

**PENGATURAN PELINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA  
DALAM PEKERJAAN *GIG ECONOMY* PASCA UNDANG-UNDANG  
CIPTA KERJA**

**Skripsi**

**Diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana  
pada Program Studi Ilmu Hukum**



**Diajukan oleh :**

**ALLYSA FENALIA LINTANG EKA KRISANTI**

**21.C1.0020**

**Kepada**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG**

**2025**

## ABSTRAK

Perkembangan teknologi membawa kehidupan manusia semakin maju dan modern. Perkembangan tersebut mendorong munculnya *gig economy* yang berdampak pada hubungan kerja dan pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia. Permasalahannya adalah tumbuhnya hubungan kerja yang berdasarkan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan kemitraan. Oleh karena itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan ketinggalan zaman karena lebih menekankan pada sektor formal. Peneliti akan membahas tentang perlindungan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang *gig economy* di Indonesia dan status ketenagakerjaan tenaga kerja dalam pekerjaan *gig economy* pasca Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia.

Tulisan ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif dengan sifat preskriptif analitis dengan teknik pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*). Data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik interpretasi.

Hasilnya rumusan peraturan perundang-undangan ada di UUD 1945 Pasal 18 dan 28D, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ada, yang ditekankan adalah pekerja formal dan UU Ketenagakerjaan belum memadai perlindungan pekerja di era digital. Peraturan perundang-undangan di Indonesia sudah ketinggalan zaman dan tidak sesuai dengan era *gig economy*. Peraturan untuk *gig workers* saat ini belum ada secara khusus dan masih menggunakan peraturan yang mengatur hubungan kerja bersifat umum dari KUHPerduta. Perjanjian kerja tersebut diatur dalam Pasal 1601 KUHPerduta tentang perjanjian menunaikan jasa dan perjanjian perborongan pekerjaan. UU Ketenagakerjaan belum mengatur pekerja di luar hubungan kerja. Status yang tumbuh subur saat ini adalah kemitraan dari pemilik aplikasi dan pekerja di luar hubungan kerja sehingga pola kemitraan berkembang. Pada *gig economy* tenaga kerja berstatus sebagai mitra, bukan sebagai pekerja dalam platform tersebut. Peraturan ketenagakerjaan perlu direvisi sesuai perkembangan dan kebutuhan saat ini dengan memasukkan aturan bagi pekerja yang bekerja di luar hubungan kerja.

**Kata kunci:** *Pelindungan Hukum, Tenaga Kerja, Gig economy, Pengaturan, dan Undang-Undang Cipta Kerja.*

## **ABSTRACT**

*Technological advancements have brought human life to a more advanced and modern stage. These developments have driven the emergence of the gig economy, which has impacted employment relationships and labor regulations in Indonesia. The main issue is the rise of employment relationships based on Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) and partnerships. As a result, the current Labor Law has become outdated, as it places more emphasis on the formal employment sector.*

*This study discusses the legal protection provided by legislation regulating the gig economy in Indonesia and the employment status of gig economy workers following the enactment of the Job Creation Law in Indonesia. This paper uses a qualitative research method with a normative juridical approach and a prescriptive-analytical nature, employing a statutory (statute) approach. The data used consists of secondary data, including primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. The analysis in this study uses interpretation techniques.*

*The results show that the legal framework is outlined in the 1945 Constitution, specifically Articles 18 and 28D, Law Number 13 of 2003 on Manpower, which has been amended by Law Number 6 of 2023 on Job Creation, along with its implementing regulations. According to the existing legal provisions, the emphasis remains on formal workers, and the Manpower Law has yet to accommodate worker protection in the digital era. Labor legislation in Indonesia is outdated and does not align with the gig economy era. Currently, there are no specific regulations for gig workers, and existing provisions rely on general employment regulations from the Indonesian Civil Code (KUHPerdata). Employment agreements in this context are governed by Article 1601 of the Civil Code, which addresses service agreements and job contract agreements. The Manpower Law does not yet regulate workers outside of formal employment relationships. What is currently thriving is the partnership status between platform owners and workers operating outside of formal employment, leading to the growth of partnership-based models. In the gig economy, labor is classified as a partner rather than as a worker within the platform. Labor regulations need to be revised in accordance with current developments and needs, by including rules that cover workers outside traditional employment relationships.*

**Keywords:** Legal Protection, Labor, Gig Economy, Regulation, Omnibus Law on Job Creation.