BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi digital dalam dua dekade terakhir telah mengubah pola kerja masyarakat, termasuk di Indonesia, dengan munculnya model *gig economy* melalui platform seperti Gojek, Grab, dan Maxim. Model ini mempertemukan pekerja (*gig worker*) dengan pengguna jasa secara fleksibel dan berbasis tugas, namun tanpa hubungan kerja tetap. Akibatnya, pekerja seperti rider ojek online tidak memperoleh perlindungan ketenagakerjaan sebagaimana pekerja formal, meskipun jumlahnya telah mencapai lebih dari 4 juta orang dan berperan penting dalam perekonomian nasional. Kondisi ini menimbulkan urgensi perlindungan hukum karena fleksibilitas yang ditawarkan justru diiringi dengan kerentanan terhadap eksploitasi dan ketidakpastian hak-hak dasar pekerja. Kemunculan platform digital sebagai mediator antara penyedia jasa dan pengguna jasa melahirkan ekosistem ekonomi baru yang dikenal sebagai *gig economy*. *Gig economy* adalah sistem kerja secara bebas di mana seorang gig worker akan dipertemukan oleh pelanggan melalui pihak ketiga terkait proyek jangka pendek atau sementara.[1] Gig worker adalah pekerja yang mendapatkan

[1] Habib Hidayat, "*Gig economy: Pengertian, Dampak, dan Contoh Pekerjaannya*", *MyRobin*, 20 Juli 2023, diakses 14 November 2025, https://myrobin.id/untuk-pekerja/gig-economy

penghasilan melalui pekerjaan jangka pendek, berbasis tugas (*task-based*), atau proyek lepas (*freelance*), biasanya difasilitasi oleh platform digital seperti aplikasi transportasi *online*, jasa kurir, desain lepas, dan sebagainya.

Gig worker ini tidak memiliki hubungan kerja tetap dengan pemberi kerja, sehingga tidak menikmati perlindungan penuh seperti pekerja dalam hubungan kerja formal (kontrak kerja/PKWT/PKWTT).[2] Dalam model ekonomi ini, hubungan kerja tidak lagi berlangsung dalam struktur formal sebagaimana dikenal dalam sistem ketenagakerjaan tradisional, melainkan bersifat fleksibel, berbasis kontrak jangka pendek, serta tidak selalu diikat oleh hubungan kerja tetap. Fenomena ini semakin berkembang pesat sejalan dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan cepat, mudah, dan efisien yang dapat diakses melalui aplikasi digital. Meskipun memberikan kebebasan dan aksesibilitas yang lebih besar, fenomena ini juga menimbulkan tantangan serius terkait perlindungan hukum bagi para pekerja platform digital.

Di Indonesia, lebih dari 4 juta pekerja *gig economy* beroperasi tanpa perlindungan sosial yang memadai berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia tahun 2022. Para pekerja ini seringkali dianggap sebagai kontraktor independen. Akibatnya, mereka tidak memiliki akses terhadap berbagai manfaat yang tersedia bagi pekerja tetap, seperti

[2] Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2020, hlm. 42-25

jaminan sosial, upah minimum, dan perlindungan terhadap diskriminasi.[3] Salah satu isu utama adalah ketidakjelasan status hukum *pekerja*, yang mengakibatkan kebingungan mengenai hak mereka dalam hubungan kerja. Meskipun Undang-Undang ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur perlindungan tenaga kerja, belum terdapat ketentuan yang secara khusus mengatur perlindungan bagi pekerja di sektor *gig economy*, sehingga mereka berada dalam posisi rentan terhadap eksploitasi dan ketidakadilan.[4.] Selain itu, banyak pekerja yang terjebak dalam model kerja yang tidak terdaftar, sehingga mereka tidak memiliki akses ke sistem perlindungan yang seharusnya mereka nikmati sebagai pekerja.[5]

Kehadiran *rider* ojek *online* telah memberikan dampak ekonomi yang signifikan. Banyak masyarakat yang sebelumnya menganggur atau bekerja di sektor informal menemukan peluang penghasilan melalui pekerjaan ini. Sektor transportasi daring telah menyerap ratusan ribu hingga jutaan pekerja lepas di Indonesia, menjadikannya salah satu penopang ekonomi rakyat. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang

---

[3] Latri, A. A., Riyanto, R. K., Firdaus, M. B., dan Arjuna, M. G., *Hak Pekerja di Era Gig economy: Perlindungan Hukum bagi Pekerja Lepas dan Kontrak*, Krueng Mane: Yayasan Daarul Huda, 2024, hlm. 45–60.

[4] Mishra, S., dan Dasttidar, S. G., "Legal Challenges in the *Gig economy*: A Comparative Study," *Journal of Employment and Labor Law*, vol. 15, no. 2, 2023, hlm. 123–145.

[5] Nabiyla Risfa Izzati, Wahyudi Askar, dan Muhammad Yorga Permana, *"Dari Ojek Hingga Penerjemah: Berapa Banyak Pekerja Ekonomi Gig di Indonesia dan Bagaimana Karakteristik Mereka?"* The Conversation, diakses 4 Juni 2024, https://theconversation.com/dari-ojek-hingga-penerjemah-berapa-banyak-pekerja-ekonomi-gig-di-indonesia-dan-bagaimana-karakteristik-mereka-211056.

Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, berfungsi sebagai dasar hukum dalam mengatur hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun Undang-Undang ini telah beroperasi selama dua dekade, tantangan dalam melindungi hak-hak pekerja, khususnya pekerja lepas di sektor *gig economy*, masih tetap ada.

Pasal 4 huruf b dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menekankan pentingnya perlindungan hukum tenaga kerja untuk mencapai kesejahteraan, tetapi penerapannya dalam konteks pekerja lepas sering kali kurang jelas. Hal ini menciptakan celah dalam perlindungan hukum, di mana rider ojek online tidak memperoleh hak yang sama sebagaimana pekerja dalam hubungan kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan seperti jaminan kesehatan (BPJS kesehatan) dan kepastian hukum atas kontrak kerja mereka. Meningkatnya jumlah pekerja lepas yang beroperasi melalui platform digital menuntut Undang-Undang ketenagakerjaan untuk beradaptasi dengan menyertakan ketentuan yang tegas terkait perlindungan hak-hak pekerja lepas.[6]

Perusahaan platform mengklasifikasikan *rider* sebagai "mitra kerja" (*partner*) dan bukan sebagai "pekerja" (*employee*) dalam kerangka hukum ketenagakerjaan. Akibat klasifikasi tersebut, perusahaan berpendapat bahwa hubungan tersebut tidak tunduk pada Undang-Undang Nomor 13

[6] Susiani, D., *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Abadi, 2020, hlm. 40.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang no 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perarturan Pemerintah Pengganti Undang Undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU.

Keberadaan rider ojek online menimbulkan perdebatan mengenai status hubungan hukum antara perusahaan platform dan pengemudi. Dalam praktiknya, hubungan tersebut umumnya dikonstruksikan sebagai hubungan kemitraan berdasarkan perjanjian kerja sama yang bersifat fleksibel dan tidak mengikat sebagai hubungan kerja formal. Akibatnya, hubungan ini tidak secara otomatis menimbulkan kewajiban perusahaan untuk memberikan perlindungan ketenagakerjaan sebagaimana dalam hubungan kerja formal, termasuk jaminan sosial penuh layaknya pekerja tetap.

Sebaliknya, dalam praktiknya hubungan antara perusahaan platform dan rider menunjukkan adanya karakteristik yang menyerupai hubungan kerja. Hal ini terlihat dari adanya pengaturan, pengawasan, serta instruksi yang dijalankan melalui sistem aplikasi. Rider juga berada dalam posisi yang relatif subordinatif karena harus mematuhi standar operasional yang ditetapkan, mengikuti sistem penilaian (*rating*), serta menerima skema insentif dan sanksi yang ditentukan secara sepihak oleh platform. Kondisi tersebut sejalan dengan pandangan bahwa model kerja berbasis platform digital dapat menciptakan peluang ekonomi, tetapi pada saat yang sama juga

menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja karena hubungan kerja yang tampak fleksibel namun pada praktiknya bersifat tersamarkan (*disguised employment*).

Secara normatif, Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja berdasarkan adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Namun, perusahaan platform cenderung menghindari kerangka ini dengan terminologi "mitra". Ketidaksinkronan antara teori dan praktik ini sering kali dibawa ke ranah pengadilan. Dalam konteks yurisprudensi, terdapat rujukan penting seperti Putusan MA No. 841 K/Pdt.Sus/2009 dan Putusan MA No. 276 K/Pdt.Sus/2013 yang pada dasarnya menguji eksistensi hubungan kerja melalui pemenuhan unsur-unsur perintah dan ketergantungan ekonomi. Meskipun putusan tersebut memberikan preseden mengenai batasan hubungan kerja, implementasinya terhadap pengemudi ojek *online* masih menyisakan celah hukum yang lebar.

Ketiadaan aturan spesifik dalam UU Ketenagakerjaan (termasuk pasca UU No. 6 Tahun 2023/UU Cipta Kerja) yang mengatur sektor *gig* membuat posisi pekerja rentan terhadap eksploitasi dan ketidakadilan. Masalah ini menjadi sangat krusial dalam pemenuhan jaminan kesehatan. Berdasarkan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan Perpres No. 82 Tahun 2018, pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya ke program BPJS Kesehatan.

Namun, karena dianggap "mitra", para *rider* justru dibebankan kewajiban mandiri sebagai peserta Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU).

Keterkaitan hal ini menjadi penting dalam konteks jaminan sosial kesehatan melalui BPJS Kesehatan, sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 yang mewajibkan pemberi kerja mendaftarkan pekerjanya ke dalam program BPJS Kesehatan. Jika *rider* dianggap sebagai pekerja dalam hubungan kerja, maka perusahaan wajib mengikutsertakannya dalam jaminan kesehatan. Namun, apabila dianggap sebagai mitra independen, *rider* harus menanggung kewajiban tersebut secara mandiri sebagai peserta pekerja bukan penerima upah (PBPU).

Secara normatif, Indonesia telah memiliki regulasi yang mengatur mengenai jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan kesehatan bagi pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja), Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, dan Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan, semuanya menegaskan bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Kesehatan.

Permasalahan utamanya adalah belum adanya pengaturan khusus yang secara eksplisit mengakomodasi hubungan hukum antara perusahaan platform *gig economy* dengan *rider* ojek *online* dalam kerangka

ketenagakerjaan nasional. Status hukum *rider* sebagai "mitra" menciptakan hambatan yuridis dalam penerapan sistem jaminan sosial, sehingga kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya ke program BPJS Kesehatan sering kali terabaikan secara legal. Kondisi ini menegaskan bahwa regulasi yang ada saat ini belum mampu menjangkau model kerja baru yang lahir dari transformasi digital.

B. Rumusan Masalah

Apakah menurut hukum ketenagakerjaan, perusahaan platform *gig economy* berkewajiban untuk mengikutsertakan *rider* ojol sebagai peserta BPJS kesehatan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum yang ideal bagi *rider* ojek *online* (ojol) khususnya terkait jaminan sosial kesehatan, guna memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi *rider* ojek *online* di era *gig economy*.

D. Manfaat Penelitian

Penulisan hukum ini mempunyai manfaat baik secara obyektif maupun secara subyektif sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu hukum ekonomi dan bisnis, khususnya dalam memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan mengenai konsep

hubungan kerja di ekosistem *gig economy*. Penelitian ini bertujuan memberikan pemikiran baru untuk mengatasi kekosongan regulasi yang belum mengatur hubungan hukum antara *rider* dan perusahaan platform secara eksplisit, guna memberikan kepastian hukum terkait perlindungan hak pekerja lepas dalam model kemitraan digital.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat praktis bagi berbagai pihak yang berkaitan langsung dengan penerapan hukum ketenagakerjaan, antara lain :

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam merumuskan kebijakan atau regulasi yang lebih jelas dan komprehensif terkait perlindungan hukum dan kewajiban jaminan kesehatan bagi *rider gig economy*.
b. Bagi perusahaan platform *Gig economy*, diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai tanggung jawab hukum dalam menyediakan perlindungan sosial agar tercipta hubungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan.
c. Bagi *rider* ojek *online*,diharapkan dapat menjadi dasar pemahaman hak-hak dalam memperoleh perlindungan kesehatan sebagai bagian dari pekerja yang terlibat dalam hubungan kerja berbasis platform digital.

E. Keaslian Penelitian

Dengan ini penulis menyatakan bahwa penulisan hukum / skripsi ini merupakan hasil karya asli penulis, bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain. Namun penulis pernah melihat skripsi yang mengangkat tema perlindungan hukum dalam sistem kerja *Gig economy*, akan tetapi dalam hal isi berbeda dengan tema yang diangkat oleh penulis. Penulisan hukum yang pernah penulis lihat yakni:

1. Identitas Penulis

Nama	: M. Kharis Mawanda
Fakultas	: Hukum
Universitas	: Universitas Jember
Tahun	: 2018
Judul Skripsi	:PERLINDUNGAN HUKUM MITRA/ *DRIVER* OJEK *ONLINE* MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA

Rumusan Masalah :

a. Bagaimana pengaturan ojek *online* dalam peraturan perUndang-Undangan di Indonesia?

b. Apakah perjanjian kemitraan antara Mitra/*driver* ojek *online* dengan Go-Jek telah memberikan perlindungan hukum bagi Mitra/ *driver* ojek *online*?

c. Bagaimana upaya hukum dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Mitra/*driver* ojek *online* apabila terjadi perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian kemitraan?

Hasil Penelitian :

1) Pengaturan ojek *online* sampai saat ini belum diatur dalam perUndang-Undangan di Indonesia. Apabila mengacu pada Pasal 1 angka 10, Pasal 137 ayat (2), dan Pasal 138 ayat (3) Undang-Undang No. 22 Tahun 2009, sepeda motor hanya termasuk dalam klasifikasi kendaraan bermotor umum. Ojek *online* dalam kesehariannya bekerja layaknya angkutan orang dengan kendaraan bermotor umum tidak dalam trayek karena tidak mempunyai tujuan perjalanan tetap serta lintasan tetap. Dalam Pasal 1 angka 3 Permenhub No. PM 108 Tahun 2017 tidak menyebutkan sepeda motor sebagai angkutan orang dengan kendaraan umum tidak dalam trayek. Dari segi regulasi, ojek *online* tidak mempunyai legalitas untuk beroperasi sebagai angkutan orang, tetapi hanya diakui sebagai kendaraan bermotor umum.

2) Perjanjian kemitraan adalah salah satu bentuk perjanjian tidak bernama seperti dalam Pasal 1319 KUHPerdata, sedangkan Pengaturan kemitraan diatur dalamPasal 1 angka 4 PP No. 17 tahun 2013. Perjanjian kemitraan antara Go-Jek, AKAB, dan Mitra/*driver* merupakan perjanjian yang berbentuk baku

(*standart contract*). Dalam Pasal 2 (c) dan Pasal 5.2 (c) perjanjian kemitraan menunjukkan bahwa Go-Jek dan AKAB atas dasar pertimbangannya sendiri dapat mengubah atau menambahkan persyaratan tanpa turut andil dari pihak Mitra/*driver*. Selain itu dalam Pasal 3.3 (a) dan (b) perjanjian kemitraan, besarnya persentase bagi hasil tidak disebutkan dengan jelas. Dari klausula-klausula tersebut menunjukkan bahwa masih banyak ditemukan model perjanjian baku yang berpotensi mengandung cacat kehendak, yakni penyalahgunaan keadaan, cenderung dianggap berat sebelah, tidak seimbang, dan tidak adil. Dengan demikian, pihak yang lemah daya tawar-nya hanya sekedar menerima segala isi perjanjian dengan terpaksa (*taken for granted*) sebab apabila ia mencoba menawar dengan *Digital Repository* Universitas Jember 57 alternatif lain kemungkinan besar akan menerima konsekuensi kehilangan apa yang dibutuhkan. Dalam perjanjian kemitraan ini, Go-Jek dan AKAB sebagai pihak yang mempunyai daya tawar kuat sedangkan Mitra/*driver* sebagai pihak yang mempunyai daya tawar lemah.

3) Upaya hukum dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Mitra/*driver* dapat dilakukan melalui perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif dapat dilakukan oleh pemerintah melalui

peraturan Perundang-Undangan yang dikeluarkan. Dengan berkembangnya pola kemitraan bagi hasil yang dituangkan dalam perjanjian kemitraan, seharusnya pemerintah membuat peraturan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pihak dalam perjanjian kemitraan bagi hasil tersebut, seperti telah diaturnya mengenai pola kemitraan waralaba. Sedangkan perlindungan hukum represif dapat dilakukan jika terjadi perselisihan atau sengketa. Dalam Pasal 5.1 perjanjian kemitraan telah tertuang klausul tentang penyelesaian sengketa, tetapi klausula dalam perjanjian kemitraan tersebut memberatkan Mitra, dikarenakan Mitra harus memperkarakan masalahnya dengan PT. Go-Jek Indonesia di Pengadilan Jakarta Selatan.[7]

Pembedaan :

Skripsi terdahulu berfokus pada analisis perjanjian kemitraan antara pengemudi ojek *online* dan perusahaan aplikasi (Go-Jek) dari segi hukum perdata dan regulasi transportasi. Fokus utamanya adalah keabsahan dan ketimpangan perjanjian baku (*standard contract*) dalam hubungan antara mitra dan perusahaan, serta belum membahas kewajiban jaminan sosial atau aspek BPJS Kesehatan.Sedangkan skripsi yang akan ditulis menitikberatkan pada kewajiban hukum *gig economy* untuk mengikutsertakan *rider* ojek *online* dalam program

[7] M. Kharis Mawanda, "*Perlindungan Hukum Mitra/Driver Ojek Online Menurut Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia*", Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Jember, 2018.

BPJS Kesehatan menurut perspektif hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, objek analisisnya bukan hanya hubungan kontraktual, tetapi juga perlindungan sosial tenaga kerja di bawah sistem hukum ketenagakerjaan nasional.

2. Identitas penulis

Nama	:	Brahmahardika Bayu Kusuma
Fakultas	:	Hukum
Universitas	:	Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Tahun	:	2020
Judul Skripsi	:	PERLINDUNGAN HUKUM JAMINAN SOSIAL DAN KESEHATAN DALAM PERJANJIAN KEMITRAAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus Pengemudi Gojek Wilayah Pekanbaru Dengan PT. Gojek Indonesia)

Rumusan Masalah :

a. Bagaimana Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Dan Kesehatan Dalam Perjanjian Kemitraan Antara Pengemudi Gojek Wilayah

Pekanbaru Dengan PT. Gojek Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

b. Apa Faktor Penghambat Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Dan Kesehatan Pengemudi Gojek Di Kota Pekanbaru ?

Hasil Penelitian :

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-standard* 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-standard*, telah diatur dengan cukup jelas dalam UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun aturan turunannya. Sedangkan, dua bentuk hubungan kerja *non-standard* 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 standard* itulah perusahaan-perusahan yang menerapkan hubungan kerja tidak standar di Indonesia sering mengabaikan peraturan perUndang-Undangan

yang belaku sehingga sering terjadi pelanggaran hak-hak *gig worker* tidak standar. Beberapa fenomena yang terjadi bahwa hubungan kerja tidak standar banyak memberikan kerugian bagi *gig worker*, 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 *gig worker* tidak standar dapat merugikan pengembangan sumber daya manusia baik bagi perusahaan ataupun klien. Masih banyak *gig worker* yang memiliki latar belakang pendidikan yang rendah menempati posisi tersebut dan diupah lebih rendah dari upah minimum.[8]

Pembedaan :

Skripsi terdahulu menelaah perlindungan jaminan sosial bagi pengemudi Gojek melalui studi kasus di wilayah Pekanbaru dengan pendekatan empiris dan normatif terbatas. Fokus penelitiannya adalah bentuk hubungan kerja non-standar (*non-standard employment*) dan faktor penghambat perlindungan sosial. Sementara skripsi yang akan ditulis tidak bersifat studi kasus, melainkan pendekatan normatif-yuridis murni, yang menelaah kewajiban hukum perusahaan *gig economy* dalam konteks nasional berdasarkan Undang-Undang

[8] Brahmahardika Bayu Kusuma, "Perlindungan Hukum Jaminan Sosial dan Kesehatan dalam Perjanjian Kemitraan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pengemudi Gojek Wilayah Pekanbaru dengan PT. Gojek Indonesia)," Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.

ketenagakerjaan, Undang-Undang BPJS, dan UUD 1945. Dengan demikian, penelitian ini memberikan analisis normatif yang lebih mendalam terhadap tanggung jawab hukum perusahaan platform dalam menyertakan *gig worker*nya ke BPJS Kesehatan.

3. Identitas Penulis

Nama	: Mohammad Juliantoni Pratama
Fakultas	: Hukum
Universitas	: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
Tahun	: 2022
Judul Skripsi	: LEGALITAS OJEK *ONLINE* PASCA DIKELUARKANNYA PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN NOMOR 12 TAHUN 2019 TENTANG PERLINDUNGAN KESELAMATAN PENGGUNA SEPEDA MOTOR YANG DIGUNAKAN UNTUK KEPENTINGAN MASYARAKAT

Rumusan Masalah :

a. Bagaimana status ojek *online* pasca dikeluarkannya Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019?

b. Bagaimana perlindungan hukum ojek *Online* pasca dikeluarkannya Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019?

Hasil Penelitian :

1) Status ojek *online* pasca dikeluarkannya Permenhub nomor 12 Tahun 2019 yaitu dikatakan bahwa ojek *online* tidak dapat dikatakan legal menurut Undang-Undang nomor 22 Tahun 2009 tentang LLAJ dan putusan MK Nomor41/PUU-XVI/2018. Namun masih dapat beroperasi dengan memanfaatkan Permenhub nomor 12 Tahun 2019 sebagai landasan pengoperasian ojek *online*, karena telah mencakup peraturan-peraturan krusial yang memang ojek *online* butuhkan saat ini. Meskipun masih bersifat sementara karena masih belum terklasifikasikannya sepeda motor sebagai angkutan umum.

2) Peraturan Menteri Perhubungan nomor 12 Tahun 2019 ini memang cukup memenuhi beberapa unsur perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh para *driver* ojek *online* dalam melaksanakan *gig worker*annya sehari – hari. Masalah utama yang dialami para *driver* ojek *online* sebelum adanya Permenhub Nomor 12 Tahun 2019 ini merupakan tidak adanya jaminan keselamatan, kenyamanan dan tidak adanya kepastian hukum dalam hak santunan yang harus diterima para *driver* ojek *online* ketika terjadinya kecelakaan. Dalam Permenhub No 12

Tahun 2019 telah mengatur beberapa aspek di atas. Hal ini berdampak pada timbulnya beberapa masalah karena kekosongan hukum itu pun 58 dapat ditutupi dengan adanya Permenhub nomor 12 Tahun 2019 ini untuk jangka waktu sementara.[9]

Pembedaan :

Skripsi terdahulu menitikberatkan pada legalitas operasional ojek *online* dari aspek hukum transportasi, yaitu pengakuan hukum terhadap ojek *online* berdasarkan Permenhub No. 12 Tahun 2019. Fokusnya adalah legalitas kendaraan dan perlindungan keselamatan pengguna, bukan perlindungan hukum tenaga kerja atau jaminan sosial.Sedangkan skripsi yang akan ditulis menggunakan perspektif hukum ketenagakerjaan dan jaminan sosial, dengan menelaah hak dan kewajiban perusahaan platform digital terhadap *gig worker*nya (*rider* ojol) untuk memperoleh perlindungan kesehatan melalui BPJS. Dengan kata lain, penelitian ini bergerak di ranah hukum perburuhan dan perlindungan sosial, bukan hukum transportasi.

F. Batasan Konsep

Di dalam penulisan hukum ini perlu diberikan batasan terhadap beberapa konsep berkaitan dengan judul yang dibuat, yaitu Perlindungan

[9] Mohammad Juliantoni Pratama, "Legalitas Ojek Online Pasca Dikeluarkannya Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat," Skripsi, Fakultas Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022.

Hukum Bagi *Rider* Ojek *Online* dalam *Gig economy* Menurut Kajian Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.

1. *Gig economy* adalah sistem ekonomi digital yang mempertemukan penyedia jasa dan pengguna jasa melalui platform daring dengan hubungan kerja yang bersifat fleksibel dan tidak terikat kontrak tetap.[10]
2. *Rider* ojek *online* adalah individu yang bekerja melalui platform digital untuk memberikan layanan transportasi, pengantaran barang, atau makanan dengan memperoleh imbalan dari perusahaan aplikasi.[11]
3. Hubungan mitra merupakan hubungan kerjasama perdata antara perusahaan platform sebagai penyedia sistem digital dan *rider* sebagai penyedia jasa yang berkedudukan sebagai subjek hukum mandiri dan setara. Hubungan ini didasarkan pada prinsip bagi hasil dan fleksibilitas kerja, bukan atas unsur perintah, upah, dan jabatan sebagaimana hubungan kerja formal, sehingga mengakibatkan belum diaturnya hak-hak perlindungan ketenagakerjaan secara eksplisit bagi para pekerja lepas tersebut dalam regulasi nasional.
4. Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hukum Ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan yang mengatur hubungan antara pengusaha dengan pekerja, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja.

---

[10] Wardhana, A. P. K., & Rasji, "*The Legal Status of Gig Economy Workers in Indonesia's Digital Platform Industry (2022–2025)*," *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 2025.
[11] Primasrani, B. et al., "*Gig Economy as a Strategy for Employment Diversification in the Digital Era*," *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 19 No. 3, 2025.

5. Perlindungan hukum adalah segala upaya yang dilakukan untuk memberikan pengayoman kepada subjek hukum agar hak-haknya tidak dilanggar oleh pihak lain dan untuk mewujudkan ketertiban serta keadilan dalam kehidupan bermasyarakat.[12]
6. Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, perlindungan hukum merupakan segala upaya pemerintah, lembaga, dan masyarakat dalam menjamin pelaksanaan hak-hak asasi manusia sesuai dengan prinsip keadilan dan ketentuan hukum yang berlaku.
7. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), BPJS adalah badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial di Indonesia.
8. Menurut Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan, BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan nasional yang bertujuan memberikan perlindungan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia agar memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan yang layak.
9. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan sarana untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia melalui perlindungan terhadap risiko ekonomi dan sosial yang dihadapi *gig worker*, seperti sakit, kecelakaan, dan kehilangan penghasilan.23

[12] Hartono, S. R., *Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Pekerja Non-Formal*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.

10. Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), jaminan sosial adalah bentuk perlindungan sosial yang bertujuan untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
11. Menurut Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), kemitraan adalah kerja sama usaha antara pelaku usaha dengan prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan.

G. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang berfokus pada norma hukum, dengan meneliti data primer dan data sekunder. Penelitian ini melalui pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah pendekatan teori, konsep-konsep, mengkaji peraturan Perundang-Undangan yang bersangkutan dengan penelitian. Sumber bahan hukum yang digunakan adalah sumber bahan hukum primer maupun sekunder dengan pola pikir deduktif.[13]

2. Macam Data

Data dapat dibedakan menjadi data primer dan sekunder. Penelitian hukum normatif ini hanya memerlukan data sekunder yang meliputi :

[13] A'an Efendi dan Dyah Ochtorina Susanti, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2021, hlm. 20–35.

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perUndang-Undangan yang diurus berdasarkan hierarki :

1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja)

3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

4) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

5) Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan

6) Putusan Mahkamah Agung Nomor 841 K/Pdt.Sus/2009 dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 276 K/Pdt.Sus/2013.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang tidak mengikat terdiri atas buku-buku teks yang ditulis oleh ahli hukum yang berpengaruh, jurnal-jurnal hukum, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir yang berkaitan

dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang digunakan adalah berupa buku-buku yang relevan, hasil karya tulis ilmiah, dan kasus kasus hukum yang berkaitan.

3. Cara Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian normatif, maka dalam mengumpulkan sumber hukum akan dilakukan dengan cara studi kepustakaan. Dalam penelitian ini penulis melakukan studi kepustakaan tentang Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial *Rider* Ojek *Online* Dalam *Gig economy* Perspektif Hukum Kertenagakerjaan di Indonesia. Selain itu studi kepustakaan juga dilakukan terhadap pendapat-pendapat ahli baik pendapat hukum maupun non-hukum yang didapatkan dari literatur, jurnal, media, maupun tulisan lainnya.

4. Analisis Data

Analisis data dilakukan terhadap sumber hukum primer, dan sekunder yang telah diperoleh. Bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dianalisis menggunakan tahapan sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

1) Deskripsi Hukum Positif

Deskripsi hukum positif adalah menjelaskan aturan hukum yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial

Rider Ojek *Online* Dalam *Gig economy* Perspektif Hukum Kertenagakerjaan di Indonesia.[14]

2) Sistematisasi Hukum Positif

Sistematisasi ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami struktur, mekanisme, dan instrumen hukum yang berlaku dalam memberikan perlindungan kepada *Rider* Ojek *Online* Dalam *Gig economy*.

3) Analisis Hukum Positif

Analisis hukum positif dilakukan untuk mengetahui, kewajiban korporasi secara umum terkait dengan Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial *Rider* Ojek *Online* Dalam *Gig economy* Perspektif Hukum Kertenagakerjaan di Indonesia

4) Interpretasi Hukum Positif

Dalam penelitian ini, interprestasi hukum positif yang akan digunakan adalah interpretasi secara gramatikal, yaitu mengartikan sebuah aturan sesuai dengan tata bahasanya.

5) Menilai Hukum Positif

Penilaian hukum positif dilakukan berdasarkan temuantemuan penulis selama proses sistematisasi dan interpretasi. Penilaian hukum positif akan menghasilkan informasi apakah aturan sudah menjalankan fungsinya secara optimal atau belum. [15]

---

[14] A'an Efendi dan Dyah Ochtorina Susanti, Penelitian Hukum (Legal Research), Jakarta: Sinar Grafika, 2021, hlm. 25–28.

[15] Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Jakarta: Kencana, 2017, hlm. 35–37.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa pendapat hukum bersumber dari literatur, jurnal dan hasil penelitian lain dideskripsikan untuk dicari persamaan dan perbedaan nya sehingga diperoleh jawaban dari pertanyaan Apakah Menurut Hukum Ketenagakerjaan, Perusahaan Platform *Gig economy* Berkewajiban Untuk Mengikutsertakan *Rider* Ojol Sebagai Peserta BPJS Kesehatan.[16]

[16] Muhaimin, Metode Penelitian Hukum, Mataram: Mataram University Press, 2020, hlm. 18–21.