak>.
- Rohanawati, Ayunita Nur, and Dian Agung Wicaksono. "Kesetaraan Dalam Perjanjian Kerja Dan Ambiguitas Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi." *Yudisial* 11, no. 3 (2018): 267–89.

- Rosifany, Ony. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Legalitas* 4, no. 2 (2020): 36–53.
- Ross, Peter, and Greg J Bamber. "Strategic Choices in Pluralist and Unitarist Employment Relations Regimes: A Study of Australian Telecommunications." *Griffith University* 63 (2009).
- Seong, Jee Young, Eun Young Nam, and Doo Seung Hong. "Work-Related Attitudes of Non-Regular and Regular Workers in Korea: Exploring Distributive Justice as a Mediator." *Development and Society* 45, no. 1 (2016): 39–67. <https://doi.org/10.21588/dns.2016.45.1.002>.
- Setiawan, Iwan, and Aan Khurosani. "Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* 2, no. 1 (2018): 1–20. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3828>.
- Shubhan, M. Hadi. "Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Yang Tidak Dibayar Pengusaha." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 50, no. 2 (2020): 519. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no2.2589>.
- Sinaga, Niru Anita. "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan." *Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, no. 2 (2017): 30–45.
- Soerjadi, Diadjeng Famelia. "Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Gig Worker Di Event Organizer Daerah Khusus Ibukota (Dki) Jakarta Selatan Pada Era Revolusi Industri 4.0." *JOURNAL of LEGAL RESEARCH* 3, no. 3 (2021): 383–402. <https://doi.org/10.15408/jlr.v3i2.20322>.
- Soewono, Djoko Heroe. "Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Hukum.Unik.Kediri.Ac.Id* 3, no. 2 (2019): 1–13.
- Suharsin. "Fungsi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Yang Di Atur Oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Dalam Memberikan Jaminan Kesehatan Serta Perlindungan Hukum Terhadap Ketenagakerjaan." *Ilmu Sosial*, 2014.
- Tampongangoy, Falentino. "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia." *Lex Privatum* 1, no. 1 (2013): 146–58.
- Tenaga, Kalangan, and Kerja Terdidik. "Mahasiswa Dan *Gig Economy*: Kerentanan Pekerja Lepas (Freelancer) Di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik." *Jurnal PolGov* 3, no. 1 (2021): 195–234.
- "To Gig or Not to Gig? Stories from the Modern Economy." *Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)*, no. March (2017): 1–59. https://www.cipd.co.uk/Images/to-gig-or-not-to-gig_2017-stories-from-the-

modern-economy_tcm18-18955.pdf.

Utomo, Idi Setyo. "Suatu Tinjauan Tentang Tenaga Kerja Buruh Di Indonesia." *The Winners* 6, no. 1 (2005): 83. <https://doi.org/10.21512/tw.v6i1.528>.

Wardhana, Victory Haris Kusuma, Maria Grace Herlina, Sugiharto Bangsawan, and Michael Aaron Tuori Tuori. "Regulatory Developments in the *Gig Economy*: A Literature Review." *The Winners* 21, no. 2 (2020): 141–53. <https://doi.org/10.21512/tw.v21i2.6758>.

Wildan, Muhammad. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Khaira Ummah* 12, no. 4 (2017): 837.

Wood, Alex J., Mark Graham, Vili Lehdonvirta, and Isis Hjorth. "Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global *Gig Economy*." *Work, Employment and Society* 33, no. 1 (2019): 56–75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>.

Yuli W, Yuliana Y, Sulastri, and Dwi Aryanti R. "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT)." *Jurnal Yuridis* 5, no. 2 (2018): 186–209.

Zhuo-Chao, PAN. "Bridges or Traps? Research on Transition Results of Non-Standard Employment." *Journal of Guizhou University of Finance and Economics*, no. 06 (2021): 29–35.

Internet

Biro Humas Kemnaker, "Pekerja Kontrak dan *Outsourcing* Tetap Berhak Terima THR" <https://kemnaker.go.id/news/detail/pekerja-kontrak-dan-outsourcing-tetap-berhak-terima-thr>. Diakses pada 23 November 2022

Hadi, Abdul, "Mengenal '*Gig Economy*': Dunia Kerja Baru yang Rentan Eksploitasi", <https://tirto.id/mengenal-gig-economy-dunia-kerja-baru-yang-rentan-eksploitasi-eqxU> (diakses pada tanggal 5 november 2022)

Insight, Mengenal Istilah *Gig Economy* dan Potensinya, <https://bankraya.co.id/articles/insights/detail/mengenal-istilah-gig-economy-dan-potensinya> (diakses pada 27 Desember 2022)

Mantalean, Vitolio, "Pencairan JHT Disebut Sudah Bermasalah sejak Lama karena Minim Keterbukaan" <https://nasional.kompas.com/read/2022/02/22/13471601/pencairan-jht-disebut-sudah-bermasalah-sejak-lama-karena-minim-keterbukaan#>. Diakses pada 15 november 2022

Nabiyla Risfa Izzati, “Sisi Gelap Pekerja *Gig Economy* Indonesia: Disebut 'Mitra' Tapi Tak Ada Payung Hukumnya”, <https://www.vice.com/id/article/y3pnmk/mitra-ojol-dan-kurir-tak-punya-payung-hukum-tak-terlindungi-hak-bpjs-upah-minimum-imbis-gig-economy>_Diakses pada tanggal 19 Desember 2022

Saputra, Andi, ”Saya Karyawan Kontrak di DKI Digaji di Bawah UMR, Bagaimana Menuntut Hak?”, <https://news.detik.com/berita/d-6082680/saya-karyawan-kontrak-di-dki-digaji-di-bawah-umr-bagaimana-menuntut-hak#>. Diakses pada 15 november 2022.