



Studi Perbandingan Regulasi Hukum bagi Pekerja Ekonomi GIG di Sektor Transportasi : Indonesia dan California

Erda Afifah,¹

¹ Universitas Islam Negeri Yogyakarta , Indonesia. dan e-mail afifaherda16@gmail.com

Abstract: *This study compares the legal protections for gig workers in Indonesia and California. In Indonesia, the majority of gig workers are classified as partners, which means they do not receive adequate labor protections as stipulated in Government Regulation Number 35 of 2021. In contrast, California implements the ABC5 test, which provides a clearer legal framework for classifying workers as employees or independent contractors. This study employs a comparative legal method to analyze the differences in treatment of gig workers in both regions. The results indicate that the partnership model in Indonesia is detrimental to workers and makes them vulnerable, while the ABC5 test in California provides better protection, despite the challenges in its implementation. Based on these findings, the study recommends that Indonesia immediately develop specific regulations for gig workers. These regulations are expected to provide legal certainty and more adequate labor protection for gig workers as the digital economy grows.*

Keyword: *Gig Economy, Transportation Sector, Worker Classification, Legal Protection, Indonesia, California*

Abstrak: Penelitian ini membandingkan perlindungan hukum bagi pekerja gig di Indonesia dan California. Di Indonesia, mayoritas pekerja gig diklasifikasikan sebagai mitra, sehingga tidak mendapat perlindungan ketenagakerjaan yang memadai seperti diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Sebaliknya, California menerapkan uji ABC5 yang memberikan kerangka hukum lebih jelas untuk mengklasifikasi pekerja sebagai karyawan atau kontraktor independen. Studi ini menggunakan metode hukum perbandingan untuk menganalisis perbedaan perlakuan terhadap pekerja gig di kedua wilayah. Hasilnya menunjukkan bahwa model kemitraan di Indonesia merugikan pekerja dan membuat mereka rentan, sementara uji ABC5 di California memberikan perlindungan lebih baik meskipun ada tantangan implementasi. Berdasarkan temuan ini, penelitian merekomendasikan agar Indonesia segera menyusun regulasi spesifik untuk pekerja gig. Regulasi ini diharapkan dapat memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang lebih memadai bagi pekerja gig seiring dengan pertumbuhan ekonomi digital. Kata Kunci: Indonesia, Hukum, Adil

Kata Kunci : *Ekonomi Gig, Sektor Transportasi, Klasifikasi Pekerja, Perlindungan Hukum, Indonesia, California*



Copyright © 2024 by Author(s)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan informasi dalam penyedia jasa transportasi selama satu abad terakhir telah mengganggu berbagai sektor industri dan layanan digital (*platform*)¹. Transformasi ini memaksa sumber daya manusia untuk beradaptasi dan bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif. Di Indonesia, melonjaknya jenis dan kualifikasi pekerjaan formal mendorong masyarakat untuk mencari pekerjaan tambahan (*freelance*). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2020, tenaga kerja informal meningkat menjadi 58,29%, sementara minat terhadap pekerjaan informal menurun menjadi 39,10%. Pandemi COVID-19 memperburuk situasi ini dengan banyaknya Pemutusan Hak Pekerja (PHK). (Wardhana et al., 2020a)

International Labor Organization (ILO) mencatat bahwa kaum milenial berpendidikan tinggi mengalami kesulitan dalam menemukan pekerjaan yang sesuai. Contohnya, sekitar 52% lulusan di Amerika Serikat dilaporkan underemployed, bekerja di posisi yang tidak memerlukan gelar sarjana setahun setelah lulus². Perusahaan di era digital kini semakin memanfaatkan gig ekonomi sebagai solusi rekrutmen karyawan sementara. Generasi milenial dan Gen Z cenderung mencari pekerjaan yang fleksibel dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja (Andrew Hanson, 2024)

California, sebagai negara bagian dengan perekonomian terbesar di Amerika Serikat dan Produk Negara Bruto (GSP) mencapai \$3,6 Triliun pada tahun 2022, memiliki pekerja gig yang beragam³. Mereka sering kali diberi label sebagai pekerja kontingen, lepas, tidak tetap, mandiri, atau kontrak. Penting untuk memahami jenis pekerjaan gig, cara pelaksanaannya, serta upah yang layak diberikan. Klasifikasi pekerjaan sebagai karyawan atau kontraktor

¹Victory Haris Kusuma Wardana, Maria Grace Herlina, Sugiharto Bangsawa, Michael Aaron Tuori. Regulatory Developments In The Gig Economy : A Literature Review. *Binus Journal Publishing*. Vol. 21 No. 2 (September 2020) Hlm. 145

² Andrew Hanson, Carlo Salerno, Matt Sigelman, Mels De Zeeuw and Stephen Moret || It's Long-Term Effect for College Graduates || <https://www.higheredtoday.org/>, akses 30 September 2024.

³ Bureau of Economic Analysis || Gross Domestic Product by State and Personal Income by State, 4th Quarter 2022 and Year 2022 || <https://www.bea.gov/>, akses 30 September 2024.

independen sangat diperlukan untuk menentukan jaminan dan hak pekerja.

(Bureau of Economic Analysis, 2023)

Merujuk pada UU Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) yang secara tidak langsung mengatur mengenai perlindungan pekerja gig, yang mana didalamnya terdapat poin penting yakni terkait regulasi perlindungan pekerja dan pengaturan pekerja kontrak. Namun, dikarenakan tidak ada aturan khusus yang secara langsung menjabarkan terkait hak pekerja gig berakhir berdampak kepada kekosongan hukum bagi pekerja gig.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum perbandingan. Perbandingan ini digunakan untuk menganalisis regulasi bagi perkerjaan gig di kedua wilayah tersebut, khususnya berfokus pada bagaimana masing-masing yurisdiksi mengklasifikasi pekerja dan dampak yang dihasilkan terhadap hak serta perlindungan pekerja.

Permasalahan utama yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah ambiguitas dalam kerangka regulasi di Indonesia, yang mengakibatkan ketidakpastian terkait hak-hak pekerja gig, seperti upah dan jaminan sosial. Pekerja gig di Indonesia sering diklasifikasikan sebagai mitra, yang membatasi akses mereka terhadap perlindungan hukum. Sebaliknya, California menggunakan uji ABC⁵ untuk membedakan karyawan dari kontraktor independen, yang memberikan perlindungan hukum lebih jelas meskipun dalam realitas terdapat tantangan dalam pelaksanaannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk membandingkan regulasi hukum pekerja gig yang ada di Indonesia dengan California, dengan fokus pada klasifikasi pekerja dan dampaknya terhadap perlindungan hukum serta kesejahteraan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kebutuhan akan kebijakan yang lebih jelas dan adil di Indonesia guna melindungi pekerja gig, sekaligus menjaga keseimbangan antara kepenyangan perusahaan dan pekerja.

Regulasi dan Hubungan Pelaku Gigs di Indonesia

Perluasan bisnis gig berbasis aplikasi memberikan *challenge* bagi semua kalangan pebisnis untuk berlomba dalam menjalankan perusahaannya, dimana banyak perusahaan melakukan rekrutmen besar besaran pada perusahaan tanpa melihat klasifikasi pekerja tersebut. sama halnya pemerintah sebagai aktor utama dalam pembuatan kebijakan mengenai klasifikasi pekerjaan baru ini. Klasifikasi pekerja di Indonesia terbagi atas dua kategori yakni pekerja formal atau informal. Seseorang yang bekerja dengan status pekerjaan berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar atau sebagai buruh/karyawan/pegawai dianggap sebagai pekerja formal⁴. Sedangkan selain itu (berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar, pekerja bebas pertanian, pekerja bebas nonpertanian, dan pekerja keluarga/pekerja tidak dibayar) dikategorikan sebagai pekerja informal. (Hendro et al., 2021)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Indonesia mengklasifikasikan pekerja ke dalam dua kategori, yaitu Pekerjaan Waktu Tertentu (PWT) dan Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu (PWTT). Pekerjaan Waktu Tertentu (PWT) merujuk pada pekerjaan yang memiliki batas waktu, biasanya untuk proyek-proyek yang bersifat sementara atau berdasarkan perjanjian kerja dengan durasi terbatas. Sementara itu, Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu (PWTT) mengacu pada pekerjaan yang bersifat terus-menerus tanpa adanya batas waktu yang ditetapkan dalam kontrak, yang biasanya berlaku untuk posisi yang membutuhkan keberlanjutan dalam jangka panjang.

Dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 ini, pekerjaan yang bersifat tidak tetap didefinisikan sebagai pekerjaan yang tidak memerlukan kehadiran karyawan secara berkelanjutan atau dalam jangka waktu yang panjang. Sifat pekerjaan ini biasanya bergantung pada permintaan sesaat atau proyek-proyek tertentu dengan batas waktu yang jelas.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga menjabarkan ciri-ciri

⁴ A.D Hendro, D. Khiat, R.S Wibisono, R. Nike, R, Mahendradani. " Identifikasi Kriteria Pekerja Informal terhadap Pemilik Usaha Makan-Minum di Jakarta". *Indonesian Business Review*. Vol. 4 No. 1 (Desember 2021). Hlm. 115

pekerjaan yang bersifat tidak tetap, yaitu:

1. Tidak adanya jaminan keberlanjutan pekerjaan;
2. Bergantung pada permintaan atau proyek tertentu; dan
3. Dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja dengan jangka waktu terbatas.

Dalam konteks pekerjaan gig, khususnya di sektor transportasi seperti pengemudi ojek online atau transportasi berbasis aplikasi, klasifikasi ini menimbulkan beberapa pertanyaan. Pekerja gig sering kali dipekerjakan berdasarkan permintaan, namun tanpa jaminan keberlanjutan yang khas dalam PWT maupun PWTT. Mereka juga sering diposisikan sebagai 'mitra' atau kontraktor independen, yang secara hukum berbeda dari status pekerja formal. Dengan demikian, meskipun pekerjaan gig memenuhi kriteria tidak tetap dalam PP Nomor 35 Tahun 2021, terdapat kekosongan regulasi yang perlu diisi untuk memberikan perlindungan hukum dan kepastian hak bagi pekerja gig. Ketiadaan jaminan keberlanjutan dan tergantungnya pekerjaan pada permintaan platform digital juga memperkuat perlunya kebijakan yang lebih spesifik bagi pekerja gig.

Pada Ketentuan Penggunaan Aplikasi Go-Patner untuk Mitra 2W yang tersedia di situs resmi Gojek⁵, analisis berikut dapat dilakukan:

1. Tidak Ada Jaminan Keberlanjutan

Pasal 7.1:

“ Hubungan Anda dengan Gojek adalah hubungan kontraktor independen secara kemitraan. Anda secara tegas setuju bahwa Ketentuan Penggunaan Mitra ini tunduk pada hukum yang berlaku yang mengatur tentang usaha mikro, kecil, menengah, serta ketentuan terkait hubungan kemitraan. Tidak ada hubungan usaha patungan, persekutuan, atau agen yang terjadi antara Kami dan Anda.”

⁵ Ketentuan Penggunaan Aplikasi Go-Patner Untuk Mitra Gojek. <https://www.gojek.com/id-id/app/ketentuan-penggunaan-aplikasi-gopartner-untuk-mitra-2w>

Pasal ini menegaskan bahwa hubungan antara Gojek dan Mitra bersifat kemitraan, bukan hubungan ketenagakerjaan. Dengan demikian, tidak ada jaminan keberlanjutan kerja bagi mitra, karena kemitraan ini mengikuti aturan terkait usaha independen, bukan ketentuan ketenagakerjaan seperti yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021. Dalam konteks ketenagakerjaan, pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) memperoleh hak atas keberlanjutan kerja, stabilitas status sebagai pekerja tetap, serta jaminan sosial dan pesangon yang tidak berlaku dalam kemitraan ini.

2. Bergantung pada Permintaan atau Proyek Tertentu

Pasal 15.1 Poin C:

“Hak untuk menentukan secara bebas dengan diskresi penuh untuk menonaktifkan aplikasi mitra Anda jika Anda belum siap untuk menggunakan Layanan Gojek dan melaksanakan Layanan Mitra.”

Pasal ini menjelaskan bahwa mitra Gojek akan menerima permintaan layanan melalui aplikasi dan memiliki kebebasan untuk menerima atau menolak permintaan tersebut. Dengan kata lain, status kerja mitra bergantung pada permintaan layanan dan ketersediaan mitra untuk menjalankan layanan. Berbeda dengan ketentuan hubungan kerja formal dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur oleh PP No. 35 Tahun 2021, yang menyatakan bahwa pekerja dalam PKWT dipekerjakan untuk jangka waktu atau proyek tertentu dengan hak-hak yang telah diatur oleh undang-undang, mitra Gojek lebih fleksibel dalam menerima atau menolak pekerjaan tanpa hak atas jaminan stabilitas atau keberlanjutan.

3. Perjanjian Kerja dengan Jangka Waktu Terbatas

Pasal 19.1;

“Ketentuan Penggunaan Mitra ini berlaku selama 1 (satu) tahun efektif terhitung sejak (i) tanggal 22 Januari 2024; atau (ii) tanggal dimana Anda menyetujui Ketentuan Penggunaan Mitra ini, mana yang lebih lama. Ketentuan Penggunaan Mitra ini akan diperpanjang secara otomatis dengan jangka waktu 1 (satu) tahun untuk setiap kali

perpanjangan sesuai dengan syarat dan ketentuan yang tercantum dalam Ketentuan Penggunaan Mitra, kecuali apabila diakhiri sebagaimana diatur dalam Ketentuan Penggunaan Mitra ini.”

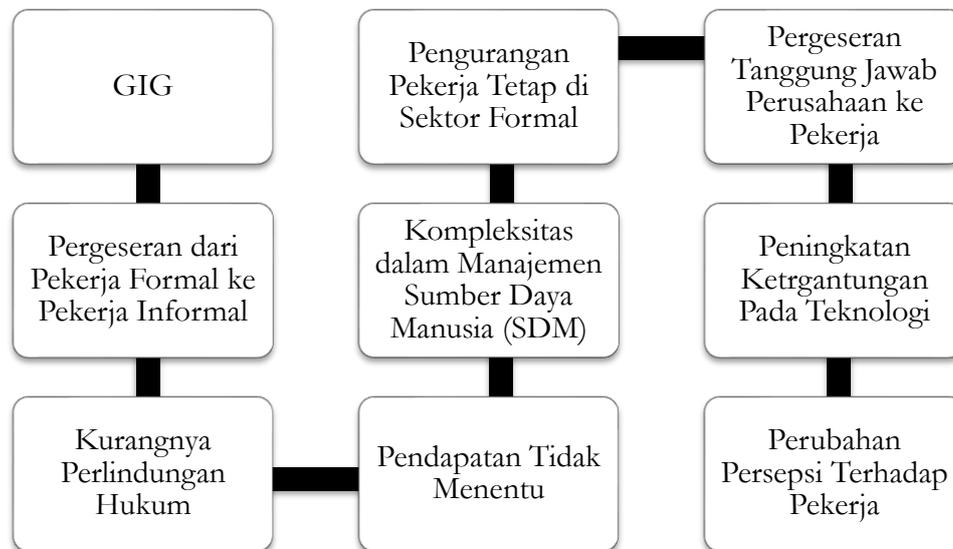
Pasal ini menyatakan bahwa perjanjian kemitraan dengan Gojek berlaku untuk periode satu tahun dan diperpanjang otomatis selama satu tahun berikutnya kecuali diakhiri oleh salah satu pihak. Ketentuan ini sejalan dengan konsep PKWT dalam PP No. 35 Tahun 2021, yang memungkinkan hubungan kerja bersifat sementara atau terikat waktu tertentu, namun tetap memberikan hak dan jaminan kepada pekerja yang dipekerjakan. Dalam perjanjian kemitraan ini, tidak ada ketentuan mengenai hak-hak ketenagakerjaan seperti pesangon atau kompensasi, yang umumnya berlaku pada hubungan kerja dengan jangka waktu tetap sesuai undang-undang.

Perkembangan *gig economy* di Indonesia, yang ditandai oleh meningkatnya jumlah pekerja independen seperti mitra pengemudi dalam aplikasi Gojek, menyoroti kekosongan hukum dalam perlindungan ketenagakerjaan. Saat ini, undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, seperti yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021, tidak secara khusus mengakomodasi pekerja *gig*, yang statusnya berada di antara karyawan tetap dan kontraktor independen. Hal ini menyebabkan pekerja *gig* tidak mendapatkan hak-hak dasar seperti jaminan sosial, upah minimum, dan perlindungan hukum lainnya, yang biasanya diterima oleh pekerja formal⁶. Ketiadaan regulasi khusus ini menciptakan risiko ketidakpastian dan eksploitasi bagi pekerja *gig* yang sering kali tidak memiliki posisi negosiasi yang kuat dalam hubungan kerja.

⁶ Wood Alex J, Mark Graham, Isis Hjorth. “ Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy”. *EconPapers*. Vol 33 No. 1 (Februari 2019). Hlm. 60

Tabel 1.1

Aspek Ketenagakerjaan dalam Sistem GIG



(Tabel 1.1) memperlihatkan gambarann aspek ketenagakerjaan dalam sistem gig. Pekerja tanpa kontrak tetap dimana banyak pekerja gig yang tidak memiliki status pekerja tetap, yang menyebabkan ketidakpastian pekerja. Hal ini berdampak pada tenaga kerja yang terfokus pada pekerjaan jangka pendek dengan fleksibilitas tinggi namun tidak adanya jaminan akan pekerjaannya. Sifat dari pekerja gig adalah pekerja yang fleksibel dan tidak terikat dengan kontrak formal, pekerja tidak mendapatkan jaminan sosial seperti asuransi kesehatan, pensiun, atau cuti tahunan layaknya pekerja tetap lainnya⁷. Tidak hanya jaminan atas kesehatan dan lainnya, pekerja gig rentan mendapatkan eksploitasi berlebih dikarenakan minimnya perlindungan terkait jam kerja, upah minimum, dan hak hak dasar pekerja lainnya.

Sebagai pekerja lepas atau gig, individu tersebut tidak selalu menerima manfaat yang umumnya diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tetap, seperti asuransi kesehatan atau cuti berbayar. Asuransi kesehatan adalah bentuk perlindungan finansial untuk biaya medis yang sering kali disediakan oleh perusahaan kepada karyawan tetap, sedangkan cuti berbayar adalah hak yang

⁷ Nabiyla Risfa Izzati. "Workers Lose as Indonesian Laws Can't Keep Pace With Rideshare Apps". The Diplomat (Desember 2023). <https://thediplomat.com/>

memungkinkan karyawan untuk mengambil waktu libur tanpa kehilangan gaji. Pekerja gig umumnya tidak memiliki akses ke manfaat ini, yang dapat menyebabkan mereka lebih rentan terhadap risiko kesehatan atau ketidakmampuan untuk mengambil waktu istirahat tanpa kehilangan penghasilan. Dalam perjanjian, pekerja gig ditegaskan sebagai kemitraan independen, bukan hubungan ketenagakerjaan. Hal ini berakibat, Gojek tidak memiliki kewajiban untuk menyediakan jaminan sosial, termasuk BPJS Kesehatan, kepada mitranya. Mitra diharapkan untuk mengelola sendiri kebutuhan jaminan kesehatan mereka, ketidakpastian ini membuat pekerja sering mengalami ketidakamanan finansial karena sifat pekerjaan yang bergantung pada permintaan pelanggan dan aturan platform yang berubah-ubah⁸.

Perkembangan ekonomi gig telah meningkatkan seruan guna menyesuaikan sistem proteksi sosial agar melindungi perkerja gig. Di Eropa, diskusi mengenai pekerja gig sedang berlangsung untuk menyesuaikan siste jaminan sosial guna menangani kerentanan unik yang dihadapi oleh pekerja gig, yang sering kali tidak terlindungi oleh jaminan sosial karena status kontraktor independen mereka⁹.

Platform gig mendefinisikan pekerja gig sebagai “mitra”, sehingga tanggung jawab mengenai kesehatan kerja, pelatihan dan kesejahteraan bergeser pada individu pekerja daripada perusahaan¹⁰. Mitra diharuskan untuk *self-management* terkait waktu, ketersediaan, dan penilaian kinerja mereka tanpa adanya arahan langsung dari perusahaan. Hal ini meningkatkan kebebasan tetapi juga risiko terhadap kesejahteraan dan stabilitas ekonomi pekerja.

Perusahaan lebih memilih untuk mengalihdayakan pekerjaan melalui

⁸ Noorziah Mohd Salleh, Sri Norfitriani Mohamed Shukry, Velarie Maylyn Claudius Jokinol. “Analyzing the Challenges, Effects, and Motivations of Gig Economy Workers”. *Human Resource Management Academic Research Society Journal*. Vol 13 No. 5. (Mei 2023) hlm 2138.

⁹ European Public Health Association. “6.J. Workshop: Precarious employment and its impact on social protections in the EU”. *European Journal of Public Health*. Vol 32 No. 3. (Oktober 2022) Hlm 24

¹⁰ Muhammad Yorga Permana. “ *The Gig Economy as a Stepping Stone*” *Career Trajectories of Online Platform Workers In Indonesia*” (November 2023). The London School of Economics and Political Science (LSE). <https://blogs.lse.ac.uk/seac>

platform gig untuk mengurangi biaya tetap seperti gaji dan tunjangan, hal ini berdampak pada berkurangnya jumlah pekerja tetap di masa depan. Pekerja gig jarang mendapat peluang untuk peningkatan karir atau pengembangan keterampilan yang terstruktur, sehingga mengurangi prospek jangka panjang bagi para pekerja. Tingginya angka pekerja gig juga berakibat pada kompleksitas dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), kebutuhan sistem pengukuran kinerja dipergunakan guna mendapatkan *feedback* akan pelanggaran atau sistem rating, yang dapat berisiko tidak sepenuhnya adil dan berdampak negatif pada pekerja gig.

Platform digital sebagai media utama mengubah struktur ketenagakerjaan dengan meningkatkan peran teknologi dalam hubungan pekerjaan-perusahaan. Platform menjadi perantara utama dalam distribusi pekerjaan dan pembayaran. Perubahan persepsi terhadap pekerjaan dimana terdapat hubungan antara fleksibilitas dan keamanan. Pekerja gig dengan status yang tergolong fleksibel, tetapi angka keamanan yang rendah didapatkan secara tidak langsung, hal ini berakibat pada perbedaan persepsi mengenai apa yang dianggap sebagai pekerjaan yang layak. Khususnya dikalangan pekerja muda yang lebih tertarik pada fleksibilitas daripada stabilitas.

Berbagai konflik yang berimbas kepada pekerja gig antara lain seperti seperti pengemudi Grab, Gojek, Maxim, dan In Drive. Pengemudi sering diklasifikasikan sebagai mitra atau kontraktor independen, bukan karyawan. Hal ini mengakibatkan mereka tidak memiliki akses ke hak-hak ketenagakerjaan seperti jaminan sosial serta perlindungan hukum. Dalam pertemuan dengan Direktur Kementerian Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) pada Kamis 28 Agustus, menyatakan pihak aplikator menyepakati untuk melakukan sejumlah penyesuaian pada proses bisnis mereka¹¹. Ketidaktepatan mengenai hak dan aturan bagi pekerja gig dapat membawa berbagai dampak negatif, baik bagi pekerja itu sendiri maupun bagi ekosistem ekonomi secara keseluruhan.

¹¹ <https://digitalsociety.id/2022/12/20/kemenaker-kominfo-ugm-menjawab-tantangan-perbaikan-kerja-layak-ekonomi-gig-di-indonesia-2/8851/>

Pemerintah mengatur mengenai hubungan kerja berbasis mitra dan platform pada Permenhub 12 Tahun 2019 pasal 15 yang mengatur mengenai kewajiban penyedia layanan angkutan untuk menetapkan tarif yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta mekanisme pengawasan agar tarif tersebut tidak melanggar ketentuan yang ada, peraturan menegaskan hubungan antara perusahaan platform dengan mitra merupakan kemitraan. Permasalahan mengenai persatuan terpecah belah menjadi dua persoalan dimana belum adanya susunan regulasi yang menjelaskan secara jelas mengenai layanan perantara digital (*digital middleman*) yang menjadi objek bisnis utama gig, yang kedua kosongnya aturan mengenai relasi kerja berbasis kemitraan semu yang melanda model bisnis *digital middleman*¹². Kerja sebagai “bayang bayang” inilah yang menjadi kenyataan bagi pekerja bebas dipekerjakan tanpa batas tertentu.

Kenyataan kekosongan regulasi standar kerja mengakibatkan pengelompokan solidaritas antar pengemudi pada tuntutan dalam kebijakan yang melindungi dan kejelasan landasan hukum bagi mereka¹³. Apabila merujuk kepada regulasi Indonesia dari Peraturan Menteri Perhubungan No. 118 tahun 2018 dan No. 12/2019 yang apabila dikaji lebih lanjut isi serta kebijakannya tidak sama sekali menguntungkan bagi para pengemudi.

Peraturan Menteri Perhubungan memiliki posisi strategis yang menguntungkan karena berfungsi sebagai pemberi legitimasi terhadap aktivitas di sektor transportasi, sekaligus mengatur dan mengendalikan kompetensi bisnis horizontal, baik antara perusahaan-perusahaan sejenis maupun antara pengemudi. Sebagai pemasok legitimasi, peraturan ini memberikan dasar hukum yang sah bagi kegiatan yang dilakukan oleh pihak-pihak terkait, sehingga aktivitas mereka diakui secara resmi. Selain itu, peraturan tersebut berperan dalam memoderasi hubungan kompetitif antar perusahaan dan pengemudi, memastikan bahwa interaksi dalam industri ini berlangsung secara

¹² Yeremias T. Keban, Ari Hernawan. *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi GIG di Indonesia*. (Yogyakarta – Indonesia: IGPA Press, 2021) Hlm. 2

¹³Muhamaad Yusuf. “Keberlakuan Peraturan dalam Undang Undang yang Tidak Kunjung Diterbitkan Pemerintah sebagai Peraturan Pelaksananya”. *Jurnal Rsetorasi Hukum*. Vol. 5 No. 1 (Februari 2022) hlm. 70

adil dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, menciptakan keseimbangan dalam pasar yang kompetitif.

Hubungan mitra dengan perusahaan dianggap sangat merugikan bagi para pekerja gig dan menguntungkan bagi perusahaan platform, dimana kata “kemitraan” di klaim bahwasanya pekerjaan ini dianggap mandiri dengan waktu kerja yang fleksibel dan tidak terikat peraturan yang memaksa. Ibaratnya ikatan pengemudi dan perusahaan hanya sebatas hubungan kerjasama yang mana keuntungan dan kerugian dianggap impas dan seimbang. Dari hubungan kemitraan ini belum jelas kebijakan yang diberikan pemerintah Indonesia sebagai salah satu bentuk kebijakan publik.

Dalam Pasal 15 ayat 1 Permenhub No. 118/2018 dan No. 12/2019 yakni “ Hubungan antara Perusahaan Aplikasi dengan Pengemudi merupakan hubungan Kemitraan” yang secara langsung mendeklarasikan bahwa relasi antara pengemudi dan perusahaan adalah “kemitraan”. Pertauran ini menegaskan bahwa hubungan antara perusahaan aplikasi dengan pengemudi adalah kemitraan, bukan hubungan ketengakerjaan. Dengan itu, pengemudi dianggap sebagai mitra independen, bukan karyawan perusahaan. Regulasi ini juga mengatur serta mewajibkan suatu perusahaan membuat standar prosedur penghentian pekerja sementara (*suspend*) dan putus mitra, yang mana dibutuhkan penjelasan mengenai tingkatan dalam pemberian suatu sanksi atas pekerja. Akan tetapi, dari munculnya peraturan ini malah menjadi tumpang tindih kekuasaan di antara kemitraan, hal ini dikarenakan kekuasaan tertinggi dipegang oleh perusahaan dalam menentukan suatu aturan dan sanksi terhadap pekerja serta ketidakpastian sewenang-wenang dimana setiap penugasan pekerjaan dikontrak secara individual dan tidak memberikan jaminan pekerjaan lebih lanjut.

Ketidakpastian yang dialami oleh pekerja gig, seperti pengemudi transportasi online, membawa dampak negatif terhadap stabilitas pekerjaan dan kesejahteraan mereka. Tanpa jaminan hukum yang jelas, para pekerja gig berpotensi menghadapi kondisi kerja yang tidak menentu, yang pada akhirnya dapat meningkatkan risiko pengangguran. Kondisi ini menimbulkan masalah

substantif terkait kesejahteraan para pekerja, yang memerlukan perhatian dari sisi hukum dan kebijakan publik.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) tentang Pentingnya pekerjaan bagi setiap individu tercermin pada pasal ini yang menyatakan bahwa "setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Hal ini menegaskan bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk melindungi hak warga negara atas pekerjaan dan standar hidup yang layak. Oleh karena itu, perlu ada peraturan yang seimbang untuk pekerja gig. Di satu sisi, perkembangan teknologi membuka peluang bagi model kerja yang lebih fleksibel, tetapi di sisi lain, kepastian hukum harus hadir untuk memastikan bahwa para pekerja gig tetap memiliki akses terhadap hak-hak dasar dan perlindungan yang mereka butuhkan. Pemerintah perlu mencari solusi yang mampu menjembatani kepentingan inovasi teknologi dan kesejahteraan pekerja, dengan mempertimbangkan bahwa pekerjaan yang layak adalah hak asasi bagi setiap warga negara.

Jaminan sosial yang sering kali kurang dan berakhir para pekerja akhirnya dipaksa untuk melakukan segala jenis aktivitas ekonomi, tidak terbatas pada marginalnya. Bagi pekerja yang fleksibel layaknya pekerja platform, probabilitas hak hak sangat lah penting, karena secara historis, manfaat manfaat tertentu dari pekerjaan, seperti kontribusi pensiun, bergantung pada lamanya masa kerja dengan suatu pemberi kerja. Namun, kerangka kerja tersebut hanya akan berjalan dengan lancar apabila di dukung dengan mekanisme penegakan hukum yang efektif yakni, undang undang ketenagakerjaan yang berfungsi dengan baik, serikat pekerja yang kuat, serta inspektorat ketenagakerjaan yang memiliki sumber daya yang baik. Tidak satu pun diantara kualifikasi tersebut yang tercermin dalam ke pemerintahan di Indonesia. Selain itu, korupsi yang signifikan di tingkat regional dan lokal telah mempengaruhi interpretasi hukum ketenagakerjaan dalam birokrasi dan peradilan¹⁴.

¹⁴Alex De Ruyter dan Riani Rachmawati. "Understanding the Working Conditions of Gig Workers and Decent Work: Evidence from Indonesia's online Ojek Riders". *Sozialpolitik.ch*. Vol

Regulasi Pemerintah California Terhadap Pelaku Ekonomi Gigs

Protes serta demonstrasi dalam ekonomi gig sering kali terjadi, bukan hanya di Indonesia dengan kasus perusahaan Gojek & Grab dengan pengemudi. California, Amerika Serikat juga mengalami perselisihan mengenai Perusahaan Uber & Lyft dengan pengemudi. Tercatat 330 insiden protes yang dilayangkan kepada pemerintah California pada Januari 2015. Akhir 1970-an, Amerika Serikat berhasil mendapatkan pendapatan per kapita keberlanjutan (*sustainable income*) melalui pekerjaan yang dilakukan di luar kerangka peraturan ketenagakerjaan¹⁵. Dalam beberapa tahun terakhir pula jumlah pekerjaan di Amerika Serikat meningkat pesat mulai dari *offline* maupun *online*, melalui platform kerja *on-demand* dan *crowdsourcing* yang berhubungan dengan kontraktor independen (pekerja yang menjalankan bisnisnya sendiri)¹⁶.

Demonstrasi dimulai dari sebuah perusahaan bernama Dynamex Operations West, Inc, perusahaan bergerak dalam penyedia layanan pengiriman kurir nasional. Dynamex mengaklam bahwasanya mereka menyangkal diklasifikasi sebagai kontraktor independen dan berakibat kehilangan perlindungan pekerja berdasarkan perintah upah California. Dari pernyataan tersebut menimbulkan reaksi mengenai standar dalam menentukan klasifikasi pekerja sebagai karyawan atau sebagai kontraktor independen berdasarkan peraturan upah pemerintah California. Dengan keraguan atas klasifikasi tersebut maka, Mahkamah Agung California turun tangan dengan menyatakan dengan jelas bahwa pekerja dianggap sebagai karyawan dengan tujuan pengupayaan pemerintah California dalam menetapkan karyawan ialah kontraktor independen (pekerja yang menjalankan bisnisnya sendiri). Dimana kontraktor independen tidak tunduk pada perintah pengupahan. Apabila suatu perusahaan menggunakan status “ Kontraktor Independen” dalam suatu perjanjian maka perusahaan tidak wajib untuk membayar pajak pekerjaan atau

2 No.2.4 (Juli 2024) Hlm. 13

¹⁵Veena B. Dubal. “ Wage Slave or Entrepreneur?: Contenting The Dualism of Legal Worker Identities”. *UC Law Sf. Scholarship Repository*. 105 Cal. L Rev.101 (Februari 2017) Hlm. 21

¹⁶Veena B. Dubal.” Economic Security & The Regulation Of Gig Work in California : From AB5 to Proposition 22”. *European Labour Law Journal*. Vol. 13 No.1 (Desember 2021) Hlm.

tunjangan pagi para pekerja seperti pengangguran.

Pengadilan juga menetapkan bahwasanya apabila pekerja adalah kontraktor independen, pekerja tersebut diharuskan untuk melengkapi bukti dari masing masing point tes” ABC 5”

Ketiga poin tersebut termuat dalam RUU Majelis No.5 yakni¹⁷:

- (A) The person is free from the control and direction of the hiring entity in connection with the performance of the work, both under the contract for the performance of the work and in fact. (*Orang tersebut bebas dari kendali dan arahan perusahaan yang mempekerjakan sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, baik berdasarkan kontrak untuk pelaksanaan pekerjaan maupun dalam kenyataannya.*)
- (B) The person performs work that is outside the usual course of the hiring entity’s business. (*Orang tersebut melakukan pekerjaan yang berada di luar kegiatan bisnis entitas pemberi kerja.*)
- (C) The person is customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as that involved in the work performed¹⁸. (*Orang tersebut biasanya terlibat dalam perdagangan, pekerjaan, atau bisnis yang didirikan secara independen dengan sifat yang sama dengan pekerjaan yang dilakukan.*) Selain itu terdapat pengecualian pekerjaan yang dapat dijabarkan dalam bentuk tabel yakni:

¹⁷ Sarah Robustelli. “AB 5 and AB 2257 Impacts on Small California Public Agencies”.|| San Jose State University Scholar Works - Master’s Project|| (Desember 2021) Hlm.

¹⁸ Jika pengadilan memutuskan apabila dari ketiga tes tersebut tidak dapat diterapkan pada pasal 1 maupun pasal 2, maka keputusan mengenai penetapan status karyawan atau kontraktor independen akan diatur oleh putusan Mahkamah Agung California dalam Department Of Industrial Relation .

Tabel 1.2

Pengecualian Jenis Pekerjaan

Pengecualian Pekerjaan Terhadap Pengujian Tes ABC
<i>Dokter, Dokter gigi, Dokter penyakit kaki, Psikolog, Dokter Hewan</i>
Pengacara, Arsitek, Insinyur, Akuntan, Detektif Swasta, dan Penasihat Keuangan
Beberapa Kontrak untuk layanan profesional untuk Pemasaran, Administrtator Sumber daya Manusia
Penyedia Layanan Bisnis ke Bisnis
Kontraktor Konstruksi
Penyedia Layanan Rujukan

Sumber: Labor Code § 2750.3, 2019 (John Schmitt, 2023)

Apabila seorang pekerja diklasifikasikan sebagai pekerja, kontraktor independen (pekerja yang menjalankan bisnisnya sendiri) sebagai pemberi kerja harus mengikuti berbagai undang-undang ketenagakerjaan yang melindungi pekerja tersebut. Perlindungan ini termasuk pengaturan mengenai upah minimum, lembur, waktu istirahat (*break*)¹⁹. Pengusaha juga dituntut untuk membayar sejumlah pajak untuk jaminan sosial, kompensasi pekerja, dan asuransi pengangguran serta pajak pekerjaan. Sebaliknya, tidak ada undang-undang terkait yang mengatur perihal kewajiban suatu bisnis (perusahaan) yang mempekerjakan kontraktor independennya untuk mengeluarkan biaya terkait²⁰. Motivasi untuk melakukan pekerjaan kontraktor independen juga mungkin lebih kompleks dibandingkan narasi umum yang menyatakan bahwa individu secara aktif memilih wirausaha karena fleksibilitas atau pemenuhan

¹⁹ John Schmitt, Heidi Shierholz, Margaret Poydock dan Samantha Sanders.|| The Economic Cost of Worker Miscclasification|| Economic Policy Institute - <https://www.epi.org/> - akses 30 September 24

²⁰ Kontraktor independen bisa dikatakan sebagai anak suatu perusahaan dari suatu bisnis besar dan mempekerjakan karyawan untuk bekerja dalam bisnis nya.

diri²¹.

Studi yang dilakukan Liya Palagashvili, Paola A. Suarez, Christopher M. Kaiser, Vitor Melo mengenai dampak yang terlihat setelah pemerintah meregulasikan Uji ABC5 dimana wirausaha dan keseluruhan lapangan kerja untuk pekerja yang tidak kecualikan (tabel 1.1) menurun secara signifikan pasca diberlakukannya Uji ABC5. Tingkat pengangguran turun rata-rata-10,5%, sementara tingkat pengangguran secara keseluruhan turun rata-rata 4,4% untuk pekerjaan yang tidak dikualifikasikan²². Studi ini menunjukkan bahwasanya AB5 tidak hanya mengubah komposisi tenaga kerja sebagaimana dimaksudkan, dengan lebih banyak pekerja menjadi karyawan dan lebih sedikit pekerja sebagai kontraktir independen. Sebaliknya, AB5 dikaitkan dengan penurunan signifikan dalam wirausaha dan keseluruhan pekerjaan untuk pekerjaan yang tidak dikecualikan di California.

Perbandingan Pelayanan dan Regulasi Antara California-Indonesia

Pandemi 2020 berimbas pada sektor pekerjaan dan pekerja, dimana semula semua resiko dapat ditanggung menjadi tanggung jawab sendiri. Apabila melihat kenyataannya banyak para yang terlihat bersantai di warung sambil menunggu orderan, tidak jarang mendapat customer yang jahil dengan memalsukan alamat asli mereka²³. Tidak hanya risiko yang diterima, pendapatan yang diperoleh para *driver* di bawah upah minimum ditambah dengan biaya sarana produksi. Dengan risiko kecelakaan hingga 68,62 % banyak para mengalami kecelakaan saat di jalan dan tidak adanya jaminan kesehatan bagi mereka. Gojek, Grab dan Maxime sebagai perusahaan tentu belum bisa memenuhi prinsip-prinsip dalam kerja-adil yakni upah, kemitraan, dan

²¹ Annette Bernhardt dan Saran Thimason. "What Do We Know About Gig Work In California? An Analysis of Independent Contracting" | Labor Center – UC Berkeley (Juni 2017)

²² Liya Palagashvili, Paola A. Suarez, Christopher M. Kaiser, Vitor Melo. "Assesing The Impact of Worker Reclassification". Mercatys Working Paper – George Mason University (Januari 2024) Hlm. 8

²³ Fauzie Yusuf Hasibuan, Basuki Reksowibowo, Atma Suganda. " Reformulation of Work Relationships on the Outsourcing System in Indonesian Order to Protecting the Rights of Workers". *Journal IISTE (Internasional Knowledge Sharing Platform)*. Vol. 103 No. 1 (November 2020). Hlm 14

manajemen.

Pengemudi (*driver*) diklasifikasikan sebagai kontraktor independen, bukan sebagai buruh/karyawan perusahaan, memungkinkan tidak terpenuhinya hak hak bagi para pengemudi. Terkadang klasifikasi hanya dipergunakan bagi pekerja sektor formal tetapi tetap sejalan dengan kasus pengemudi transportasi online dalam ekonomi gig. Kenyataan pahit yang diterima para pengemudi adalah klasifikasi jenis pekerjaan yang tertera pada surat perjanjian adalah “mitra” tetapi tidak terpenuhi hak nya sebagai mitra.

Tidak ada regulasi mengenai status pekerja yang ditetapkan oleh pemerintah yang memuat perlindungan bagi pekerja gig, maka secara tidak langsung membuat kekosongan hukum di antara perusahaan dan mitra. Dalam Peraturan Menteri Perhubungan nomor 188 tahun 2018 pasal 3 ayat 1 huruf e, dimana dijelaskan “*besar tarif angkutan tercantum pada aplikasi berbasis informasi*”. Sering kali pengemudi mengalami upah di bawah minimum dikarenakan tarif yang diberikan tertera pada platform, tidak kadang tarif tersebut terpotong oleh promo bagi para konsumen.

Klasifikasi pekerja gig di hanya sebatas mitra dimana belum ada kejelasan hukum yang dikeluarkan pemerintah dalam melindungi hak bagi para pengemudi, mitra rentan jatuh pada persaingan tidak adil yang dipelihara oleh aturan yang pro bisnis, hal ini jelas terlihat adanya kekosongan hukum bisnis berbasis digital dalam menentukan hak dari segi pajak, proteksi terhadap karyawannya, serta hubungan kerja di tengah dunia internasional mengampanyekan “*better work*”.

Berbanding terbalik dengan negara California sebagai pusat industri mulai dari hiburan hingga teknologi yang maju, kasus kesalahan klasifikasi pekerja gig juga terjadi pada tahun 2021 lalu. Apabila di Indonesia terkenal dengan Gojek, Grab, dan Maxim, di California terdapat Uber and Lyft. Aksi protes pengemudi Uber terjadi akibat pengemudi merasa bahwa hak hak mereka tidak terpenuhi, di sisi lain uber melakukan gugatan kepada Mahkamah Agung bahwasanya Uber menolak dengan tegas dengan klaim “kontraktor

independen”. Perusahaan uber sebagai perusahaan teknologi telah mengajukan argumen bahwasanya mereka bukan perusahaan transportasi melainkan sebuah platform teknologi netral yang dirancang untuk mempermudah transaksi bisnis antara pengemudi dan penumpang pada Juni 2015 kepada *California Labor Commissioner’s Office*.

Pada tanggal 7 Januari 2024, *Departemnt Of Labour* (Departemen Tenaga Kerja) mengeluarkan peraturan baru berisikan pendefinisian secara sempit apa itu pekerja gig (kontraktor independen) berdasarkan *Fair Labor Standardt Act* Undang Undang Standar Perburuhan yang adil. Peraturan terbaru ini menambahkan bebarapa pertimbangan baru yang secara signifikan membatasi keadaan dimana seorang pekerja secara hukum dapat diklasifikasi sebagai kontraktor independen, yang mana sebelumnya pada masa pemerintahan Obama dan Trump pernah dibuat beberapa kebijakan serupa layaknya *Abc5*²⁴.

Menurut data Organisasi Buruh Internasional (ILO) Indonesia merupakan negara dengan jumlah pekerja informal terbanyak di Asia Tenggara pada tahun 2020. Seharusnya mulai meratifikasi penggolongan pekerja baru di Indonesia, serta memberikan perlindungan serta hak hak pekerja melalui peraturan dan undang undang khususnya pekerja gig. Tiadanya hukum yang secara jelas meregulasi hubungan kemitraan antara perusahaan gig dengan pengemudi (mitra) membuat para mitra yang kerap tak punya pilihan mata pencaharian lain akibat rentannya pasar ketenagakerjaan terbelenggu ketidakpastian kerja yang mengancam kesejahteraan mereka. Ini juga berpotensi membuat pemberi kerja memilih menerapkan relasi kemitraan demi keuntungan mereka sendiri.

Dengan pertumbuhan teknologi dan informasi yang pesat pada abad ke-20 dimana jenis pekerjaan mulai berkembang luas, tidak hanya pekerja kantoran (formal) tetapi juga pekerja bebas (informal). Pekerja informal secara teknis bekerja sendiri dalam *gig economy* (ekonomi yang bergantung pada pekerja

²⁴ Liya Palagashvili. “Consequences of Restricting Independent Work and The Gig Economy” || Mercantus Center – George Mason University (November 2022).

kontrak sementara). Pekerja informal lebih banyak digemari oleh generasi milenial dikarenakan sistem kerja tidak diharuskan mematuhi segala peraturan layaknya pekerja kantoran pada umumnya. Akan tetapi, pekerja informal memiliki beberapa permasalahan antara lain tidak ada kepastian pekerjaan, terjebak oleh gaji rendah dengan tingkat risiko yang tinggi. Di Indonesia sendiri pekerja informal hanya dianggap sebagai mitra bukan karyawan, dimana dalam Undang-Undang sendiri belum ada yang secara jelas menjelaskan hukum kemitraan pada pekerja gig sekarang.

Hubungan kemitraan ini hanya sebatas hubungan kerja sama bukan sebagai karyawan tetap, hal ini termasuk pelanggaran dimana pekerja yang dipekerjakan bertahun-tahun seharusnya berubah menjadi karyawan tetap bukan menjadi pekerja sementara yang dapat diputus hubungannya kapan saja. Berbanding terbalik dengan Negara California sebagai pusat industri dimana jenis pekerjaan telah diatur pada Januari 2020 lalu melalui uji realitas pekerja yang bernama ABC 5. Pemerintah akan melakukan berbagai uji reliabilitas kepada perusahaan terkait koalisi mengenai syarat pekerja. Amerika Serikat sendiri membagi dua kategori pekerja yakni, karyawan dan kontraktor independen (perusahaan yang menjalankan bisnis sendiri). Kesalahan dalam klasifikasi pekerja membawa dampak negatif seperti tidak adanya asuransi dalam bekerja, tidak memiliki cuti keluarga, tidak memiliki perlindungan atas pekerja.

Indonesia sebagai negara hukum sudah seharusnya mengatur kebijakan terhadap pekerja lepas (*freelance*) yang mana status pekerjaan dianggap penting guna memberikan hak serta kapasitas yang setara dengan para pekerja lainnya (PNS). Di satu sisi pendaftaran lowongan pekerjaan yang terjadi di lapangan tidak segampang dan semudah yang dirasakan, semakin susah pekerjaan didapat angka pengangguran semakin tinggi. Disisi lain pekerja yang non-pns akan berusaha mati-matian dalam mencari kerja tanpa mengenal seberapa marginalnya, angka hidup masyarakat ditentukan bagaimana pemerintah sebagai pemegang otoritas tertinggi mengayomi masyarakat bawah.

Kesimpulan

Studi ini memberikan gambaran perbandingan regulasi pekerja gig di Indonesia dan California dengan fokus pada klasifikasi pekerja dan dampaknya terhadap perlindungan hukum serta kesejahteraan mereka. Di Indonesia, pertumbuhan ekonomi gig yang pesat belum diimbangi dengan regulasi yang memadai untuk memberikan kepastian status hukum bagi pekerja gig. Sebagian besar pekerja gig di Indonesia diklasifikasikan sebagai mitra atau kontraktor independen, yang membuat mereka tidak tercakup dalam perlindungan dasar ketenagakerjaan, termasuk upah minimum, jaminan sosial, dan hak lainnya yang diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021.

Merujuk pada PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang, pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu (PWTT) memiliki hak-hak ketenagakerjaan tertentu. Namun, status mitra yang digunakan dalam ketentuan pengguna aplikasi seperti GoPartner Gojek tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan hak-hak tersebut, karena hubungan kerja dianggap sebagai kemitraan. Hal ini menyebabkan pekerja gig tidak memiliki hak seperti jaminan keberlanjutan kerja dan perlindungan sosial yang biasanya tersedia bagi pekerja PKWT atau PWTT.

Di California, pemerintah telah mengadopsi uji ABC5 untuk membedakan pekerja sebagai karyawan atau kontraktor independen, yang menyediakan kerangka hukum lebih jelas dan lebih inklusif bagi pekerja gig. Uji ini memungkinkan mereka yang memenuhi kriteria tertentu untuk diakui sebagai karyawan dan menerima hak ketenagakerjaan yang layak, seperti tunjangan sosial dan upah minimum. Meskipun begitu, pelaksanaan kebijakan ini masih menemui tantangan, termasuk perlawanan dari perusahaan platform. Di Indonesia, model kemitraan dalam perusahaan platform seperti Gojek dan Grab lebih menguntungkan perusahaan dibandingkan pekerja, menciptakan ketidakseimbangan dalam hubungan kerja. Karena klasifikasi mitra bukan karyawan, pekerja gig tidak mendapatkan hak seperti asuransi kesehatan atau hak untuk negosiasi kolektif, sehingga situasi mereka rentan dan penghasilan mereka bergantung pada permintaan.

Dengan demikian, studi ini menyarankan bahwa Indonesia perlu mengembangkan regulasi yang lebih spesifik, terutama dalam menentukan status hukum pekerja gig. Regulasi yang lebih jelas dan adil diperlukan untuk melindungi pekerja gig agar mereka mendapatkan perlindungan dasar, termasuk akses pada jaminan sosial. Pemerintah juga perlu memastikan bahwa pekerja gig memperoleh kepastian hukum dan perlindungan ketenagakerjaan dalam ekosistem ekonomi digital yang terus berkembang.

Reference

- Amelia Yesidora. (2024, September 3). *Kominfo Sudah Bertemu Gojek, Grab hingga Shopee Bahas Tuntutan Ojol*. Katadata.com. <https://katadata.co.id/digital/startup/66d6841e24eda/kominfo-sudah-bertemu-gojek-grab-hingga-shopee-bahas-tuntutan-ojol>
- Andrew Hanson, C. S. M. S. M. de Z. and S. M. (2024, April 15). *Underemployment and Its Long-Term Effects for College Graduates*. Higher Education Today. <https://www.higheredtoday.org/2024/04/15/underemployment-and-its-long-term-effects-for-college-graduates/>
- Annette Bernhardt, & Sarah Thomason. (2017). *What Do We Know About Gig Work in California? An Analysis of Independent Contracting*. <https://laborcenter.berkeley.edu/pdf/2017/What-Do-We-Know-About-Gig-Work-in-California.pdf>
- Arif Novianto. (2021, June 20). *The partnership trap in the Indonesian gig economy*. Developing Economics. <https://developingeconomics.org/2021/06/20/the-partnership-trap-in-the-indonesian-gig-economy/>
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia 2020* (1; 1).
- Bureau of Economic Analysis. (2023, June 30). *Gross Domestic Product by State and Personal Income by State, 4th Quarter 2022 and Year 2022* | U.S. Bureau of Economic Analysis. <https://www.bea.gov/news/2023/gross-domestic-product-state-and-personal-income-state-4th-quarter-2022-and-year-2022>
- Cade Metz. (2022, September 12). *Uber Agrees to Pay N.J. \$100 Million in Dispute Over Drivers' Employment Status (Published 2022)*. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2022/09/12/technology/uber-new-jersey-settlement.html>
- De Ruyter, A., & Rachmawati, R. (2020). Understanding the Working Conditions of Gig Workers and Decent Work: Evidence from Indonesia's online Ojek Riders. *Sozialpolitik.Ch*, 2/2020. <https://doi.org/10.18753/2297-8224-159>

- Departement of Industrial Relation (DIR). (2019, December 12). *Misclassification - DIR Fraud Prevention*. Departement of Industrial Relation (DIR)California. https://www.dir.ca.gov/Fraud_Prevention/Misclassification.htm
- Dubal, V. B. (2022). Economic security & the regulation of gig work in California: From AB5 to Proposition 22. *European Labour Law Journal*, 13(1), 51–65. <https://doi.org/10.1177/20319525211063111>
- European Public Health Association. (2022). 6.J. Workshop: Precarious employment and its impact on social protections in the EU. *European Journal of Public Health*, 32(Supplement_3). <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckac129.374>
- Gojek. (2024, August 26). *Ketentuan Penggunaan Aplikasi GoPartner Untuk Mitra*. Gojek . <https://www.gojek.com/id-id/app/ketentuan-penggunaan-aplikasi-gopartner-untuk-mitra-2w>
- Hendro, A. D., Khiat, D., Wibisono, R. S., Nike, R., & Mahendradani, R. (2021). Identifikasi Kriteria Pekerja Informal terhadap Pemilik Usaha Makan-Minum di Jakarta. *Indonesian Business Review*, 4(2), 114–133. <https://doi.org/10.21632/ibr.4.2.114-133>
- John Schmitt, H. S. M. P. and S. S. (2023, January 25). *The economic costs of worker misclassification*. Economic Policy Institute. <https://www.epi.org/publication/cost-of-misclassification/>
- Liya Palagashvili. (2022). *Consequences of Restricting Independent Work and the Gig Economy*. <https://www.mercatus.org/research/policy-briefs/consequences-restricting-independent-work-and-gig-economy>
- Mohd Salleh, N., Mohamed Shukry, S. N., & Jokinol, V. M. C. (2023). Analyzing the Challenges, Effects, and Motivations of Gig Economy Workers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(6), 2138–2138. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i6/17514>
- Muhammad Yorga Permana. (2023, November 13). *The gig economy as a stepping stone: Career trajectories of online platform workers in Indonesia*. The

- London School of Economics and Political Science (LSE).
<https://blogs.lse.ac.uk/seac/2023/11/13/the-gig-economy-as-a-stepping-stone-career-trajectories-of-online-platform-workers-in-indonesia/>
- Nabiyla Risfa Izzati. (2023, December 21). *Workers Lose as Indonesian Laws Can't Keep Pace With Rideshare Apps*. The Diplomat.
<https://thediplomat.com/2023/12/workers-lose-as-indonesian-laws-cant-keep-pace-with-rideshare-apps/>
- Renny Puspitarini, & Abdul Basit. (2020). *Persoalan Struktural Ekonomi Gig: Studi Kasus Star Up Bisnis transportasi Daring di Indonesia*. *Jurnal Binawakya*, 15(4), 431-432. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>
- Sakshi Venkatraman. (2023, March 4). *Uber and Lyft drivers in California say they've been spontaneously fired by apps, report finds*. NBC News.
<https://www.nbcnews.com/news/asian-america/uber-lyft-drivers-california-say-ve-spontaneously-fired-apps-report-fi-rcna73262>
- Sarah Robustelli. (2021). *AB 5 and AB 2257 Impacts on Small California Public Agencies* [San Jose State University]. <https://doi.org/10.31979/etd.zxtd-7nqe>
- Soerjadi, D. F. (2021). *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(2), 385-386.
<https://doi.org/10.15408/jlr.v3i2.20322>
- Statista Research Department. (2023, August 31). *Uber Technologies- statistics & facts*. Statista. <https://www.statista.com/topics/4826/uber-technologies/>
- Umar Kasim, F. Y. H. B. R. A. S. (2020). *Reformulation of Work Relationships on the Outsourcing System in Indonesian Order to Protecting the Rights of Workers*. *Journal of Law, Policy and Globalization*, 103(1).
<https://doi.org/10.7176/JLPG/103-10>
- Understanding Children's Work (UCW). (2012). *Memahami pekerjaan yang dilakukan oleh anak dan pekerja muda di Indonesia* (International Labor

- Organizazztion (ILO), Trans.).
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_183689.pdf
- Veena B. Duba. (2017). Wage Slave or Entrepreneur?: Contesting the Dualism of Legal Worker Identities. *CALIFORNIA LAW REVIEW*, 105(65), 68.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15779/Z38M84X>
- Wardhana, V. H. K., Herlina, M. G., Bangsawan, S., & Tuori, M. A. T. (2020a). Regulatory Developments in the Gig Economy: A Literature Review. *The Winners*, 21(2), 141–153. <https://doi.org/10.21512/tw.v2i12.6758>
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75.
<https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- Yeremias T. Keban, Ari Hernawan, & Ari Hernawan. (2021). *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi GIG di Indonesia*. https://igpa.map.ugm.ac.id/wp-content/uploads/sites/274/2021/12/Ebook_Menyoal-Kerja-Layak-dan-Adil-dalam-Ekonomi-Gig-di-Indonesia_IGPA-Press.pdf
- Yusuf, M. (2022a). Keberlakuan Peraturan Dalam Undang-Undang Yang Tidak Kunjung Diterbitkan Peraturan Pemerintah Sebagai Peraturan Pelaksanaannya. *Jurnal Restorasi Hukum*, 5(1), 67.
<https://doi.org/10.14421/jrh.v5i1.2380>

(Amelia Yesidora, 2024; Andrew Hanson, 2024; Annette Bernhardt & Sarah Thomason, 2017; Arif Novianto, 2021; Badan Pusat Statistik, 2021; Bureau of Economic Analysis, 2023; Cade Metz, 2022; De Ruyter & Rachmawati, 2020; Departement of Industrial Relation (DIR), 2019; Dubal, 2022; European Public Health Association, 2022; Gojek, 2024; Hendro et al., 2021; John Schmitt, 2023; Liya Palagashvili, 2022; Mohd Salleh et al., 2023; Muhammad Yorga Permana,

2023; Nabiyla Risfa Izzati, 2023; Renny Puspitarini & Abdul Basit, 2020; Sakshi Venkatraman, 2023; Sarah Robustelli, 2021; Soerjadi, 2021; Statista Research Department, 2023; Umar Kasim, 2020; Understanding Children's Work (UCW), 2012; Veena B. Duba, 2017; Wardhana et al., 2020b, 2020a, 2020c; Wood et al., 2019; Yermias T. Keban et al., 2021; Yusuf, 2022a, 2022b)