STUDI KOMPARATIF STATUS PEKERJA *GIG* TRANSPORTASI *ONLINE* DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA DAN *GIG* WORKERS *ACT* 2025 MALAYSIA

Rohmani Galang Julianto

Universitas Pelita Bangsa
E-mail : muhammadgalangj@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital telah melahirkan gig economy yang menimbulkan konsekuensi yuridis dalam sistem hukum Indonesia, khususnya terkait status pengemudi ojek online yang dikualifikasikan sebagai mitra sehingga tidak memperoleh perlindungan hukum penuh. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis kekosongan hukum mengenai status pengemudi ojek online dalam perspektif perlindungan hak pekerja menurut peraturan perundang-undangan Indonesia serta membandingkannya dengan ketentuan dalam *Gig Workers Act 2025* Malaysia. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan komparatif melalui analisis bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Indonesia belum memiliki pengaturan eksplisit mengenai pekerja gig sehingga hak, perlindungan, dan posisi tawar pengemudi ojek online masih lemah, sementara Malaysia telah menetapkan kategori hukum khusus dengan hak dasar seperti kontrak kerja tertulis, hak berserikat, standar pendapatan minimum, dan perlindungan sosial. Temuan ini menegaskan bahwa pekerja gig di Indonesia menghadapi kerentanan ekonomi akibat fluktuasi pendapatan, biaya operasional tinggi, serta algoritma platform yang tidak transparan. Implikasi penelitian menunjukkan perlunya regulasi hibrid di Indonesia yang mampu menggabungkan fleksibilitas kemitraan dengan perlindungan hukum layaknya hubungan kerja formal.

Kata Kunci : *Gig Economy, Ojek Online, Perlindungan Hukum, Perbandingan Hukum, Malaysia*

ABSTRACT

The rise of digital technology has fostered the gig economy, creating legal consequences within Indonesia's labor law system, particularly regarding the status of online motorcycle taxi drivers classified as partners and thus excluded from full legal protection. This study aims to identify and analyze the legal gap concerning the status of online drivers in the perspective of workers' rights protection under Indonesian labor law and to compare it with the provisions of Malaysia's Gig Workers Act 2025. The method applied is normative legal research with a comparative approach, analyzing primary, secondary, and tertiary legal materials. The findings reveal that Indonesia lacks explicit regulation on gig workers, resulting in weak protection of rights and bargaining power, while Malaysia has established a specific legal category granting fundamental rights such as written contracts, freedom of association, minimum income standards, and social protection. The study also shows that Indonesian gig workers face economic vulnerability due to income fluctuations, high operational costs, and opaque platform algorithms. The implication highlights the urgency of adopting a hybrid regulatory model in Indonesia that balances partnership flexibility with legal protection similar to formal employment.

Keywords : *Gig Economy, Online Motorcycle Taxi, Legal Protection, Comparative Law, Malaysia*

PENDAHULUAN

Fenomena gig economy di sektor transportasi online menimbulkan dilema yuridis mengenai status pekerja yang dikualifikasikan sebagai "mitra" alih-alih "pekerja" dalam hubungan kerja formal. Kondisi ini menimbulkan *gap analysis* berupa ketidakjelasan status hukum yang berdampak pada lemahnya perlindungan hak normatif, jaminan sosial, dan kepastian kerja bagi jutaan pengemudi ojek online di Indonesia. Kekosongan norma ini berimplikasi pada ketidakpastian hukum sekaligus menimbulkan kerentanan ekonomi akibat fluktuasi pendapatan, biaya operasional tinggi, serta algoritma platform yang tidak transparan.

Nilai kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada analisis komparatif antara sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia dengan *Gig Workers Act 2025* Malaysia, yang secara progresif telah mengakui pekerja gig sebagai kategori hukum tersendiri dengan hak dasar seperti kontrak kerja tertulis, hak berserikat, standar pendapatan minimum, dan perlindungan sosial. Pendekatan ini memberikan perspektif baru bagi Indonesia dalam merumuskan regulasi yang lebih adaptif terhadap dinamika ekonomi digital.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis status hukum pekerja gig transportasi online dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia serta membandingkannya dengan ketentuan yang diatur dalam *Gig Workers Act 2025* Malaysia, sehingga dapat dipahami persamaan, perbedaan, dan implikasi yuridis dari kedua sistem hukum tersebut.

Penelitian ini dimaksudnkan untuk memperkaya literatur hukum ketenagakerjaan dengan menyoroti isu pekerja gig berbasis platform digital yang sebelumnya telah dikaji. Berbeda dari kajian terdahulu, penelitian ini menekankan komparasi normatif Indonesia–Malaysia untuk menilai urgensi pembentukan regulasi hibrid yang mampu menyeimbangkan fleksibilitas kemitraan dengan perlindungan hukum layaknya hubungan kerja formal.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif (normative legal research) yang menempatkan hukum sebagai sistem norma yang terdiri atas asas, kaidah, dan peraturan perundang-undangan. Fokus penelitian diarahkan pada pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya, dan dibandingkan dengan *Gig Workers Act 2025* Malaysia.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach), yaitu menelaah regulasi yang mengatur hubungan kerja dan perlindungan pekerja, baik di Indonesia maupun Malaysia. Pendekatan konseptual (conceptual approach), yaitu mengkaji konsep-konsep hukum yang relevan seperti hubungan kerja, hubungan kemitraan, perlindungan hukum, kepastian hukum, keadilan industrial, serta fenomena *misclassification*. Sumber bahan hukum terdiri dari: Bahan hukum primer, Bahan hukum sekunder, dan Bahan hukum tersier. Teknik analisis yang digunakan adalah interpretasi yuridis dengan penafsiran gramatikal dan sistematis. Analisis dilakukan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari norma umum menuju kasus khusus, Studi komparatif digunakan untuk membandingkan sistem hukum Indonesia dengan Malaysia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Hubungan Kerja Pekerja *Gig* Transportasi *Online* Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.

1. Gambaran Umum Pekerja *Gig* Transportasi *Online* di Indonesia

Pengemudi *online* (*driver online*) adalah pihak yang melaksanakan layanan antar-jemput barang maupun orang melalui aplikasi dengan menggunakan kendaraan bermotor milik sendiri. Sistem kerja mereka didesain oleh penyedia layanan aplikasi melalui mekanisme *gamification work*, seperti misi, target harian, bonus, rating, dan penilaian kinerja. Sistem ini menyerupai permainan, namun pada kenyataannya berfungsi sebagai instrumen kontrol yang membatasi fleksibilitas kerja. Platform digital berperan sebagai perantara utama yang menghubungkan tiga pihak: merchant penyedia produk, pekerja *Gig* penyedia jasa, dan konsumen (lihat Gambar 2). Dalam model ini, platform menyediakan ruang transaksi dan mengambil komisi dari penjualan jasa dan produk yang terjadi di dalam sistemnya.

Perikatan antara driver *online* dengan penyedia aplikasi lahir dari perjanjian kemitraan, bukan dari perjanjian kerja. Oleh sebab itu hubungan keduanya tidak tunduk pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, melainkan pada syarat sah perjanjian dan asas-asas perjanjian yang diatur dalam Buku III BW serta Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM (yang sebagian telah diubah dengan UU Cipta Kerja).

Perjanjian kemitraan tidak dapat disamakan dengan perjanjian kerja karena tidak terdapat unsur hubungan subordinasi. Dalam kemitraan, para pihak dianggap memiliki kedudukan hukum yang setara, oleh sebab itu tidak ada kewajiban bagi penyedia layanan untuk memberikan hak-hak normatif diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini menegaskan bahwa kemitraan lebih menekankan pada prinsip saling menguntungkan dan kebebasan berkontrak (*pacta sunt servanda*), bukan pada hubungan kerja yang mengandung unsur pekerjaan, perintah, dan upah.

Ekonomi *Gig* yang bertumpu pada platform digital telah memberikan sumbangan nyata bagi pemberdayaan perekonomian Indonesia. sejumlah penelitian mengenai sektor *Transportasi Online* dapat menjadi gambaran awal. Sektor ini mencakup layanan transportasi, pesan-antar makanan, belanja daring, serta jasa kurir dan pengantaran berbasis permintaan. Berdasarkan data, Indonesia memiliki sekitar 41,6 juta pekerja *Gig* atau tenaga lepas, dengan 1,8 juta di antaranya bekerja di layanan *Transportasi Online* seperti ojek dan taksi *online*. Kontribusi ekonomi *Gig* terhadap perekonomian nacional yang cukup besar, diperkirakan mencapai lebih dari Rp150 triliun pada tahun 2025. Ini menunjukkan bahwa platform digital membuka peluang kerja fleksibel bagi jutaan orang dan menjadi salah satu pilar penting dalam pertumbuhan ekonomi digital Indonesia.

Aplikasi *Transportasi Online* seperti Gojek, Grab, dan Uber, pada masa awalnya memang mengalami fase yang relatif mulus atau sering disebut *honeymoon period*, sebelum kemudian menghadapi berbagai tantangan regulasi, protes pengemudi, dan dinamika pasar. Gelombang protes dari para pengemudi tidak dapat dipisahkan dari strategi yang dijalankan perusahaan untuk mengejar pertumbuhan cepat. Perusahaan sering terjebak dalam perang tarif yang berkepanjangan. Ketika pasar mulai dikuasai dan pesaing melemah, langkah berikutnya adalah meningkatkan pendapatan dengan menaikkan potongan atau biaya layanan, mengurangi insentif atau mengubah skema komisi. Konsumen memang masih menikmati tarif yang murah, tetapi para pengemudi justru menghadapi tekanan yang semakin berat: pendapatan yang tidak menentu dan biaya operasional yang terus meningkat. Pada akhirnya, kondisi tersebut menciptakan pola hubungan kerja yang cenderung eksploitatif terhadap para “mitra pengemudi”.

Survei Litbang Kompas (Februari 2026) menemukan bahwa mayoritas pengemudi ojek *online* di Indonesia bekerja dalam kondisi *overwork*, dengan rata-rata jam kerja mencapai 63–72 jam per minggu; sebanyak 32,2 persen responden bekerja lebih dari 12 jam per hari dan 69,6 persen tidak pernah mengambil libur, kesejahteraan mereka menjadi rapuh karena pendapatan bersih rendah, biaya operasional tinggi, serta ketiadaan perlindungan normatif diatur dalam UU Cipta Kerja yang menetapkan jam kerja ideal hanya 40 jam per minggu.

Fenomena ini dapat dikaitkan dengan konsep prekariat yang dikemukakan oleh *Guy Standing*. Dimensi prekariat pekerja transportasi *online* dapat dipahami sebagai gambaran kerentanan multidimensi yang dialami oleh mereka yang bekerja di sektor *Gig economy*. Secara ekonomi, pengemudi ojek *online* menghadapi pendapatan yang fluktuatif, biaya operasional tinggi, serta ketiadaan standar upah minimum yang dijamin negara. Secara sosial, status mereka rapuh karena hanya dianggap sebagai "mitra" dan bukan pekerja formal, mengakibatkan posisi tawar dalam masyarakat maupun di hadapan perusahaan menjadi lemah. Dari sisi hukum, hubungan kerja berbentuk kemitraan membuat mereka tidak memperoleh perlindungan normatif, termasuk hak atas pesangon, cuti, maupun jaminan sosial penuh. Secara politik, pekerja transportasi *online* minim representasi formal dalam kebijakan publik, kepentingan mereka lebih banyak ditentukan oleh perusahaan aplikasi dibandingkan regulasi negara. secara psikologis, jam kerja panjang, ketidakpastian masa depan, dan ketergantungan pada algoritma aplikasi menimbulkan stres serta kecemasan yang berkelanjutan.

2. Hukum Pekerja *Gig* Transportasi *Online*

A. Hubungan Kemitraan Pekerja Gig Transportasi Online

Fenomena pekerja *Gig* yang beroperasi melalui platform digital seperti Gojek, Grab, atau layanan pengantaran berbasis aplikasi lainnya memperlihatkan adanya bentuk hubungan kerja baru yang tidak sepenuhnya sesuai dengan definisi hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah, yaitu :

1. Unsur Pekerjaan. Dalam suatu perjanjian kerja, harus terdapat pekerjaan yang diperjanjikan sebagai objek perjanjian. Pekerjaan tersebut pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri oleh pekerja karena sifatnya yang melekat pada keterampilan dan keahlian pribadi.
2. Unsur Upah. Dalam unsur upah pada hubungan kerja, terdapat kewajiban pengusaha untuk memberikan imbalan atau kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan pekerja.
3. Unsur perintah. Unsur perintah dalam hubungan kerja menunjukkan adanya hubungan subordinasi antara pekerja dan pengusaha.

Ketiga unsur tersebut secara faktual terpenuhi. Unsur Pekerjaan terpenuhi karena dilakukan langsung oleh pengemudi dengan keterampilan pribadi dan tidak dapat diadelegasikan kepada orang lain tanpa izin, perusahaan platform memliliki kontrol terhadap identitas pribadi yang ketat, misalnya identitas pengemudi, identifikasi wajah, identitas kendaraan, dan kata sandi akun, hal ini memenuhi kontrol atau pengaturan secara terstruktur pekerjaan yang tidak dapat dialihkan kepada orang lain. Unsur kedua yaitu Unsur Upah juga terpenuhi, Pengemudi menerima imbalan berupa bagi hasil dari tarif perjalanan yang pada substansinya memenuhi unsur upah. Walaupun tidak secara langsung upah di berikan oleh Platform, Upah/hasil kerja pengemudi tetap berada dalam kontrol algoritmik aplikasi melalui sistem harga, potongan tarif, dan membebankan biaya layanan, pengemudi tidak memliliki keleluasaan untuk mengatur tarif dan potongan lainnya yang artinya aplikasi memliki kontrol terhadap pendapatan pengemudi sebagai bentuk subordinasi. Unsur Perintah perusahaan memang tidak secara langsung atau konvensional memberikan perintah kepada pengemudi melainkan melakukan penawaran terhadap kesempatan kerja melalui aplikasi. Namun

kemajuan teknologi membutuhkan interpretasi yang lebih luas tentang kontrol Platform yaitu Platform memberikan aturan standar operasional seperti target kinerja, tingkat penerimaan dan standar kualitas layanan yang harus di ikuti dan memberlakukan sanksi seperti sepi order, suspen sementara dan pemutusan kemitraan, walaupun perintah tidak secara langsung kontrol aplikasi ada dalam kuasa Platform yang artinya perintah dan sanksi pada hakikatnya dilakukan oleh Platform. Oleh karena itu unsur perintah juga terpenuhi. Oleh karena itu secara yuridis hubungan ojol lebih tepat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja, meskipun secara kontraktual perusahaan menempatkannya sebagai hubungan kemitraan.

Didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak terdapat dasar hukum yang secara khusus mengatur hubungan kemitraan antara pekerja dan pemberi kerja. Konsep kemitraan justru berasal dari UU No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM, yang mengatur kerja sama antar pelaku usaha, bukan hubungan antara individu pekerja dengan perusahaan. Pada praktik *Gig economy*, istilah kemitraan mengalami normalisasi dan dipakai secara luas oleh platform sebagai mekanisme untuk membangun serta mengikat hubungan dengan para pekerja *Gig*.

Hubungan kemitraan diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), khususnya Pasal 1 angka 13. Dalam ketentuan tersebut, kemitraan dipahami sebagai kerja sama usaha yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan berlandaskan prinsip saling membutuhkan, saling percaya, saling memperkuat, dan saling menguntungkan antara pelaku UMKM dengan usaha besar, definisi usaha kecil dan besar ada pada pengatuaran Konsep ini menempatkan kedua belah pihak dalam posisi sejajar untuk menciptakan sinergi usaha dan meningkatkan daya saing.

Hubungan kemitraan yang diatur dalam UU No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM sangat berbeda dengan pola kemitraan yang terjalin antara pekerja *Gig* dan platform. Regulasi tersebut pada dasarnya mengatur hubungan antara usaha kecil dengan usaha besar, bukan antara individu pekerja dengan perusahaan aplikasi. Menurut Pasal 87 angka 5 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 26 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, kemitraan dilaksanakan melalui berbagai pola, kemitraan dilaksanakan melalui berbagai pola, yaitu: inti-plasma, subkontrak, waralaba, perdagangan umum, distribusi dan keagenan, rantai pasok dan bentuk kemitraan lain, seperti bagi hasil, kerja sama operasional, usaha patungan (*joint venture*), serta penyumberluaran (*outsourcing*). Setiap bentuk kemitraan yang dilakukan oleh UMKM wajib dituangkan dalam perjanjian kemitraan. setiap bentuk kemitraan yang dilakukan oleh UMKM wajib dituangkan dalam perjanjian kemitraan diatur dalam Pasal 26 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UU UMKM). Klasifikasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia diatur secara tegas dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Pasal tersebut menetapkan kriteria berdasarkan kekayaan bersih (aset) dan/atau hasil penjualan tahunan.

Konsep kemitraan dalam UU UMKM pada dasarnya ditujukan untuk mengatur hubungan antar pelaku usaha. Relasi antara pekerja *Gig* dan platform tidak sepenuhnya sesuai dengan kerangka tersebut, karena praktik yang terjadi lebih mencerminkan adanya subordinasi dibandingkan prinsip kesetaraan yang menjadi dasar kemitraan. Pada hakikatnya, hubungan kemitraan merupakan hubungan hukum yang lahir dari perjanjian kemitraan, yaitu bentuk kerja sama dalam keterkaitan usaha, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang berlandaskan prinsip saling membutuhkan, saling mempercayai, saling memperkuat, dan saling menguntungkan. Kemitraan seharusnya dijalankan dengan menjunjung etika bisnis yang sehat, di mana para pihak memiliki kedudukan hukum yang setara.

Ketentuan mengenai hubungan antara perusahaan aplikasi dengan pengemudi ojek *online* diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pelindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat yaitu :

1. Pasal 15 ayat (1) menyatakan: "Hubungan antara Perusahaan Aplikasi dengan Pengemudi merupakan hubungan kemitraan."
2. Pasal 15 ayat (2) menyatakan "Pengaturan mengenai hubungan kemitraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan."

Pemerintah melalui Kementerian Perhubungan dengan adanya ketentuan tersebut secara resmi menetapkan pengemudi ojek *online* sebagai mitra usaha, bukan pekerja. Artinya, status hukum pengemudi dilegitimasi dalam kerangka hubungan kemitraan. Namun, penetapan ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai definisi hukum yang dijadikan rujukan untuk membingkai konsep kemitraan tersebut. Hingga kini, belum terdapat kejelasan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dikategorikan sebagai perjanjian kemitraan, maupun mengenai hak dan kewajiban para pihak yang terlibat. Ketidakjelasan tersebut menjadikan hubungan kemitraan yang dibangun bersifat semu, karena tidak sepenuhnya mencerminkan perlindungan dan kepastian hukum bagi pengemudi.

B. Hubungan Kemitraan Semu

Hubungan kemitraan yang diterapkan oleh perusahaan sering kali berubah menjadi kemitraan semu karena lima hal utama yang membuat posisi mitra tidak setara dengan perusahaan yaitu :

1. Hubungan kemitraan yang dijalankan bertentangan dengan perusahaan platform dan pengemudi ojek *online* di atas bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2013 tentang pelaksanaan UU tersebut yang mengatur tentang kemitraan. praktik kemitraan yang berjalan tidak menerapkan prinsip-prinsip kemitraan yaitu saling memerlukan, saling mempercayai, saling memperkuat, dan saling menguntungkan, seperti aturan dalam Pasal 1 Ayat 13 UU 20 Tahun 2008. Itu terjadi karena adanya hubungan yang tidak setara dan memunculkan dominasi perusahaan platform atas mitra mereka.
2. Semua keputusan penting dalam proses kerja menjadi kewenangan perusahaan platform. Para pengemudi ojek *online* tidak memiliki hak bersuara dalam proses mengambil keputusan yang seharusnya mereka peroleh ketika statusnya adalah mitra. Keputusan tentang penentuan tarif, sanksi, bonus, orderan, algoritme, dan mekanisme kerja dalam kemitraan diputuskan sepihak oleh perusahaan, tanpa ada ruang bersuara bagi para ojol.
3. Perusahaan mengontrol proses kerja dari ojol. Konsep kemitraan dalam ekonomi *Gig* selama ini diklaim oleh perusahaan aplikasi dapat mendorong model kerja yang memberi kebebasan hingga kemerdekaan pada mereka yang bermitra untuk menentukan waktu kerja dan menjadi tidak terikat.
4. Perusahaan memonopoli akses informasi dan data. Data yang terkumpul di perusahaan platform, merupakan hasil akumulasi informasi dari kerja Ojol. Status sebagai mitra tidak lantas membuat para Pengemudi ojek *online* dapat mengakses informasi dan data di perusahaan platform. Ketiadaan akses dan kendali atas data yang kemudian diatur oleh sistem algoritma, menjauhkan Pengemudi ojek *online* dari informasi tentang bagaimana tata kelola yang seharusnya dilakukan untuk saling menguntungkan dalam hubungan kemitraan.
5. Perjanjian kerja cenderung bersifat *take it or leave it*, pihak platform tidak memberikan ruang bagi adanya kesetaraan dalam proses perundingan. Isi perjanjian dapat diubah sewaktu-waktu

tanpa persetujuan pengemudi, mencakup potongan tarif, skema insentif, penerapan sanksi, aturan mengenai larangan maupun kewajiban. Aktivitas ekonomi mereka dijalankan dengan memanfaatkan aset pribadi yang relatif terbatas, seperti sepeda motor atau mobil, serta telepon genggam sebagai sarana utama. Pendapatan yang diperoleh pun bersifat harian dan relatif kecil, ini menunjukkan karakteristik pekerjaan mandiri dengan tingkat ketergantungan yang tinggi pada platform digital. Situasi ini memperlihatkan adanya subordinasi yang kuat, menempatkan pengemudi dalam posisi lemah dan bergantung sepenuhnya pada kebijakan platform.

Status "mitra" justru dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai bentuk penyelundupan hukum, dengan menerapkan pola kemitraan pada situasi yang sebenarnya lebih tepat dikategorikan sebagai hubungan kerja. Strategi ini digunakan agar perusahaan dapat menghindari kewajiban untuk memberikan hak-hak normatif kepada pengemudi daring.

3. Implikasi Yuridis Pekerja *Gig* di Indonesia

Perlunya regulasi baru yang adaptif terhadap dinamika ekonomi digital. Regulasi tersebut harus mampu menyeimbangkan fleksibilitas kerja berbasis aplikasi dengan perlindungan hak dasar pekerja. Tanpa reformasi hukum, pekerja *Gig* akan terus berada dalam posisi rentan dan berisiko mengalami eksploitasi oleh perusahaan platform.

B. Perbandingan Hubungan Kerja Pekerja *Gig* Transportasi *Online* Antara Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dengan *Gig Worker Act 2025* Malaysia.

Perbandingan antara Indonesia dan Malaysia dalam mengatur pekerja *Gig* transportasi online memperlihatkan perbedaan pengaturan. Di Indonesia, pengemudi ojek online masih ditempatkan dalam kerangka Hubungan kemitraan, sehingga perlindungan hukum yang mereka terima sangat terbatas. Status sebagai "mitra" membuat hak-hak normatif yang biasanya melekat pada hubungan kerja tidak sepenuhnya berlaku. Malaysia melalui *Gig Workers Act 2025* telah memberikan pengakuan hukum yang lebih jelas terhadap pekerja *Gig*, termasuk pengemudi transportasi online. Regulasi ini menetapkan kepastian status, dan juga menyediakan akses terhadap jaminan sosial dan mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih terstruktur. Indonesia masih menghadapi kekosongan norma dalam melindungi pekerja *Gig*, sementara Malaysia sudah bergerak maju dengan regulasi yang lebih adaptif terhadap dinamika ekonomi digital.

Penelaahan kedua sistem hukum ini, dapat terlihat bagaimana regulasi di Indonesia masih menghadapi kekosongan norma, sedangkan Malaysia telah bergerak maju dengan model perlindungan yang lebih adaptif. Berikut beberapa aspek kompratif :

Table 4. Perbandingan Hubungan Kerja Indonesia Malaysia

No	Aspek	Indonesia	Malaysia (*Gig Workers Act 2025*)
1	Status hukum pekerja *Gig*	Hanya jika unsur Pasal 1 No 15 UU No. 13 Thn 2003 terbukti, relasi dapat dikualifikasi sebagai hubungan kerja. Jika tidak, Relasi dikualifikasikan sebagai kemitraan berdasarkan	Pekerja bersatus Pekerja Mandiri yang diatur Khusus diikat dengan kontrak *Service agreement* bukan *contract of service* (karyawan penuh di bawah *Employment Act 1955*) maupun *contract for service (*Independen Kontraktor)

		asas kebebasan berkontrak.	
2	Perjanjian Kerja	Tidak ada format baku dalam UU Ketenagakerjaan maupun UU UMKM. Sektor ojek *online* diatur terbatas melalui regulasi Kemenhub (tarif dan keselamatan). sebagai Hubungan kemitraan dengan Perjanjian perdata berdasarkan asas kebebasan berkontrak	Perjanjian Kerja diatur dalam *clause 3*: *service agreement* wajib memuat pihak, masa, jenis layanan, kewajiban, besaran dan cara bayar, serta manfaat.
3	Tarif	Diatur sektoral melalui Kepmenhub KP No. 564/2022 tentang pedoman tarif dan KP No. 1001/2022 yang mengatur tentang batas potongan mitra ≤20%.	Penetapan standar pendapatan minimum sebagaimana dimandatkan oleh *Clause 11* akan melibatkan proses konsultatif antara tiga pihak utama: Pemerintah, entitas pemberi kerja (Platform) dan Perwakilan Pekerja
4	Mekanisme Penyelesaian sengketa	Tidak ada mekanisme khusus. Jalur sengketa bergantung pada diselesaikan sepihak oleh Platform	Penyelesaian melalui dewan tripartit bukan pengadilan hubungan industrial, konsep konsiliais seperti jalur nonlitigasi
5	Tripartit	Tidak ada campur tangan pemerintah. Sengketa dianggap urusan privat antara pekerja dan Platform.	Ada Dewan Tripartit yang bukan bagian dari peradilan hubungan industrial. Pemerintah berperan menunjuk konsiliator untuk memfasilitasi penyelesaian.
6	Program Jaminan sosial	pengklasifikasian pekerja *Gig* transportasi online sebagai BPU yang bersifat sukarela menimbulkan kekosongan hukum karena mereka tidak mendapat perlindungan wajib, dan tanpa	Wajib mendaftarkan pekerja *Gig* dengan skema iuran dipotong oleh platform.

		mekanisme potongan melalui platform.	
7	Serikat Pekerja *Gig*	Tidak ada pengaturan khusus. Pekerja *Gig* sulit membentuk serikat karena statusnya hanya mitra kontraktual.	*Gig Workers Act 2025* mengakui hak pekerja *Gig* untuk membentuk asosiasi/serikat pekerja sebagai wadah representasi dalam konsultasi tripartit.

Tabel di atas memperlihatkan perbedaan mendasar antara regulasi pekerja *Gig* di Indonesia dan Malaysia Berbeda dengan Indonesia, malaysia mengakui hubungan hukum pekerja *Gig* sebagai khategori ketiga yang berbeda dengan pekerja formal dan independen kontraktor. Pengakuan terhadap hak pekerja *Gig* atas perlindungan sosial dalam *Gig Workers Act 2025* secara eksplisit dalam penjelasan *Clause 8 (Rights of Gig Worker)* yang menyatakan bahwa pekerja *Gig* berhak memperoleh perlindungan sosial sebagaimana ditentukan oleh Menteri. Kemudian *Clause 82 (Rights of Gig worker under this Part)* menegaskan bahwa potongan kontribusi jaminan sosial dilakukan oleh aplikasi penyedia layanan, sehingga pekerja *Gig* tetap memperoleh akses terhadap hak tersebut.

Perbedaan mendasar terletak pada kerangka hukum dan perlindungan sosial. Indonesia masih menempatkan pekerja *Gig* dalam status hukum yang menimbulkan kekosongan terhadap pengaturan pekerja *Gig*, yang merembet pada aturan turunan seperti, jaminan sosial, penyelesaian sengketa dan hubungan tripartit. sedangkan Malaysia sudah mengadopsi regulasi khusus yang memberikan kepastian status, yang berimplikasi pada hak normatif, mekanisme perlindungan sosial dan kolektif. Belajar dari Malaysia, Indonesia memiliki potensi untuk merumuskan regulasi *lex specialis* yang lebih adaptif terhadap realitas pekerja *Gig*, sehingga tidak lagi terjebak dalam status "mitra kontraktual" yang minim perlindungan.

KESIMPULAN

Konsep hubungan kerja pekerja *Gig* transportasi online dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia pada praktiknya masih ditempatkan dalam kerangka kemitraan perdata, bukan sebagai hubungan kerja formal sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, karena tidak memenuhi unsur pekerjaan, upah, serta perintah yang menjadi dasar hubungan kerja Akibatnya, pengemudi transportasi *online* dianggap sebagai mitra platfom. Kondisi ini membuat mereka tidak memperoleh hak normatif seperti upah minimum, jaminan sosial, perlindungan dari PHK sepihak, maupun akses ke mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial, kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan memperlihatkan kesenjangan antara norma hukum dengan praktik lapangan dalam ekonomi digital.

Perbandingan konsep hubungan kerja pekerja *Gig* transportasi online antara Indonesia dan Malaysia memperlihatkan adanya kesenjangan regulasi yang cukup jelas. Di Indonesia, pekerja *Gig* masih diposisikan sebagai mitra berdasarkan perjanjian perdata sehingga tidak memperoleh perlindungan hukum yang memadai, termasuk hak normatif seperti upah minimum, jaminan sosial, dan mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial. Sedangkan Malaysia melalui *Gig Workers Act 2025* telah mengakui pekerja *Gig* sebagai kategori khusus dengan perlindungan

minimum berupa kontrak tertulis, hak berserikat, standar pendapatan minimum, serta akses terhadap jaminan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

Hadi Subhan, *Hukum Perjanjian Kemitraan dalam Perspektif Ketenagakerjaan*, Surabaya: Airlangga University Press, 2019.

Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.

Asshiddiqie, Jimly. *Konstitusi dan Negara Hukum*. Jakarta: Konstitusi Press, 2005.

Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Djambatan, 2003.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2021.

Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2022.

Porter, Michael E. *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: Free Press, 1985.

Raharjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002.

Rawls, John. *A Theory of Justice*. Diterjemahkan oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2021.

Standing, Guy. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic, 2011.

Tjandra, Surya. *Labour Law and Development in Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 2016

Zichermann, Gabe & Cunningham, Christopher. *Gamification by Design: Implementing Game Mechanics in Web and Mobile Apps*. Sebastopol: O'Reilly Media, 2011.

Sumber Jurnal

Nabiyla Risfa Izzati. *Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jurnal Hukum Indonesia, 2021–2022.

Nabiyla Risfa Izzati, *Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek Online: Distorsi Logika Hubungan Kemitraan Ekonomi Gig*, Undang: Jurnal Hukum, Vol. 5 No. 2, 2022, hlm. 325–356.

Nabiyla Risfa Izzati & M.M.G. Sesunan, *Misclassified Partnership and the Impact of Legal Loophole on Workers*, BESTUUR, Vol. 10 No. 1, 2022, hlm. 57–67.

Nabiyla Risfa Izzati, *Gig economy dan Perlindungan Pekerja Non-Standar di Indonesia: Analisis Normatif*, Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol. 51 No. 4, 2022, hlm. 612–630.

Nabiyla Risfa Izzati, *Jalan Terjal Pekerja Gig Perempuan: Fleksibel tapi Risiko Tinggi*, Mojok.co, 2023.

Muhammad Yorga Permana, Nabiyla Risfa Izzati, dan Media Wahyudi Askar, *Measuring the Gig Economy in Indonesia: Typology, characteristics, and distribution*, SSRN, 2023, hlm. 1.

Marvell Limiardo dan Gunardi Lie. "Reevaluasi Konsep Kemitraan: Implikasi Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Lepas dalam Ekonomi *Gig* Indonesia." *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, Vol. 3 No. 1 (Februari 2025): 1–10. https://doi.org/10.24912/jssh.v3i1.36834

Rosenblat, Alex & Stark, Luke. *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*. International Journal of Communication, Vol. 10, 2016.

Sumber Perundang - Undangan/ Standar Internasional

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat.
Loh Guet Ching v MyTeksi Sdn Bhd (berniaga atas nama Grab), Judicial Review Application No. WA-25-296-10/2020, Mahkamah Tinggi Malaysia, 2021.
Malaysia. *Akta Pekerja Gig 2025 (Act 872).* Percetakan Nasional Malaysia Berhad, diundangkan 31 Disember 2025, mulai berlaku 31 Mac 2026.
Malaysia. *Societies Act 1966 (Act 335).* Percetakan Nasional Malaysia Berhad.
Malaysia. *Employment Act 1955 (Act 265).* Percetakan Nasional Malaysia Berhad.
Malaysia. *Employment (Amendment) Act 2022 (Act A1651).* Diundangkan 10 Mei 2022, berlaku 1 Januari 2023.

.

Artikel

Jawa Pos. 2024. *Dari 41,6 juta pekerja tenaga lepas di Indonesia, 1,8 juta di antaranya driver ojol dan taksi online berhak dapat THR*. Jawa Pos. Diakses pada 11 April 2026 dari: https://www.jawapos.com/ekonomi/015710285/dari-416-juta-pekerja-tenaga-lepas-di-indonesia-sebanyak-18-juta-di-antaranya-driver-ojol-dan-taksi-online-berhak-dapat-thr
Pojok Satu. 2024. *Kontribusi Rp150 triliun, mengapa pekerja ekonomi Gig masih minim perlindungan*. Pojok Satu. Diakses pada 11 April 2026 dari: https://www.pojoksatu.id/nasional/1086535253/kontribusi-rp150-triliun-mengapa-pekerja-ekonomi-*Gig*-masih-minim-perlindungan
Investor.id. 2024. *Pekerja di sektor Gig membutuhkan jaminan sosial berbasis kontribusi*. Investor.id. Diakses pada 11 April 2026 dari: https://investor.id/business/390845/pekerja-di-sektor-*Gig*-membutuhkan-jaminan-sosial-berbasis-kontribusi
Kompas.com. (2025). *RUU Pekerja Gig Economy Masuk Prolegnas Prioritas 2026*, 30 September 2025. Diakses 10 Juli 2026 dari: https://www.kompas.com
Kompas, *Survei Litbang Kompas: Overwork di Jalanan, Potret Rapuhnya Hidup Pengemudi Ojol*, Februari 2026, diakses 11 juli 2026, https://www.kompas.id.