

TUGAS AKHIR

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PEMUTUSAN RELASI
KERJA DALAM *GIG ECONOMY* MENURUT TEORI PHILIPUS
M. HADJON**



OLEH :

MOHAMAD DINO SETIAWAN

NIM : 20221440048

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA
2026**

TUGAS AKHIR

PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PEMUTUSAN RELASI KERJA DALAM *GIG ECONOMY* MENURUT TEORI PHILIPUS M. HADJON

"Tugas Akhir Ini Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Derajat Sarjana Strata Satu Pada Fakultas Hukum Di Universitas Muhammadiyah Surabaya"



OLEH :

MOHAMAD DINO SETIAWAN

NIM : 20221440048

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA
2026**


HALAMAN PENGESAHAN


Nama Mahasiswa : Mohamad Dino Setiawan
NIM : 20221440048
Judul Tugas Akhir : Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Relasi Kerja Dalam
Gig Economy Menurut Teori Philipus M. Hadjon

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji pada Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya tanggal 28 Januari 2026

Surabaya, 28 Januari 2026

Dewan Penguji :

Ketua Penguji : Satria Unggul Wicaksana Prakasa, ()
S.H., M.H.

Anggota Penguji : Dr. A. Basuki Babussalam, S.H., M.H. ()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surabaya



Satria Unggul Wicaksana Prakasa, S.H., M.H.

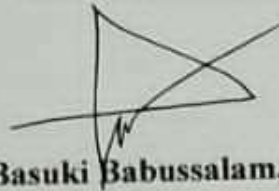
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Tugas Akhir : Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Relasi Kerja Dalam Gig Economy Menurut Teori Philipus M. Hadjon
Nama Mahasiswa : Mohamad Dino Setiawan
NIM : 20221440048

Telah diterima dan disetujui untuk dipertahankan pada ujian Tugas Akhir yang diselenggarakan oleh Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya pada tanggal 28 Januari 2026

Surabaya, 28 Januari 2026

**Menyetujui,
Dosen Pembimbing**



Dr. A. Basuki Babussalam, S.H., M.H.

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surabaya**



Satria Unggul Wicaksana Prakasa, S.H., M.H.

PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PEMUTUSAN RELASI KERJA DALAM *GIG ECONOMY* MENURUT TEORI PHILIPUS M. HADJON

Mohamad Dino Setiawan¹, A. Basuki Babussalam²

¹ *Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia, penulis Corresponden (Mohamad Dino Setiawan), email: mohammad.dino.setiawan-2022@fh.um-surabaya.ac.id*

² *Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia, email : basukibabusalam@um-surabaya.ac.id*

Abstract

Article History:

Received 2023-08-11

Revised 2023-12-03

Accepted

Keywords: *Legal Protection, Termination of Work Relationships, Gig economy, Philipus M. Hadjon.*

The development of the gig economy has brought significant changes to employment patterns, which are increasingly flexible, task-based, and not always tied to conventional employment relationships. On the one hand, this flexibility provides economic opportunities; on the other hand, it raises legal issues, particularly regarding the vulnerability of gig workers to unilateral termination without adequate protection mechanisms. This situation indicates an imbalance in bargaining power between employers and gig workers, as reflected in termination practices that place workers in a vulnerable position when employment is terminated unilaterally. This study aims to analyze the forms of legal protection against termination in the gig economy from the perspective of Philipus M. Hadjon's Legal Protection Theory. The research method employed is normative legal research using statutory and conceptual approaches. The results show that legal protection for gig workers in cases of termination has not been comprehensively regulated within the Indonesian labor law system. Existing protection tends to be repressive, meaning it is only available after disputes arise, while preventive protection remains inadequate. Therefore, it is necessary to strengthen regulations to provide legal certainty and justice for gig workers facing the risk of termination.

Abstrak

Kata Kunci : *Perlindungan Hukum, Pemutusan Relasi Kerja, Gig economy, Philipus M. Hadjon.*

Perkembangan gig economy telah membawa perubahan signifikan terhadap pola hubungan kerja yang semakin fleksibel, berbasis tugas, dan tidak selalu terikat pada hubungan kerja konvensional. Fleksibilitas tersebut di satu sisi memberikan peluang ekonomi, namun di sisi lain menimbulkan persoalan hukum, khususnya terkait kerentanan gig worker terhadap pemutusan relasi kerja secara sepihak tanpa mekanisme perlindungan yang memadai. Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan posisi tawar antara penyedia kerja dan gig worker dalam relasi kerja, sebagaimana juga terlihat dalam praktik pemutusan hubungan kerja yang menempatkan pekerja pada posisi rentan ketika pengakhiran hubungan kerja dilakukan secara sepihak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum atas pemutusan relasi kerja dalam gig economy dengan menggunakan perspektif Teori Perlindungan Hukum Philipus M. Hadjon. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

perlindungan hukum bagi *gig worker* dalam konteks pemutusan relasi kerja belum diatur secara komprehensif dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Perlindungan yang tersedia cenderung bersifat represif, yakni baru hadir setelah terjadinya sengketa, sementara perlindungan preventif belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi yang mampu memberikan kepastian dan keadilan hukum bagi *gig worker* dalam menghadapi risiko pemutusan relasi kerja.

A. Pendahuluan

Transformasi dunia kerja sebagai dampak perkembangan ekonomi digital telah mengubah secara fundamental pola hubungan kerja yang selama ini dikenal dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Digitalisasi mendorong munculnya bentuk-bentuk kerja baru yang tidak lagi sepenuhnya bergantung pada struktur kerja permanen, hubungan subordinatif yang jelas, maupun pengaturan kerja berbasis waktu¹. Dalam perspektif hak asasi manusia, negara memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin perlindungan terhadap kelompok rentan dalam relasi kerja, termasuk pekerja dalam sektor non-konvensional yang tidak terlindungi secara memadai oleh hukum positif².

Konsep *gig worker* berkembang seiring digitalisasi pasar tenaga kerja dan salah satunya peran platform digital sebagai perantara yang menghubungkan penyedia kerja dan pekerja berbasis tugas. *Gig worker* dalam posisi ini diposisikan sebagai mitra atau pekerja independen, sehingga tidak memperoleh jaminan kesinambungan kerja maupun perlindungan sebagaimana pekerja formal sehingga fleksibilitas tersebut memberikan keleluasaan, namun juga menimbulkan persoalan hukum terkait kepastian dan perlindungan hak *gig worker*. *Gig economy* di Indonesia telah berkembang secara signifikan dan menjadi bagian dari struktur ketenagakerjaan nasional. Perkembangannya menunjukkan skala yang signifikan dan terintegrasi dalam struktur ketenagakerjaan nasional³. Badan Pusat Statistik melalui Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2024 mencatat bahwa jumlah pekerja informal di Indonesia mencapai sekitar 84,2 juta orang, di mana sekitar 41,6 juta di antaranya bekerja sebagai tenaga lepas atau pekerja berbasis *gig*. Dari jumlah tersebut, sekitar 1,8 juta *gig worker* tercatat bekerja sebagai pengemudi ojek dan taksi daring pada

¹ Patrick Dieuaide and Christian Azaïs, "Platforms of Work, Labour, and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance" 5, no. February (2020), <https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00002>.

² Anang Dony Irawan, Kaharudin Putra Samudra, and Aldiansah Pratama, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Oleh Pemerintah Pada Masa Pandemi COVID-19," *Jurnal Citizenship Virtues* 1, no. 1 (2021): 1–6.

³ BADAN PUSAT STATISTIK, "INDIKATOR PASAR TENAGA KERJAINDONESIA AGUSTUS 2025" (Jakarta, 2025), <https://www.bps.go.id/id/publication/2025/12/30/cd78a8ff95fcf228a712e8ac/indikator-pasar-tenaga-kerja-indonesia-agustus-2025.html>.

layanan *ride-hailing*⁴. Data tersebut menunjukkan bahwa relasi kerja berbasis gig telah menjadi bagian penting dari dinamika pasar kerja di Indonesia⁵. Persoalan hukum yang menyertainya, khususnya terkait kepastian dan perlindungan dalam relasi kerja, memiliki relevansi yang nyata untuk dikaji secara yuridis. Perkembangan ini menunjukkan bahwa *gig worker* bukan lagi fenomena baru atau temporer, melainkan kelanjutan dari pola kerja informal yang telah lama ada, namun kini mengalami transformasi melalui digitalisasi dan platformisasi kerja.

Berangkat dari sejarah dan karakter fleksibel tersebut, relasi kerja dalam *gig economy* memiliki karakteristik yang berbeda dengan hubungan kerja klasik sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Relasi kerja dalam *gig economy* memiliki karakteristik yang berbeda dengan hubungan kerja klasik sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Ketidakpastian status hukum pekerja dalam relasi kerja non-konvensional juga ditemukan dalam praktik outsourcing pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, yang menunjukkan bahwa kualifikasi hubungan kerja yang tidak tegas berdampak pada lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja⁶. Kondisi ini menimbulkan implikasi yuridis terhadap perlindungan hukum yang dapat diperoleh *gig worker*, terutama ketika terjadi pemutusan relasi kerja.

Salah satu persoalan hukum yang menonjol dalam *gig economy* adalah karakteristik pemutusan relasi kerja yang cenderung dilakukan secara sepihak oleh penyedia kerja. Pemutusan relasi kerja dalam sistem ini sering kali tidak disertai dengan mekanisme yang jelas, prosedur yang transparan, maupun jaminan perlindungan hukum yang memadai bagi *gig worker*⁷. Berbeda dengan pemutusan hubungan kerja dalam hubungan kerja formal yang telah diatur secara relatif komprehensif dalam hukum ketenagakerjaan, pemutusan relasi kerja dalam *gig economy* berada dalam wilayah hukum yang belum memiliki pengaturan yang tegas dan sistematis. Ketiadaan kejelasan pengaturan tersebut menimbulkan persoalan mengenai bagaimana karakteristik pemutusan relasi kerja dalam *gig economy* apabila ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, karena belum ada

⁴ Hilmi Setiawan, "Dari 41,6 Juta Pekerja Tenaga Lepas Di Indonesia, Sebanyak 1,8 Juta Di Antaranya Driver Ojol Dan Taksi Online, Berhak Dapat THR?," *Jawapos.Com*, 2025, <https://www.jawapos.com/ekonomi/015710285/dari-416-juta-pekerja-tenaga-lepas-di-indonesia-sebesar-18-juta-di-antaranya-driver-ojol-dan-taksi-online-berhak-dapat-thr/>.

⁵ Ambar Puspitasari, Yeni Susanti, and Fatih Fuadi, "Pengaruh Jam Kerja Dan Pendapatan Dalam Gig Working Terhadap Kepuasan Hidup Dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Moderasi Dalam Perspektif Islamic Work Ethics," *Jurnal Disrupsi Bisnis* 8, no. 6 (2025): 725–37.

⁶ Anang Dony Irawan, "Status Hukum Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011.Pdf," *Arena Hukum* Volume 12, (2019), <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2019.01202.3>.

⁷ Akhdan Adityo Latri et al., "Media Hukum Indonesia (MHI) Hak Pekerja Di Era *Gig economy* : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas Dan Kontrak Media Hukum Indonesia (MHI)" 2, no. 2 (2024): 375–83.

definisi maupun regulasi yang eksplisit yang mengatur hubungan kerja digital seperti ini dalam kerangka hukum nasional. Penelitian menunjukkan bahwa status *gig worker* sering dianggap bukan sebagai karyawan formal, sehingga mereka tidak otomatis mendapatkan perlindungan yang ditetapkan dalam hukum ketenagakerjaan tradisional⁸. Pertanyaan ini menjadi penting untuk menjawab apakah praktik pemutusan relasi kerja dalam *gig economy* dapat disamakan dengan pemutusan hubungan kerja atau memerlukan pendekatan hukum baru, mengingat belum adanya undang-undang khusus yang memayungi pekerja gig secara memadai⁹. Tanpa adanya kejelasan konseptual dan normatif, *gig worker* berpotensi kehilangan akses terhadap perlindungan hukum yang selama ini melekat dalam relasi kerja formal, seperti jaminan sosial, upah minimum, dan hak keselamatan kerja¹⁰.

Selain persoalan karakteristik pemutusan relasi kerja, permasalahan lain yang tidak kalah penting adalah bentuk perlindungan hukum yang tersedia bagi *gig worker*. Dalam praktik, posisi *gig worker* cenderung lebih lemah dibandingkan penyedia kerja, baik dari segi penguasaan informasi, penentuan syarat, ketentuan kerja, maupun kewenangan dalam mengakhiri relasi kerja karena kontrak elektronik pekerja cenderung tidak adil dan lebih menguntungkan platform daripada pekerja¹¹. Ketimpangan posisi tawar ini berpotensi melahirkan tindakan sewenang-wenang dalam pemutusan relasi kerja yang bertentangan dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum¹². Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap *gig worker* perlu dipahami tidak hanya sebagai upaya penyelesaian sengketa setelah pemutusan relasi kerja terjadi, tetapi juga sebagai mekanisme pencegahan terhadap tindakan yang merugikan *gig worker*. Perlindungan hukum yang efektif seharusnya mampu membatasi kewenangan penyedia kerja dalam melakukan pemutusan relasi kerja serta menyediakan upaya hukum yang proporsional bagi *gig worker* ketika hak-haknya dilanggar.

Teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon memberikan kerangka analisis yang relevan untuk mengkaji persoalan tersebut. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum

⁸ Annazah et al., "The Ambiguity of Employment Relationship in Indonesia 's *Gig economy* : A Study of Online Motorcycle Taxi Drivers" 19, no. 3 (2024): 1–12, <https://doi.org/10.47198/naker.v19i3.416>.

⁹ Latri et al., "Media Hukum Indonesia (MHI) Hak Pekerja Di Era *Gig economy* : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas Dan Kontrak Media Hukum Indonesia (MHI)."

¹⁰ Azhari Sauqi and Suparno, "The Legal Vacuum of Labor Protection for Freelancers in the Technology Sector," no. 6 (2023).

¹¹ Mar'atul Habibah and Mila Erliana, "Perlindungan Hukum Perdata Bagi Pekerja Platform Digital (*Gig economy*) Dalam Sistem Hubungan Kerja Non-Tradisional," *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 3 (2025): 453–57, <https://doi.org/10.63822/m2mks634>.

¹² I Gede Sandy Satria, "Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum Perlindungan Hak Pekerja *Gig economy* Melalui Perspektif Hukum" 5, no. 1 (2025): 127–34.

terdiri atas perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif¹³. Perlindungan hukum preventif berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak melalui pengaturan yang jelas dan pembatasan kewenangan, sedangkan perlindungan hukum represif berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang telah terjadi melalui mekanisme penegakan hukum. Pembagian ini memungkinkan analisis yang sistematis terhadap bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diberikan kepada *gig worker* dalam konteks pemutusan relasi kerja¹⁴.

Menggunakan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji sejauh mana hukum ketenagakerjaan Indonesia mampu memberikan perlindungan hukum terhadap *gig worker* atas pemutusan relasi kerja yang dialaminya. Fokus kajian tidak hanya terbatas pada pengaturan normatif yang ada, tetapi juga pada implikasi yuridis dari tidak diaturnya secara tegas relasi kerja *gig economy* dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Pendekatan ini sejalan dengan metode penelitian hukum normatif yang menitikberatkan pada analisis peraturan perundang-undangan, konsep hukum, dan doktrin yang relevan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk menjawab dua permasalahan utama, yaitu karakteristik pemutusan relasi kerja dalam *gig economy* ditinjau dari hukum ketenagakerjaan Indonesia, serta bentuk perlindungan hukum terhadap *gig worker* atas pemutusan relasi kerja menurut teori Philipus M. Hadjon. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan konsep perlindungan hukum yang lebih adaptif terhadap dinamika relasi kerja dalam *gig economy*, sekaligus menjadi rujukan dalam pembentukan kebijakan hukum ketenagakerjaan yang lebih responsif dan berkeadilan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*doctrinal legal research*) yang bertujuan untuk menganalisis norma hukum, asas hukum, dan doktrin hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum *preventif* dan *represif* dalam hubungan kerja dan hubungan kemitraan, khususnya dalam konteks relasi kerja non-konvensional. Penelitian hukum normatif digunakan karena fokus kajian tidak meneliti perilaku empiris, melainkan menelaah hukum sebagai sistem norma yang berlaku¹⁵. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi

¹³ Theresia Louize Pesulima et al., "Perlindungan Konsumen Terhadap Peredaran Produk Kesehatan Ilegal Di Era Pandemi Covid-19 Di Kota Ambon 1 . Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Atas Peredaran Produk Kesehatan Ilegal Pada Masa Pandemi Covid-19" 27, no. 2 (2021): 19–22, <https://doi.org/10.47268/sasi.v27i2.453>.

¹⁴ Andhika Crisna Alian et al., "LEGAL PROTECTION FOR WOMEN VICTIMS OF SEXUAL" Artikel" 6, no. September (2024): 134–50.

¹⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan 13 (Jakarta Kencana, 2017).

pendekatan perundang-undangan dengan bahan hukum primer meliputi ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, serta peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja. Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep perlindungan hukum preventif dan represif menurut Philipus M. Hadjon¹⁶. Adapun bahan hukum sekunder meliputi literatur hukum, jurnal ilmiah, dan bahan hukum tersier berupa web berita, surat kabar dan artikel internet sebagai pelengkap dari bahan hukum yang lain. Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mengumpulkan dan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan, literatur hukum, serta dokumen lain yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Hubungan Kerja dalam *Gig economy* Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja lahir apabila terpenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Ketiga unsur tersebut menjadi dasar penentuan ada atau tidaknya hubungan kerja yang berimplikasi pada lahirnya hak dan kewajiban para pihak, termasuk perlindungan hukum bagi pekerja¹⁷. Dalam hukum perburuhan, kontrak kerja merupakan dasar hubungan kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak, serta menyediakan instrumen perlindungan hukum. Namun, relasi kontraktual dalam *gig economy* sering berada di luar pengaturan tersebut¹⁸. *Gig economy* merupakan fenomena relasi kerja yang berkembang seiring dengan transformasi dunia kerja akibat digitalisasi dan perubahan struktur pasar tenaga kerja. Dalam konteks hukum, *gig economy* dipahami sebagai sistem kerja berbasis tugas (*task-based*) yang bersifat fleksibel, tidak permanen, dan umumnya tidak terikat dalam hubungan kerja jangka panjang¹⁹. Relasi kerja dalam *gig economy* dibangun atas dasar kebutuhan tertentu dan pelaksanaan pekerjaan yang bersifat temporer, sehingga berbeda secara mendasar dengan pola hubungan kerja konvensional yang selama ini diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia²⁰.

Pembahasan mengenai pemutusan relasi kerja dalam *gig*

¹⁶ Philipus M. Hadjon and Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum* (GMU Press, 2014).

¹⁷ Republik Indonesia, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan" (2003).

¹⁸ Dwi Atmoko, *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan*, 1st ed. (Jakarta: Kencana (Divisi dari Prenadamedia Group), 2022), <https://bintangpusnas.perpusnas.go.id/konten/BK46789/hukum-perburuhan-dan-ketenagakerjaan>.

¹⁹ Rizki Ali Syahbana, "Asas Keseimbangan Dalam Hubungan Hukum Ketenagakerjaan Pada Era *Gig economy*," *Locus Journal of Academic Literature Review* 4, no. 9 (2025): 663–69.

²⁰ Alfin Dwi Novemyanto et al., "Rekognisi Status Dan Perlindungan Hukum Pekerja *Gig economy*: Tinjauan Tuntutan Kolektif Pengemudi Ojek Online Di Indonesia," *Jurnal Hukum Pelita* 6, no. 1 (2025): 211–24.

economy tidak dapat dilepaskan dari karakteristik hubungan kerja yang melandasinya sejak awal. Hubungan kerja dalam *gig economy* pada umumnya dimulai bukan melalui proses rekrutmen formal sebagaimana hubungan kerja konvensional, melainkan melalui mekanisme pendaftaran pada platform digital atau kesepakatan informal berbasis kontrak standar. Sejak awal, relasi ini dibangun atas dasar penugasan pekerjaan tertentu (*task-based work*) tanpa jaminan kesinambungan kerja, sehingga keberlanjutan hubungan kerja sepenuhnya bergantung pada ketersediaan tugas dan kebijakan penyedia kerja²¹.

Perubahan pengaturan hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menunjukkan adanya fleksibilisasi pasar tenaga kerja. Namun, pengaturan tersebut masih berorientasi pada hubungan kerja formal, sehingga belum secara eksplisit mengakomodasi karakter relasi kerja non-konvensional seperti *gig economy*²².

Hubungan kerja dalam *gig economy* memiliki karakteristik utama berupa pola kerja berbasis tugas dan bersifat informal. Gig worker bekerja berdasarkan penugasan pekerjaan tertentu yang muncul secara terpisah dan tidak berkelanjutan, tanpa adanya kewajiban penyedia kerja untuk menyediakan pekerjaan secara terus-menerus. Pola ini menunjukkan bahwa hubungan kerja *gig worker* tidak dibangun atas dasar kontinuitas kerja, melainkan atas dasar penyelesaian tugas demi tugas. Selain itu, hubungan kerja *gig worker* umumnya berada dalam sektor pekerjaan informal, karena tidak didukung oleh pengakuan status pekerja, jaminan kepastian kerja, maupun perlindungan normatif sebagaimana hubungan kerja formal dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia²³.

Perbedaan antara hubungan kerja konvensional dan relasi kerja dalam *gig worker* terletak pada unsur-unsur pembentuk hubungan kerja itu sendiri²⁴. Dalam hubungan kerja konvensional, terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang menunjukkan adanya hubungan subordinasi antara pemberi kerja dan pekerja. Unsur-unsur tersebut menjadi dasar bagi berlakunya perlindungan hukum ketenagakerjaan, termasuk pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja. Sebaliknya, dalam *gig economy*, unsur perintah dan subordinasi sering

²¹ Norhayati Omar and Rossilah Jamil, "The Shift From Traditional Jobs to Gig Work : Rethinking Career Development in a Flexible Economy," *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH AND INNOVATION IN SOCIAL SCIENCE (IJRISS)* IX, no. 2454 (2025): 4936–46, <https://doi.org/10.47772/IJRISS>.

²² Republik Indonesia, "Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja" (2023).

²³ Mar'atul Habibah and Mila Erliana, "Perlindungan Hukum Perdata Bagi Pekerja Platform Digital (*Gig economy*) Dalam Sistem Hubungan Kerja Non-Tradisional."

²⁴ Endeh Suhartini et al., *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah* (PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2020).

kali tidak dinyatakan secara eksplisit, sementara imbalan kerja tidak selalu berbentuk upah tetap, melainkan pembayaran berbasis tugas atau hasil kerja. Kondisi ini menyebabkan relasi kerja *gig economy* berada dalam wilayah abu-abu antara hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata²⁵.

Karakteristik hubungan kerja yang berbasis tugas dan bersifat informal tersebut secara langsung memengaruhi cara berakhirnya hubungan kerja dalam *gig economy*. Karena hubungan kerja tidak didesain untuk berlangsung secara berkelanjutan, maka berakhirnya relasi kerja sering kali dipandang sebagai konsekuensi wajar dari selesainya tugas atau perubahan kebijakan penyedia kerja. Dalam praktiknya, pemutusan relasi kerja tidak selalu terjadi semata-mata karena selesainya tugas, melainkan juga akibat keputusan sepihak penyedia kerja yang berdampak pada hilangnya akses *gig worker* terhadap pekerjaan²⁶.

Posisi hukum *gig worker* dalam sistem hukum Indonesia hingga saat ini belum diatur secara tegas²⁷. Hukum ketenagakerjaan masih berorientasi pada konsep hubungan kerja klasik, sehingga relasi kerja dalam *gig economy* kerap tidak terakomodasi secara normatif²⁸. Akibatnya, *gig worker* sering kali berada di luar jangkauan perlindungan hukum ketenagakerjaan, meskipun secara faktual mereka menjalankan fungsi kerja dan bergantung pada penyedia kerja untuk memperoleh penghasilan. Ketidakjelasan posisi hukum ini menjadi faktor utama yang memengaruhi karakteristik pemutusan relasi kerja dalam *gig economy*²⁹.

Fenomena pekerja yang menjalankan fungsi kerja namun tidak memperoleh pengakuan sebagai pekerja formal juga ditemukan dalam praktik pemagangan, yang menunjukkan adanya pola eksploitasi akibat kekosongan pengaturan hukum yang jelas³⁰. Berbeda dengan pemutusan hubungan kerja dalam hubungan kerja formal, pemutusan relasi kerja dalam *gig economy* tidak selalu mengikuti prosedur tertentu dan tidak selalu didasarkan pada alasan yang jelas. Pemutusan tersebut sering kali merupakan konsekuensi langsung dari berakhirnya kontrak, perubahan kebijakan sepihak, atau keputusan penyedia kerja yang

²⁵ Annazah et al., "The Ambiguity of Employment Relationship in Indonesia 's *Gig economy* : A Study of Online Motorcycle Taxi Drivers."

²⁶ Nurdiyana, "Dinamika Moral Pekerja Gig Di Era Digital: Studi Prekariat Di Tangerang Selatan," *JURNAL MORAL KEMASYARAKATAN* 10, no. 2 (2025): 707–19.

²⁷ Satria, "Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum Perlindungan Hak Pekerja *Gig economy* Melalui Perspektif Hukum."

²⁸ Novenyanto et al., "Rekognisi Status Dan Perlindungan Hukum Pekerja *Gig economy* : Tinjauan Tuntutan Kolektif Pengemudi Ojek Online Di Indonesia."

²⁹ Syahbana, "Asas Keseimbangan Dalam Hubungan Hukum Ketenagakerjaan Pada Era *Gig economy*."

³⁰ Virliana Wahyuningsih and Anang Dony Irawan, "Perlindungan Hukum Terhadap Mahasiswa Magang Yang Dipekerjakan Sebagai Buruh Dalam Perspektif Ketenagakerjaan," *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* 15, no. 1 (2024): 43–58.

tidak disertai mekanisme keberatan yang memadai³¹.

Salah satu karakteristik utama pemutusan relasi kerja dalam *gig economy* adalah sifatnya yang sepihak. Penyedia kerja pada umumnya memiliki kewenangan dominan untuk mengakhiri relasi kerja tanpa persetujuan *gig worker* dan tanpa kewajiban untuk memberikan alasan yang transparan³². Dalam banyak kasus, *gig worker* tidak memiliki posisi tawar yang seimbang untuk menolak atau menggugat pemutusan tersebut, karena relasi kerja dibangun atas dasar kesepakatan standar yang ditetapkan sepihak oleh penyedia kerja³³. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketimpangan relasi hukum yang bertentangan dengan asas keseimbangan para pihak dan asas perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah, yang secara doktrinal merupakan prinsip fundamental dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia³⁴.

Selain bersifat sepihak, pemutusan relasi kerja dalam *gig economy* juga umumnya berbasis kontrak. Kontrak yang digunakan dalam relasi kerja *gig economy* sering kali bersifat baku dan tidak memberikan ruang negosiasi yang seimbang bagi *gig worker*³⁵. Klausul mengenai pengakhiran relasi kerja biasanya dirumuskan secara luas dan memberikan keleluasaan bagi penyedia kerja untuk mengakhiri hubungan kerja kapan saja³⁶. Dalam konteks hukum, kontrak semacam ini menempatkan *gig worker* dalam posisi yang lemah, karena secara formal mereka dianggap telah menyetujui seluruh ketentuan yang ada, meskipun secara substantif ketentuan tersebut dapat bersifat tidak adil³⁷.

Karakteristik lain yang menonjol adalah absennya mekanisme keberatan atau upaya perlindungan ketika pemutusan relasi kerja dilakukan. Dalam hubungan kerja konvensional, hukum ketenagakerjaan menyediakan prosedur dan mekanisme penyelesaian sengketa yang relatif jelas, termasuk kewajiban perundingan dan akses ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sebaliknya, dalam *gig economy*, mekanisme keberatan terhadap pemutusan relasi

³¹ Novemyanto et al., "Rekognisi Status Dan Perlindungan Hukum Pekerja *Gig economy*: Tinjauan Tuntutan Kolektif Pengemudi Ojek Online Di Indonesia."

³² Adi Pratomo Kusuma Wardhana and Rasji Rasji, "The Legal Status of *Gig economy* Workers in Indonesia's Digital Platform Industry (2022-2025): Problematika Status Hukum Pekerja *Gig economy* Dalam Industri Platform Digital Indonesia (2022-2025)," *Indonesian Journal of Law and Economics Review* 21, no. 1 (2026): 1–13, <https://doi.org/10.21070/ijler.v21i1.1402>.

³³ (Fadhullloh et al., 2025)

³⁴ Satria, "Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum Perlindungan Hak Pekerja *Gig economy* Melalui Perspektif Hukum."

³⁵ Rahadian Irhamil Haqqi Al Irsyad and Anang Dony Irawan, "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KONSUMEN JUAL BELI ONLINE," *Jurnal Education and Development* 10, no. 3 (2022): 263–67.

³⁶ Sefti Afi Nawangsari et al., "Legal Protection for *Gig economy* Workers from the Perspective of Labor Law in Indonesia," *HAKIMJurnal Ilmu Hukum Dan Sosial* 3, no. 1 (2025), <https://doi.org/10.51903/hakim.v3i1.2289>.

³⁷ Mar'atul Habibah and Mila Erliana, "Perlindungan Hukum Perdata Bagi Pekerja Platform Digital (*Gig economy*) Dalam Sistem Hubungan Kerja Non-Tradisional."

kerja sering kali tidak tersedia atau bersifat sangat terbatas³⁸. Gig worker tidak memiliki saluran yang efektif untuk mempertanyakan atau menggugat keputusan pemutusan relasi kerja yang mereka alami.

Permasalahan hukum yang muncul dari karakteristik pemutusan relasi kerja dalam *gig economy* berakar pada ketidakjelasan status hukum *gig worker*³⁹. Ketika *gig worker* tidak diakui sebagai pekerja dalam hubungan kerja, maka ketentuan hukum ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja tidak dapat diterapkan secara langsung. Hal ini menciptakan kekosongan hukum yang tidak netral, melainkan secara sistematis menguntungkan pihak penyedia kerja dan merugikan *gig worker*. Kekosongan tersebut pada akhirnya melegitimasi praktik pemutusan relasi kerja secara sepihak tanpa mekanisme akuntabilitas yang memadai, sehingga bertentangan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen perlindungan sosial.⁴⁰ Di sisi lain, penerapan hukum perdata semata juga tidak sepenuhnya mampu menjawab persoalan ketimpangan relasi kerja dan perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah⁴¹.

Selain ketidakjelasan status hukum, absennya prosedur perlindungan dalam pemutusan relasi kerja *gig economy* menunjukkan bahwa sistem hukum yang ada belum sepenuhnya responsif terhadap perkembangan relasi kerja non-konvensional. Hukum ketenagakerjaan Indonesia masih berfokus pada pola hubungan kerja tradisional, sehingga belum menyediakan instrumen yang memadai untuk mengatur dan melindungi relasi kerja berbasis gig⁴². Kondisi ini memperkuat argumentasi bahwa pemutusan relasi kerja dalam *gig economy* memiliki karakteristik khusus yang berbeda dengan pemutusan hubungan kerja dalam hubungan kerja formal⁴³.

Demikian karakteristik pemutusan relasi kerja dalam *gig economy* ditinjau dari hukum ketenagakerjaan Indonesia ditandai oleh sifat sepihak, basis kontraktual yang tidak seimbang, ketiadaan mekanisme keberatan, serta ketidakjelasan perlindungan hukum akibat

³⁸ Sundaru Guntur Wibowo and Fredy Susanto, "Legal Protection for Gig Workers in the Digital Economy : A Critical Review of Labor Relations in Indonesia," *The Easta Journal Law and Human Rights* 3, no. 03 (2025): 231–40, <https://doi.org/10.58812/eslhr.v3i03>.

³⁹ S.H.S. Ulil Albab, Azhar Muhammad Hasan, and Kevin Bhaskara Sibarani, "LEGAL PROTECTION OF GIG WORKERS IN INDONESIA : REVIEWING LEGAL JUSTICE , CERTAINTY , AND EXPEDIENCY," *Journal of Interdisciplinary Law and Legal Issues* 1 (2023): 1–24.

⁴⁰ Najwa Haniyah Nasution et al., "Perkembangan Teknologi Digital Telah Mengubah Lanskap" 14, no. 3 (2025).

⁴¹ Maudy Stevania and Siti Hajati Hoesin, "Kepastian, Analisis Jaminan, Hukum Ketenagakerjaan, Sosial Worker, Gig Era, Pada Economy, Gig Indonesia, Di Gig, Indonesia Era, Economy" 11, no. 2 (2024): 268–77, <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>.

⁴² Komang Ayu and Tri Aryani, "Custodia : Journal of Legal , Political , and Humanistic Inquiry Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Perkembangan *Gig economy* Di Indonesia Pekerja Lepas Dalam," *Custodia: Journal of Legal, Political, and Humanistic Inquiry* 1, no. 3 (2026).

⁴³ Rengga Kusuma Putra et al., "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Gig economy*: Perspektif Hukum Perdata Di Indonesia," *PERKARAJurnal Ilmu Hukum Dan Politik* 2, no. 4 (2024), <https://doi.org/10.51903/perkara.v2i4.2227>.

status *gig worker* yang belum terdefinisi secara tegas. Hukum ketenagakerjaan Indonesia masih berfokus pada pola hubungan kerja tradisional, sehingga belum menyediakan instrumen yang memadai untuk mengatur dan melindungi relasi kerja berbasis *gig* ⁴⁴. Analisis ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meninjau kembali kerangka hukum ketenagakerjaan agar lebih adaptif terhadap perkembangan relasi kerja dalam *gig economy*, khususnya dalam memberikan perlindungan hukum yang memadai terhadap pemutusan relasi kerja ⁴⁵.

2. Perlindungan Hukum terhadap Gig Worker atas Pemutusan Relasi Kerja Menurut Teori Philipus M. Hadjon

Perlindungan hukum terhadap *gig worker* atas pemutusan relasi kerja perlu dianalisis secara sistematis dengan menggunakan teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon. Philipus M. Hadjon membagi perlindungan hukum ke dalam dua bentuk utama, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif, di mana perlindungan preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak, sedangkan perlindungan represif berfungsi memberikan pemulihan setelah pelanggaran terjadi ⁴⁶. Pembagian tersebut menjadi relevan dalam konteks *gig economy* karena persoalan pemutusan relasi kerja tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian sengketa setelah terjadinya pelanggaran, tetapi juga menyangkut sejauh mana hukum mampu mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang dalam relasi kerja ⁴⁷.

Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak melalui pengaturan yang jelas, transparan, dan membatasi kewenangan pihak yang memiliki posisi dominan. Ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja mengakibatkan salah satu pihak berpotensi mendikte isi kontrak, sehingga tanpa ketentuan yang jelas dan transparan, pekerja berada dalam posisi rentan terhadap eksploitasi dan pelanggaran hak ⁴⁸. Salah satu bentuk perlindungan preventif yang penting adalah kejelasan

⁴⁴ M. Alif Sannah Nurul Iqbal, Abdul Rokhim, and Nofi Sri Utami, "LEGAL PROTECTION FOR WORKERS GIG ECONOMY," *International Journal of Cultural and Social Science* 6, no. 2 (2025): 595–600.

⁴⁵ Syahbana, "Asas Keseimbangan Dalam Hubungan Hukum Ketenagakerjaan Pada Era *Gig economy*."

⁴⁶ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia: Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987).

⁴⁷ Siti Nurhayati, "PROPHETIC L R E A SOCIAL INCLUSION FOR PERSONS WITH DISABILITIES," *Prophetic Law Review* 2, no. 1 (2020): 1–21, <https://doi.org/10.20885/PLR.vol2.iss1.art1>.

⁴⁸ Putra et al., "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Gig economy*: Perspektif Hukum Perdata Di Indonesia."

kontrak yang menjadi dasar relasi kerja antara *gig worker* dan penyedia kerja. Kontrak kerja dalam hukum ketenagakerjaan adalah perjanjian tertulis antara pekerja dan pemberi kerja yang menjadi dasar hukum bagi hubungan kerja dan melindungi hak serta kewajiban kedua belah pihak dengan mencantumkan ruang lingkup pekerjaan, durasi kerja, besaran upah, serta hak dan kewajiban lainnya⁴⁹. Ketidakjelasan atau kontrak yang tidak transparan terkait hak, kewajiban, dan prosedur internal berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakpuasan pihak yang berkepentingan, sehingga menghambat pelaksanaan perlindungan hak di dalam hubungan kerja⁵⁰.

Selain itu, kejelasan kontrak, transparansi mengenai syarat pemutusan relasi kerja sering kali dirumuskan secara sepihak dan tidak disampaikan secara jelas kepada *gig worker*, suatu kondisi yang mencerminkan rendahnya transparansi dalam perjanjian kerja yang adil menurut studi empiris di sektor PKWT Indonesia⁵¹. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum preventif sebagaimana dirumuskan oleh Philipus M. Hadjon, yang menekankan pentingnya pembatasan kewenangan melalui aturan yang transparan dalam konteks *gig economy*, ketidakjelasan klausul justru memperluas diskresi penyedia kerja, sehingga fungsi hukum sebagai instrumen pengendali kekuasaan tidak berjalan secara efektif. Karena membuka ruang bagi penyedia kerja untuk melakukan pemutusan relasi kerja tanpa batasan yang jelas, yang menurut kajian yuridis tentang PHK sepihak menunjukkan bahwa pemutusan sepihak seperti ini membutuhkan langkah perlindungan hukum yang lebih kuat⁵². Transparansi syarat pemutusan relasi kerja diperlukan agar *gig worker* harus memiliki pemahaman yang memadai mengenai kondisi yang dapat menyebabkan berakhirnya relasi kerja, sesuatu yang sering tidak tersedia karena praktik perjanjian kerja yang tidak mengatur klausul dengan jelas dan komprehensif, sehingga dapat mengantisipasi risiko hukum yang mungkin timbul⁵³.

Perlindungan hukum preventif juga tercermin dalam keberadaan klausul perlindungan hukum dalam kontrak kerja *gig*

⁴⁹ Rena Putri Nirwana and Ratih Damayanti, "Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 4 (2024): 523–29.

⁵⁰ Muhammad Imaduddin Zikky, Iwan Erar Joesoef, and Suherman, "The Principle Of Balance In Employment Agreements At Private Educational Institutions (Study of Employment Agreements at Ruhama Islamic College)," *International Journal of Sociology and Law* 1, no. 3 (2024): 200–219.

⁵¹ Narita Adityaningrum and Wahyudi Siswanto, "Transparansi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Berkeadilan Di Lingkungan Perusahaan Sektor Tekstil , Sandang Dan," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6 (2022): 12961–71.

⁵² Fuad Hasan and Suwarno Abadi, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja" 9, no. 1 (2025): 64–76.

⁵³ Maydi Jack Sandi, Muhammad Fadel Adepio, and Moody Rizqy Syailendra P, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Antara Pekerja Lepas (Freelancer) Dan Pemberi Kerja," *Indonesian Journal of Law and Justice*, no. 2 (2025): 1–8.

economy, karena perjanjian kerja memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak sebagai dasar hubungan kerja yang memberikan kepastian hukum bagi pekerja⁵⁴. Klausul semacam ini seharusnya memuat jaminan perlindungan minimal bagi *gig worker*, termasuk hak untuk mendapatkan pemberitahuan, hak untuk mengajukan keberatan, serta perlindungan terhadap pemutusan relasi kerja yang dilakukan secara sewenang-wenang⁵⁵. Dalam perspektif Philipus M. Hadjon, klausul perlindungan hukum merupakan bentuk perlindungan hukum preventif karena berfungsi sebagai pembatas kewenangan pihak yang memiliki posisi dominan serta sebagai sarana pengendalian agar tidak terjadi penyalahgunaan kekuasaan yang merugikan pihak yang lebih lemah⁵⁶.

Lebih lanjut, mekanisme keberatan sebelum terjadinya pemutusan relasi kerja merupakan bagian integral dari perlindungan hukum preventif, karena menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum yang efektif harus memberikan kesempatan kepada pihak yang berpotensi dirugikan untuk menyampaikan keberatan sebelum suatu keputusan ditetapkan secara final⁵⁷. Mekanisme ini memberikan ruang bagi *gig worker* untuk menyampaikan klarifikasi atau pembelaan sebelum keputusan pemutusan relasi kerja diambil, karena dalam konteks ketenagakerjaan nasional pengusaha diwajibkan melakukan perundingan dengan pekerja atau serikat pekerja sebelum PHK dapat dilakukan sebagai bentuk kesempatan pekerja untuk menyampaikan keberatan secara procedural⁵⁸. Dalam relasi kerja konvensional, mekanisme semacam ini telah dikenal melalui prosedur peringatan atau perundingan. Namun, dalam *gig economy*, mekanisme keberatan sering kali tidak tersedia atau bersifat sangat terbatas, padahal literatur ketenagakerjaan menegaskan pentingnya perlindungan procedural melalui aturan yang mewajibkan keterlibatan prosedur formal sebelum PHK dapat dilakukan⁵⁹. Ketiadaan mekanisme keberatan tersebut menunjukkan lemahnya perlindungan hukum preventif dan bertentangan dengan gagasan Philipus M. Hadjon yang menekankan

⁵⁴ Nirwana and Damayanti, "Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia."

⁵⁵ Erni Nurdin, Erna Susanti, and Setiyo Utomo, "Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025) Tema/Edisi: Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan (Bulan Kelima) <https://jhlg.rewangrencang.com/>" 6, no. 5 (2025): 1–24.

⁵⁶ Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia: Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*.

⁵⁷ Hadjon.

⁵⁸ Ahmad Halim Lubis, Suartini, and Anis Rifai, "ANALISIS PENGATURAN KETENAGAKERJAAN PASCA PENGESAHAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 229K," *Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis* 6, no. 5 (2025): 1–19.

⁵⁹ Nazifah and Syarifa Mahila, "Perlindungan Hukum Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21, no. 3 (2021): 1112–15, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1713>.

pentingnya perlindungan sebelum terjadinya pelanggaran hak, karena menurut kajian hukum ketenagakerjaan pekerja memiliki hak untuk mengajukan keberatan terhadap pemutusan hubungan kerja sebagai bagian dari perlindungan atas hak-hak tersebut⁶⁰. Berkaca dengan pemikiran Philipus M. Hadjon, kondisi ini mencerminkan tidak berfungsinya instrumen preventif sebagai sarana pembatas kekuasaan, karena *gig worker* tidak diberikan ruang untuk menyampaikan keberatan sebelum keputusan diambil dengan demikian, realitas *gig economy* di Indonesia justru memperlihatkan deviasi dari konsep ideal perlindungan hukum preventif yang menempatkan partisipasi pihak yang berpotensi dirugikan sebagai elemen kunci.

Akses informasi yang adil bagi *gig worker* juga merupakan bagian dari perlindungan hukum preventif. *Gig worker* harus memiliki akses yang memadai terhadap informasi yang berkaitan dengan kebijakan kerja, perubahan syarat dan ketentuan, serta dasar pengambilan keputusan yang berpotensi memengaruhi keberlangsungan relasi kerja⁶¹. Ketimpangan akses informasi antara penyedia kerja dan *gig worker* dapat memperlemah posisi *gig worker* dan meningkatkan risiko terjadinya pemutusan relasi kerja secara sepihak. Oleh karena itu, akses informasi yang adil menjadi prasyarat penting bagi terlaksananya perlindungan hukum preventif dalam relasi kerja *gig economy*⁶².

Disamping perlindungan hukum preventif, teori Philipus M. Hadjon juga menempatkan perlindungan hukum represif sebagai instrumen penting dalam menjamin keadilan hukum setelah terjadinya pelanggaran. Perlindungan hukum represif berfungsi untuk memberikan pemulihan hak melalui mekanisme penyelesaian sengketa setelah terjadinya pelanggaran, yang menurut Philipus M. Hadjon diwujudkan melalui peran lembaga peradilan dan mekanisme hukum lainnya guna mengembalikan hak pihak yang dirugikan⁶³. Dalam konteks pemutusan relasi kerja *gig economy*, perlindungan hukum represif mencakup upaya hukum yang dapat ditempuh oleh *gig worker* setelah relasi kerja berakhir secara sepihak, sebagaimana perlindungan dan upaya hukum bagi pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sepihak meliputi langkah-langkah penyelesaian sengketa melalui mekanisme hukum yang tersedia dalam sistem ketenagakerjaan

⁶⁰ Muhammad Ramdhan Hananto and Gunardi Lie, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST)," *Unes Law Review* 6, no. 4 (2024): 10711–22.

⁶¹ Satria, "Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum Perlindungan Hak Pekerja *Gig economy* Melalui Perspektif Hukum."

⁶² Nawangsari et al., "Legal Protection for *Gig economy* Workers from the Perspective of Labor Law in Indonesia."

⁶³ Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia: Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*.

Indonesia⁶⁴.

Upaya hukum setelah pemutusan relasi kerja dalam *gig economy* saat ini masih menghadapi berbagai kendala. Ketidajelasan status hukum *gig worker* sering kali menjadi hambatan utama dalam menentukan forum dan mekanisme penyelesaian sengketa yang tepat⁶⁵. Apabila relasi kerja dikualifikasikan sebagai hubungan perdata, maka penyelesaian sengketa umumnya dilakukan melalui pengadilan umum atau mekanisme alternatif penyelesaian sengketa⁶⁶. Namun, mekanisme tersebut tidak selalu memberikan perlindungan yang efektif bagi *gig worker*, terutama ketika terdapat ketimpangan posisi tawar dan keterbatasan akses terhadap sumber daya hukum⁶⁷.

Penyelesaian sengketa dalam konteks *gig economy* juga dapat dilakukan melalui mekanisme non-litigasi, seperti mediasi atau arbitrase, yang sering kali dicantumkan dalam kontrak kerja, karena dalam ekonomi digital arbitrase menjadi salah satu alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang menawarkan prosedur cepat dan fleksibel⁶⁸. Meskipun mekanisme non-litigasi dipandang menawarkan penyelesaian konflik yang cepat dan efisien, karena mediasi dalam hubungan kerja di Indonesia dirancang untuk mendukung komunikasi yang kooperatif dan menghindari litigasi formal⁶⁹. Dalam banyak kasus, klausul yang ditetapkan secara sepihak, karena praktik arbitrase dalam ketenagakerjaan dapat meniadakan kesempatan pekerja untuk membawa sengketa ke pengadilan umum, sehingga hak litigasi pekerja menjadi terbatas⁷⁰. Hal ini menunjukkan belum sepenuhnya menjamin keseimbangan kepentingan para pihak, karena *gig economy* masih berada di zona abu-abu hukum dengan sedikit perlindungan kontekstual bagi hak dasar pekerja dalam forum non-litigasi maupun litigasi⁷¹.

Peran lembaga peradilan dan lembaga non-litigasi menjadi penting dalam konteks perlindungan hukum represif. Lembaga

⁶⁴ Ida Bagus Kade Putra Manuaba and Ida Ayu Sadnyini, "PERLINDUNGAN DAN UPAYA HUKUM BAGI PEKERJA KARENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK," *Jurnal Analisis Hukum* 1, no. 1 (2018): 52–66.

⁶⁵ Syahbana, "Asas Keseimbangan Dalam Hubungan Hukum Ketenagakerjaan Pada Era *Gig economy*."

⁶⁶ Syahbana.

⁶⁷ Rachmayani Dewi, "PERLINDUNGAN HUKUM UNTUK PEKERJA LEPAS: MENYIKAPI TANTANGAN DI ERA *GIG ECONOMY*" 7, no. April (2025): 18–30.

⁶⁸ Fatma Muthia Kinantidan, Garuda Wiko, and Devina Puspita Sari, "ARBITRASE SEBAGAI ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA BISNIS DALAM KONTEKS EKONOMI DIGITAL," *MIMBAR HUKUM UNIVERSITAS GADJAH MADA* 35 (2023): 104–26.

⁶⁹ Nur Hayati et al., "Mekanisme Mediasi Dalam Penyelesaian Kontrak Perjanjian Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Presidensial: Jurnal Hukum, Administrasi Negara, Dan Kebijakan Publik*, no. November (2025).

⁷⁰ Najwa Khalilah Harahap and Nikmah Dalimunthe, "PERAN ARBITRASE DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA OUTSOURCING," *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7 (2024): 14409–15.

⁷¹ Satria, "Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum Perlindungan Hak Pekerja *Gig economy* Melalui Perspektif Hukum."

peradilan diharapkan mampu menafsirkan relasi kerja *gig economy* secara progresif dengan mempertimbangkan substansi hubungan kerja, bukan semata-mata bentuk formal kontrak. Pendekatan ini memberikan keadilan substantif bagi pihak yang dirugikan, karena relasi kerja dalam *gig economy* sering tidak tercakup secara jelas oleh hukum ketenagakerjaan konvensional dan membutuhkan penafsiran progresif dari lembaga peradilan untuk mewujudkan tujuan hukum yang adil dan pasti⁷². Sementara itu, lembaga non-litigasi perlu memastikan bahwa mekanisme penyelesaian sengketa yang digunakan tidak menempatkan *gig worker* pada posisi yang semakin lemah⁷³.

Evaluasi terhadap efektivitas perlindungan hukum dalam pemutusan relasi kerja *gig economy* menunjukkan adanya kelemahan yang signifikan, terutama dalam aspek perlindungan hukum preventif. Pengaturan hukum yang ada cenderung lebih menekankan pada penyelesaian sengketa setelah terjadinya pemutusan relasi kerja, sementara mekanisme pencegahan terhadap pelanggaran hak belum dikembangkan secara memadai⁷⁴. Dominasi perlindungan hukum represif ini menyebabkan *gig worker* baru memperoleh perhatian hukum setelah mengalami kerugian, bukan sebelum pelanggaran terjadi. Upaya hukum setelah pemutusan relasi kerja dalam *gig economy* saat ini masih menghadapi berbagai kendala, termasuk status hukum *gig worker* yang masih belum terdefinisi dengan jelas sehingga berbagai hak perlindungan dasar tidak terjamin dengan baik sebagaimana pekerja formal⁷⁵.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap *gig worker* dalam pemutusan relasi kerja masih bersifat reaktif dan belum sepenuhnya mencerminkan konsep perlindungan hukum yang ideal sebagaimana dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon. Perlindungan hukum yang efektif seharusnya menempatkan perlindungan preventif sebagai garda terdepan dalam mencegah terjadinya pemutusan relasi kerja yang sewenang-wenang, dengan tetap didukung oleh perlindungan represif yang adil dan mudah diakses, namun kerangka hukum yang ada saat ini masih belum memadai untuk mengantisipasi perlindungan preventif secara optimal terhadap *gig worker*⁷⁶. Dengan demikian, penguatan perlindungan hukum preventif menjadi kunci utama dalam membangun sistem perlindungan hukum yang adaptif dan berkeadilan bagi *gig worker* dalam konteks *gig*

⁷² Albab, Hasan, and Sibarani, "LEGAL PROTECTION OF GIG WORKERS IN INDONESIA : REVIEWING LEGAL JUSTICE , CERTAINTY , AND EXPEDIENCY."

⁷³ Albab, Hasan, and Sibarani.

⁷⁴ Dewi, "PERLINDUNGAN HUKUM UNTUK PEKERJA LEPAS: MENYIKAPI TANTANGAN DI ERA GIG ECONOMY."

⁷⁵ Nawangsari et al., "Legal Protection for *Gig economy* Workers from the Perspective of Labor Law in Indonesia."

⁷⁶ Wibowo and Susanto, "Legal Protection for Gig Workers in the Digital Economy : A Critical Review of Labor Relations in Indonesia."

economy, karena minimnya kepastian hukum perlindungan tenaga kerja menunjukkan bahwa model saat ini belum memadai dalam mengantisipasi pelanggaran hak sejak awal dalam membangun sistem perlindungan hukum yang lebih adaptif dan berkeadilan bagi *gig worker* dalam konteks *gig economy*⁷⁷.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa karakteristik pemutusan relasi kerja dalam *gig economy* tidak hanya berbeda secara normatif dari pemutusan hubungan kerja dalam sistem ketenagakerjaan konvensional, tetapi juga menunjukkan adanya kekosongan pengaturan hukum yang bersifat struktural. Relasi kerja berbasis *gig* yang dikonstruksikan sebagai hubungan kemitraan atau perdata menyebabkan tidak terpenuhinya unsur-unsur hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan, sehingga mekanisme perlindungan hukum tidak dapat diterapkan secara langsung. Kondisi ini melahirkan pola pemutusan relasi kerja yang cenderung sepihak, tidak transparan, dan tanpa mekanisme keberatan yang memadai, yang pada akhirnya menempatkan *gig worker* dalam posisi rentan secara hukum. Analisis menggunakan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon menunjukkan bahwa kelemahan utama terletak pada tidak berfungsinya perlindungan hukum preventif sebagai instrumen pembatas kekuasaan, sementara perlindungan hukum represif juga belum efektif akibat keterbatasan akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa.

Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada penegasan bahwa persoalan perlindungan hukum dalam *gig economy* bukan semata-mata ketiadaan norma, melainkan kegagalan sistem hukum dalam mengadaptasi konsep hubungan kerja terhadap realitas relasi kerja digital. Oleh karena itu, diperlukan rekonstruksi pendekatan hukum ketenagakerjaan melalui pengakuan normatif terhadap relasi kerja *gig* sebagai bentuk hubungan kerja khusus (*sui generis*) yang tetap menjamin perlindungan hukum dasar bagi pekerja. Penguatan perlindungan hukum preventif perlu diprioritaskan melalui pengaturan transparansi kontrak, pembatasan kewenangan pemutusan relasi kerja, serta penyediaan mekanisme keberatan yang efektif sebelum keputusan diambil. Dengan demikian, pembaruan kerangka hukum yang adaptif dan responsif menjadi langkah strategis untuk mengisi kekosongan normatif sekaligus mewujudkan perlindungan hukum yang berkeadilan bagi *gig worker*.

⁷⁷ Mar'atul Habibah and Mila Erliana, "Perlindungan Hukum Perdata Bagi Pekerja Platform Digital (*Gig economy*) Dalam Sistem Hubungan Kerja Non-Tradisional."

DAFTAR REFERENSI

Buku

- Atmoko, Dwi. *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan*. 1st ed. Jakarta: Kencana (Divisi dari Prenadamedia Group), 2022.
- Hadjon, Philipus M., and Tatiek Sri Djatmiati. *Argumentasi Hukum*. GMU Press, 2014.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia: Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum Normatif*. Cetakan 13. Jakarta Kencana, 2017.
- Suhartini, Endeh, Ani Yumarni, Siti Maryam, and Mulyadi. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2020.

Journal

- Adityaningrum, Narita, and Wahyudi Siswanto. "Transparansi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Berkeadilan Di Lingkungan Perusahaan Sektor Tekstil , Sandang Dan." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6 (2022): 12961–71.
- Albab, S.H.S. Ulil, Azhar Muhammad Hasan, and Kevin Bhaskara Sibarani. "LEGAL PROTECTION OF GIG WORKERS IN INDONESIA : REVIEWING LEGAL JUSTICE , CERTAINTY , AND EXPEDIENCY." *Journal of Interdisciplinary Law and Legal Issues* 1 (2023): 1–24.
- Alian, Andhika Crisna, Adie Susanto, Jalan Pupuk Raya, Gunung Bahagia, and Balikpapan Selatan. "LEGAL PROTECTION FOR WOMEN VICTIMS OF SEXUAL Artikel" 6, no. September (2024): 134–50.
- Annazah, Siti Nur, Tobing, Henriko, Habibi, and Nugroho. "The Ambiguity of Employment Relationship in Indonesia ' s Gig economy : A Study of Online Motorcycle Taxi Drivers" 19, no. 3 (2024): 1–12.
<https://doi.org/10.47198/naker.v19i3.416>.
- Atmoko, Dwi. *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan*. 1st ed. Jakarta: Kencana (Divisi dari Prenadamedia Group), 2022.
<https://bintangpusnas.perpusnas.go.id/konten/BK46789/hukum-perburuhan-dan-ketenagakerjaan>.
- Ayu, Komang, and Tri Aryani. "Custodia : Journal of Legal , Political , and Humanistic Inquiry Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Perkembangan Gig economy Di Indonesia Pekerja Lepas Dalam." *Custodia: Journal of Legal, Political, and Humanistic Inquiry* 1, no. 3 (2026).
- Dewi, Rachmayani. "PERLINDUNGAN HUKUM UNTUK PEKERJA LEPAS: MENYIKAPI TANTANGAN DI ERA GIG ECONOMY" 7, no. April (2025): 18–30.
- Dieuaide, Patrick, and Christian Azaïs. "Platforms of Work , Labour , and

- Employment Relationship : The Grey Zones of a Digital Governance” 5, no. February (2020). <https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00002>.
- Erni Nurdin, Erna Susanti, and Setiyo Utomo. “Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025) Tema/Edisi : Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan (Bulan Kelima) <https://Jhlg.Rewangrencang.Com/>” 6, no. 5 (2025): 1–24.
- Fadhlulloh, Qolbi Hanif, Zain Arfin Utama, and Muhamad Chabib F. “MODEL KETENAGAKERJAAN PEKERJA PLATFORM.” *CITIZEN: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 5, no. 5 (2025): 1521–27. <https://doi.org/10.53866/jimi.v5i5.1010>.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia: Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Hananto, Muhammad Ramdhan, and Gunardi Lie. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST).” *Unes Law Review* 6, no. 4 (2024): 10711–22.
- Harahap, Najwa Khalilah, and Nikmah Dalimunthe. “PERAN ARBITRASE DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA OUTSOURCING.” *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7 (2024): 14409–15.
- Hasan, Fuad, and Suwarno Abadi. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja” 9, no. 1 (2025): 64–76.
- Hayati, Nur, Hilyatun Nisak, Siti nur Azizah, M.Misbahussuduri, and Firza Agung Prakoso. “Mekanisme Mediasi Dalam Penyelesaian KontrakPerjanjianKetenagakerjaan Di Indonesia.” *Presidensial : Jurnal Hukum, Administrasi Negara, Dan Kebijakan Publik*, no. November (2025).
- Indonesia, Republik. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan (2003).
- . Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (2023).
- Iqbal, M. Alif Sannah Nurul, Abdul Rokhim, and Nofi Sri Utami. “LEGAL PROTECTION FOR WORKERS GIG ECONOMY.” *International Journal of Cultural and Social Science* 6, no. 2 (2025): 595–600.
- Irawan, Anang Dony. “Status Hukum Outsoruching Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011.Pdf.” *Arena Hukum* Volume 12, (2019). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2019.01202.3>.
- Irawan, Anang Dony, Kaharudin Putra Samudra, and Aldiansah Pratama. “Perlindungan Hak Asasi Manusia Oleh Pemerintah Pada Masa Pandemi COVID-19.” *Jurnal Citizenship Virtues* 1, no. 1 (2021): 1–6.
- Irsyad, Rahadian Irhamil Haqqi Al, and Anang Dony Irawan. “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KONSUMEN JUAL BELI ONLINE.” *Jurnal Education and Development* 10, no. 3 (2022): 263–67.
- Kinantidan, Fatma Muthia, Garuda Wiko, and Devina Puspita Sari.

- “ARBITRASE SEBAGAI ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA BISNIS DALAM KONTEKS EKONOMI DIGITAL.” *MIMBAR HUKUM UNIVERSITAS GADJAH MADA* 35 (2023): 104–26.
- Latri, Akhdan Adityo, Rajwa Khaicirinu Riyanto, Muhammad Bintang Firdaus, Muhammad, Arjuna, and Gaung Syah. “Media Hukum Indonesia (MHI) Hak Pekerja Di Era *Gig economy* : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas Dan Kontrak Media Hukum Indonesia (MHI)” 2, no. 2 (2024): 375–83.
- Lubis, Ahmad Halim, Suartini, and Anis Rifai. “ANALISIS PENGATURAN KETENAGAKERJAAN PASCA PENGESEHAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 229K.” *Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis* 6, no. 5 (2025): 1–19.
- Manuaba, Ida Bagus Kade Putra, and Ida Ayu Sadnyini. “PERLINDUNGAN DAN UPAYA HUKUM BAGI PEKERJA KARENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK.” *Jurnal Analisis Hukum* 1, no. 1 (2018): 52–66.
- Mar’atul Habibah, and Mila Erliana. “Perlindungan Hukum Perdata Bagi Pekerja Platform Digital (*Gig economy*) Dalam Sistem Hubungan Kerja Non-Tradisional.” *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 3 (2025): 453–57. <https://doi.org/10.63822/m2mks634>.
- Nasution, Najwa Haniyah, Moira Shafeeya Sumadibrata, Prastiwi Pramudya Putri, Febriana Sadi, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan, Nasional Veteran, *Gig economy*, and Pekerja Digital. “Perkembangan Teknologi Digital Telah Mengubah Lanskap” 14, no. 3 (2025).
- Nawang Sari, Sefti Afi, Universitas Bangka Belitung, Kabupaten Bangka, Kepulauan Bangka Belitung, Universitas Borobudur, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus, et al. “Legal Protection for *Gig economy* Workers from the Perspective of Labor Law in Indonesia.” *HAKIMJurnal Ilmu Hukum Dan Sosial* 3, no. 1 (2025). <https://doi.org/10.51903/hakim.v3i1.2289>.
- Nazifah, and Syarifah Mahila. “Perlindungan Hukum Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21, no. 3 (2021): 1112–15. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1713>.
- Nirwana, Rena Putri, and Ratih Damayanti. “Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia.” *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 4 (2024): 523–29.
- Novemyanto, Alfin Dwi, Rismawati Nur, Fakultas Hukum, and Universitas Gadjah Mada. “Rekognisi Status Dan Perlindungan Hukum Pekerja *Gig economy* : Tinjauan Tuntutan Kolektif Pengemudi Ojek Online Di Indonesia.” *Jurnal Hukum Pelita* 6, no. 1 (2025): 211–24.
- Nurdiyana. “Dinamika Moral Pekerja Gig Di Era Digital: Studi Prekariat Di Tangerang Selatan.” *JURNAL MORAL KEMASYARAKATAN* 10, no. 2 (2025): 707–19.
- Nurhayati, Siti. “PROPHETIC L R E A SOCIAL INCLUSION FOR PERSONS WITH DISABILITIES.” *Prophetic Law Review* 2, no. 1 (2020): 1–21.

- <https://doi.org/10.20885/PLR.vol2.iss1.art1>.
- Omar, Norhayati, and Rossilah Jamil. “The Shift From Traditional Jobs to Gig Work : Rethinking Career Development in a Flexible Economy.” *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH AND INNOVATION IN SOCIAL SCIENCE (IJRISS)* IX, no. 2454 (2025): 4936–46. <https://doi.org/10.47772/IJRISS>.
- Pesulima, Theresia Louize, Jenny Kristiana Matuankotta, Sarah Selfina Kuahaty, A Pendahuluan, and Di Kota Ambon. “Perlindungan Konsumen Terhadap Peredaran Produk Kesehatan Ilegal Di Era Pandemi Covid-19 Di Kota Ambon 1 . Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Atas Peredaran Produk Kesehatan Ilegal Pada Masa Pandemi Covid-19” 27, no. 2 (2021): 19–22. <https://doi.org/10.47268/sasi.v27i2.453>.
- Puspitasari, Ambar, Yeni Susanti, and Fatih Fuadi. “Pengaruh Jam Kerja Dan Pendapatan Dalam Gig Working Terhadap Kepuasan Hidup Dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Moderasi Dalam Perspektif Islamic Work Ethics.” *Jurnal Disrupsi Bisnis* 8, no. 6 (2025): 725–37.
- Putra, Rengga Kusuma, Adi Suryo Ramadhan, Greget Widhiati, Tri Imalia, and Article Info. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Gig economy*: Perspektif Hukum Perdata Di Indonesia.” *PERKARAJurnal Ilmu Hukum Dan Politik* 2, no. 4 (2024). <https://doi.org/10.51903/perkara.v2i4.2227>.
- Sandi, Maydi Jack, Muhammad Fadel Adepio, and Moody Rizqy Syailendra P. “Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Antara Pekerja Lepas (Freelancer) Dan Pemberi Kerja.” *Indonesian Journal of Law and Justice*, no. 2 (2025): 1–8.
- Satria, I Gede Sandy. “Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum Perlindungan Hak Pekerja *Gig economy* Melalui Perspektif Hukum” 5, no. 1 (2025): 127–34.
- Sauqi, Azhari, and Suparno. “The Legal Vacuum of Labor Protection for Freelancers in the Technology Sector,” no. 6 (2023).
- Setiawan, Hilmi. “Dari 41,6 Juta Pekerja Tenaga Lepas Di Indonesia, Sebanyak 1,8 Juta Di Antaranya Driver Ojol Dan Taksi Online, Berhak Dapat THR?” *Jawapos.Com*, 2025. <https://www.jawapos.com/ekonomi/015710285/dari-416-juta-pekerja-tenaga-lepas-di-indonesia-sebesar-18-juta-di-antaranya-driver-ojol-dan-taksi-online-berhak-dapat-thr/>.
- STATISTIK, BADAN PUSAT. “INDIKATOR PASAR TENAGA KERJAINDONESIA AGUSTUS 2025.” Jakarta, 2025. <https://www.bps.go.id/id/publication/2025/12/30/cd78a8ff95fcf228a712e8ac/indikator-pasar-tenaga-kerja-indonesia-agustus-2025.html>.
- Stevania, Maudy, and Siti Hajati Hoesin. “Kepastian, Analisis Jaminan, Hukum Ketenagakerjaan, Sosial Worker, Gig Era, Pada Economy, Gig Indonesia, Di Gig, Indonesia Era, Economy” 11, no. 2 (2024): 268–77. <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>.
- Suhartini, Endeh, Ani Yumarni, Siti Maryam, and Mulyadi. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2020.
- Syahbana, Rizki Ali. “Asas Keseimbangan Dalam Hubungan Hukum Ketenagakerjaan Pada Era *Gig economy*.” *Locus Journal of Academic*

Literature Review 4, no. 9 (2025): 663–69.

Wahyuningsih, Virliana, and Anang Dony Irawan. “Perlindungan Hukum Terhadap Mahasiswa Magang Yang Dipekerjakan Sebagai Buruh Dalam Perspektif Ketenagakerjaan.” *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* 15, no. 1 (2024): 43–58.

Wardhana, Adi Pratomo Kusuma, and Rasji Rasji. “The Legal Status of *Gig economy* Workers in Indonesia’s Digital Platform Industry (2022-2025): Problematika Status Hukum Pekerja *Gig economy* Dalam Industri Platform Digital Indonesia (2022-2025).” *Indonesian Journal of Law and Economics Review* 21, no. 1 (2026): 1–13. <https://doi.org/10.21070/ijler.v21i1.1402>.

Wibowo, Sundaru Guntur, and Fredy Susanto. “Legal Protection for Gig Workers in the Digital Economy : A Critical Review of Labor Relations in Indonesia.” *The Easta Journal Law and Human Rights* 3, no. 03 (2025): 231–40. <https://doi.org/10.58812/eslhr.v3i03>.

Zikky, Muhammad Imaduddin, Iwan Erar Joesoef, and Suherman. “The Principle Of Balance In Employment Agreements At Private Educational Institutions (Study of Employment Agreements at Ruhama Islamic College).” *International Journal of Sociology and Law* 1, no. 3 (2024): 200–219.

Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Sumber Lain

Setiawan, Hilmi. “Dari 41,6 Juta Pekerja Tenaga Lepas Di Indonesia, Sebanyak 1,8 Juta Di Antaranya Driver Ojol Dan Taksi Online, Berhak Dapat THR?” *Jawapos.Com*, 2025.

Statistik, Badan Pusat. “Indikator Pasar Tenaga Kerjainonesia Agustus 2025.” Jakarta, 2025.



Mohamad Dino Setiawan

PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PEMUTUSAN RELASI KERJA ...

Quick Submit

Quick Submit

Universitas Muhammadiyah Surabaya

Document Details

Submission ID

trnoid:1:3522070362

Submission Date

Mar 31, 2025, 8:06 AM GMT+7

Download Date

Apr 1, 2025, 6:51 PM GMT+7

File Name

rev1_M_Dino.docx

File Size

3.5 MB

21 Pages

6,351 Words

42,828 Characters



 Page 2 of 30 - Integrity Overview Submission ID: 0000011352070362

23% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Submitted works

Top Sources

21%  Internet sources
16%  Publications
0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our systems algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.



SURAT PENERIMAAN
JURNAL PRESUMPTION OF LAW
Nomor : 047/JPL-FH UNMA/IV/2026

Dewan penyunting **Jurnal Presumption of Law (JPL)**


telah menerima artikel,

No	Nama	NIM / NIP / NIDN
1.	Mohamad Dino Setiawan	20221440048
2.	A. Basuki Babussalam	8906600020

Judul : Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Relasi Kerja dalam *Gig Economy* Menurut Teori Philipus M. Hadjon
Asal Instansi : Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia
Program Studi : Ilmu Hukum

Menyatakan bahwa artikel tersebut telah diproses sesuai Prosedur Penulisan Jurnal **Presumption of Law Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Majalengka** dan akan diterbitkan pada jurnal elektronik **Presumption of Law** Volume 8 Nomor 1 Tahun 2026 yang terbit pada bulan April 2026. Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Majalengka, 17 April 2026
Chief Editorial Jurnal Presumption of Law


Dr. H Otong Syuhada, S.H, M.H.
NIDN. 0415027002