

**PERLINDUNGAN HUKUM KEPADA GIG WORKER GUDANG
LOGISTIK TERHADAP WANPRESTASI OLEH PENYEDIA PLATFORM
DIGITAL DALAM HUBUNGAN KEMITRAAN BERBASIS GIG**

ECONOMY

***LEGAL PROTECTION FOR WAREHOUSE LOGISTICS GIG WORKER
AGAINST DEFAULT BY DIGITAL PLATFORM PROVIDERS IN GIG
ECONOMY BASED PARTNERSHIP RELATIONSHIPS***

Regita Pramesti Cahyaningrum dan Lintang Yudhantaka

Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Korespondensi Penulis: 21071010255@student.upnjatim.ac.id, lintang.ih@upnjatim.ac.id

Citation Structure Recommendation:

Cahyaningrum, Regita Pramesti dan Yudhantaka, Lintang. *Perlindungan Hukum Kepada Gig Worker Gudang Logistik terhadap Wanprestasi oleh Penyedia Platform Digital dalam Hubungan Kemitraan Berbasis Gig Economy*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025)

ABSTRAK

Hubungan kemitraan antara penyedia *platform* digital dengan *Gig Worker* gudang logistik dilakukan dengan perjanjian kerja secara lisan. Dalam pelaksanaannya terjadi tindakan wanprestasi yaitu kebijakan penurunan upah *Gig Worker* gudang logistik secara sepihak oleh penyedia *platform* digital yang menyebabkan *Gig Worker* mengalami kerugian materiil dan imateriil. Penyedia *platform* digital terbukti harus bertanggungjawab dengan membayar kompensasi ganti kerugian dan diperlukannya suatu perjanjian kerja secara tertulis sebagai langkah perlindungan hukum secara preventif kepada *Gig Worker*. Perlindungan hukum lainnya yaitu urgensi pembentukan regulasi khusus mengenai kepastian hukum dari status hukum dan penjaminan hak-hak fundamental *Gig Worker* dalam hubungan kemitraan.

Kata Kunci: *Gig Worker, Kemitraan, Perlindungan Hukum, Platform Digital*

ABSTRACT

Partnership relationship between digital platform providers with Gig Worker Warehouse Logistics Warehouse is carried out with a verbal work agreement. In its implementation there is an act of default, namely the policy of reducing the wages of Gig Worker warehouse logistics warehouse by the digital platform provider. Unilaterally by the digital platform provider which caused the Gig Worker to suffer material and immaterial losses. The digital platform provider will be held responsible by paying compensation and the need for a written employment agreement as a preventive legal protection measure for Gig Workers. Other legal protection is the urgency of establishing legal certainty of the legal status and guarantee of the fundamental rights of the Gig Worker in partnership relationship.

Keyword: *Gig Worker, Partnership, Legal Protection, Digital Platform*

A. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman yang cepat, membuat manusia dalam melakukan segala aktivitas dan memenuhi kebutuhannya tidak terlepas dari suatu digitalisasi. Bentuk digitalisasi ini merupakan pengaruh dari Revolusi Industri 4.0, yang dimana menimbulkan banyak peran yaitu seperti maraknya perusahaan yang melakukan Revolusi Industri dalam sistem perkonomian dengan bermunculan banyak *platform-platform* digital. Revolusi sistem perekonomian ini mengakibatkan berkembangnya banyak *platform* digital, ditandai dengan para pelaku usaha dalam menjalankan usahanya menggunakan *platform* digital. *Platform* digital adalah suatu sistem sarana bisnis melalui aplikasi atau layanan digital untuk para pengguna dapat saling berinteraksi, dengan misi untuk melaksanakan hubungan hukum berdasarkan minat dari para pengguna berbasis teknologi. Jenis-jenis dari *platform* digital terbagi menjadi beberapa kategori yang terdiri dari *platform e-commerce*, *platform* sosial media, dan *platform* transportasi *online*, *platform* keuangan digital, dan sebagainya.¹

Dengan adanya *platform* digital tersebut memberikan kemudahan akses untuk meningkatkan produktivitas dalam sektor bisnis, akses inovasi dan teknologi, meningkatkan peluang bisnis dan jangkauan pasar.² Dilansir dari data Badan Pusat Statistik tentang presentase pengguna *e-commerce* yaitu pemilik usaha *e-commerce* di Indonesia pada tahun 2022 sekitar 37,79 persen, dan pada tahun 2023 yakni sebanyak 37,46 persen.³ Banyaknya presentase pengguna *platform e-commerce* akan memberikan pengaruh terhadap dinamika pekerjaan pada perusahaan *platform* digital, yaitu perusahaan *platform* digital lebih memilih untuk menggunakan sistem kerja *Gig Economy*. Sistem kerja *Gig Economy* merupakan sebuah sistem kerja kemitraan dalam mempekerjakan karyawannya secara mandiri dan hanya dalam waktu singkat berdasarkan permintaan.⁴

¹ RNA.ID, *Platform Digital Adalah: Pengertian, Jenis, dan Contohnya*, diakses dari <https://rna.id/blog/platform-digital-adalah/>, diakses pada 08 Oktober 2024, jam 22.19 WIB.

² Toffeedev, *Platform Digital Adalah: Pengertian, Jenis, dan Manfaatnya*, diakses dari <https://toffeedev.com/blog/business-and-marketing/platform-digital-adalah/#:~:text=Platform>, diakses pada 08 Oktober 2024, jam 22.26 WIB.

³ BPS, *Statistik eCommerce 2022/2023*, BPS, Jakarta, 2023, p.49-50.

⁴ Intan Khofifah Yulinar & I Made Sarjana, *Penegakan Hak Pekerja Harian Lepas (Daily Worker) Berdasarkan Hukum Positif di Indonesia*, Jurnal Kertha Negara, Vo.11, No.5 (Agustus 2023), p.469.

Para mitra dari sistem kerja ini dinamakan sebagai *Gig Worker*, yang merupakan tenaga kerja lepas dan bekerja dalam waktu tertentu berdasarkan proyek yang dilakukan tanpa adanya perjanjian kerja tertulis.⁵ *Gig Worker* memiliki kesamaan dengan istilah dari pekerja harian lepas, sehingga *Gig Worker* dianggap sama dengan pekerja lepas harian di Indonesia yang memiliki fleksibilitas atas tempat, waktu, dan upah bekerja yang dibayarkan.⁶ Platform digital *e-commerce* membutuhkan tenaga *Gig Worker* guna menunjang produktivitas dan efisiensi distribusi yang ada pada gudang logistik, dalam hal ini meliputi penyediaan jasa barang, pekerja gudang logistik, pekerja ambil-antar (kurir) dari gudang logistik, dan sebagainya. Walaupun hubungan kerjanya secara kemitraan, namun tetap banyak menarik perhatian para mitra yakni *Gig Worker* karena bisa mendapatkan penghasilan dari pekerjaan yang dirasa cukup mudah.⁷

Hubungan kontraktual kemitraan antara penyedia platform digital dengan *Gig Worker* tersebut dalam bentuk perjanjian kerja secara lisan yakni perekrutan dilakukan hanya berupa seleksi sepihak, sehingga langsung diizinkan untuk bekerja dengan pembayaran upah harian.⁸ Perjanjian secara lisan tersebut mengakibatkan perlindungan terhadap pekerja dan hak-hak para pekerja yang kurang diperhatikan oleh penyedia platform digital.⁹ Seperti fokus pada penelitian ini yaitu hubungan kemitraan menimbulkan beberapa permasalahan dalam pelaksanaannya yaitu terjadinya wanprestasi karena penyedia platform digital dalam memenuhi kewajibannya tidak sesuai dengan standar berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu bertentangan dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, UU No. 13 Tahun 2003, dan regulasi lainnya.¹⁰

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*, p.470.

⁷ Rengga Kusuma Putra, dkk, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Gig Economy: Perspektif Hukum Perdata di Indonesia*, Jurnal Perkara: Jurnal Ilmu Hukum dan Politik, Vol.2, No.4 (Oktober 2024), p.554.

⁸ Aril Ramadhan Nur Alam, *Tanggung Jawab Penyedia Platform terhadap Pekerja Gig (Gig Worker) dalam Hubungan Kemitraan atas Wanprestasi Pembeli Ditinjau dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Padjajaran Law Firm, Vol.10, No.2 (September 2022), p.2.

⁹ *Ibid.*, p.4.

¹⁰ Diadjeng Famelia Soerjadi, *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Gig Worker di Event Organizer Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta Selatan pada Era Revolusi Industri 4.0*, Journal of Legal Research, Vol.3, No.3 (September 2020), p.29.

Regita Pramesti Cahyaningrum dan Lintang Yudhantaka
*Perlindungan Hukum Kepada Gig Worker Gudang Logistik terhadap Wanprestasi
oleh Penyedia Platform Digital dalam Hubungan Kemitraan Berbasis Gig Economy*

Dilansir dari *TFR News* (28/04/2021), terdapat kasus wanprestasi yang menimpa *Gig Worker* gudang logistik yang bekerja di salah satu *platform* digital yaitu Shopee Xpress terkait dengan penurunan upah pengiriman paket secara sepihak kepada para *Gig Worker*. Kebijakan penurunan upah dikeluarkan secara mendadak dan tidak dijelaskan kepada para *Gig Worker*, namun hanya menjelaskan bahwa kebijakan tersebut dilakukan untuk kelangsungan perusahaan. Pada peringatan hari spesial seperti saat lebaran dan natal akan banyak promosi yang disediakan oleh perusahaan bagi konsumen, maka akan semakin banyaknya paket yang harus dikirimkan oleh *Gig Worker*. Oleh karena itu, dibutuhkan lebih banyak tekanan untuk mengemas dan mengirimkan paket dengan kecepatan tinggi dan ketepatan sehingga para pekerja kelelahan dan tidak sempat memiliki waktu istirahat karena adanya penambahan jam kerja. *Gig Worker* juga merasa perubahan upah tersebut merugikan mereka karena merasa tidak adil menerima bayaran lebih sedikit tetapi harus bekerja lebih lama daripada biasanya yang membuat mereka kelelahan.¹¹

Berdasarkan kasus di atas diketahui bahwa pihak yang paling diuntungkan atas hubungan kemitraan tersebut merupakan *platform* Shopee Xpress, karena dengan adanya hubungan kemitraan ini tidak mengharuskan perusahaan untuk memberikan jaminan asuransi kerja dan aspek-aspek fundamental kepada *Gig Worker* karena tidak terikat dalam hubungan kerja formal. Ditambah belum adanya peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur dengan spesifik mengenai status, kepastian, dan perlindungan hukum *Gig Worker*. Oleh karena itu, dapat dikatakan hubungan kemitraan antara *Gig Worker* gudang logistik dan *platform* Shopee Xpress dianggap belum memenuhi cita-cita hukum yakni keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan hukum.¹²

¹¹ TFR News, *Pahlawan tanpa tanda jasa Industri 4.0: Kurir dan Pengemudi*, diakses dari <https://tfr.news/articles/2021/4/28/pahlawan-tanpa-tanda-jasa-industri-40-kurir>, diakses pada 09 Oktober 2024, jam 17.50 WIB.

¹² Yeremias T. Keban, dkk, *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia*, IGPA Press, Yogyakarta, 2021, p.21.

Berdasarkan permasalahan wanprestasi dalam hubungan kerja kemitraan ini yakni perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan dan kekosongan hukum memerlukan perlindungan hukum secara nyata kepada *Gig Worker*. Semakin banyaknya perusahaan yang merekrut *Gig Worker* dengan hubungan kerja kemitraan, maka akan semakin banyak juga masyarakat yang bekerja sebagai *Gig Worker* dan menambah potensi banyaknya tindakan wanprestasi yang dialami oleh *Gig Worker*.¹³ Jika terjadi wanprestasi dalam hubungan kerja maka para *Gig Worker* akan kesulitan untuk memperjuangkan hak dan keadilan yang seharusnya bisa mereka dapatkan karena tidak memiliki bukti yang cukup kuat secara hukum. Oleh karena itu, diperlukan kajian dan analisa mengenai pengaturan hukum sebagai payung dalam melindungi hak-hak *Gig Worker* dan upaya preventif yang mencegah terjadinya potensi wanprestasi yang semakin luas khususnya terhadap *Gig Worker* di lingkup gudang logistik pada *platform* digital dengan menggunakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk pertanggungjawaban penyedia *platform* digital atas tindakan wanprestasi yang dialami oleh *Gig Worker*?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi *Gig Worker* jika penyedia *platform* digital melakukan wanprestasi?

B. PEMBAHASAN

1. Bentuk Pertanggungjawaban Penyedia Platform Digital atas Tindakan Wanprestasi yang Dilakukan oleh Gig Worker

a. Prosedur Perekrutan dan Pelaksanaan Hubungan kemitraan Gig Worker Pada Perusahaan Platform Digital

Pada saat ini peraturan perundang-undangan di Indonesia belum mengatur tentang prosedur perekrutan *Gig Worker* pada *platform* digital, tetapi regulasi yang ada hanya mengatur beberapa aspeknya saja. Pengaturan hukum tersebut diantaranya PP No. 35 Tahun 2021 mengatur tentang batasan masa kerja *Gig Worker* harus kurang dari 21 hari dalam sebulan, Pasal 59 UU No. 6 Tahun 2023

¹³ The Conversation, *Dari Ojek Hingga Penerjemah: Berapa Banyak di Indonesia dan Bagaimana Karakteristik Mereka?*, diakses dari <https://theconversation.com/dari-ojek-hingga-penerjemah-berapa-banyak-pekerja-ekonomi-gig-di-indonesia-dan-bagaimana-karakteristik-mereka-211056>, diakses pada 09 Oktober 2024, jam 12.02 WIB.

Regita Pramesti Cahyaningrum dan Lintang Yudhantaka
*Perlindungan Hukum Kepada Gig Worker Gudang Logistik terhadap Wanprestasi
oleh Penyedia Platform Digital dalam Hubungan Kemitraan Berbasis Gig Economy*

yang mengatur batasan waktu untuk perusahaan mempekerjakan *Gig Worker* paling lama selama 3 tahun. Namun *platform* Shopee Xpress memiliki prosedur perekrutan *Gig Worker* gudang logistik yang digunakan perusahaan untuk menentukan pekerja yang kompeten dan semestinya dilalui oleh para kandidat yaitu terdiri dari Tahap Penyeleksian Administrasi, Tahap Wawancara, dan Tahap Psikotes.¹⁴

Pada kenyataannya pelaksanaan rekrutmen tersebut terkhususnya untuk mencari pekerja gudang logistik dilakukan dengan mekanisme melalui jaringan pribadi atau disebut sebagai kenalan orang dalam. Maksud dari mekanisme tersebut adalah perekrutan pekerja gudang logistik dilakukan oleh rekuiter gudang logistik yang secara langsung memilih pihak yang diinginkan, tanpa melalui tahapan yang panjang. Para *Gig Worker* gudang logistik tersebut akan dipanggil langsung oleh rekuiter jika sedang dibutuhkan, serta jangka waktu kerja hanya untuk waktu tertentu saja.¹⁵ Selanjutnya pelaksanaan perjanjian kerja antara para pihak ini seharusnya dilakukan secara tertulis seperti yang tertera dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003, memuat secara jelas unsur-unsur pekerjaan dan perintah dari perusahaan yang disepakati oleh *Gig Worker*.¹⁶ Namun pada kenyataannya perjanjian kerja antara *Gig Worker* dengan perusahaan dilakukan secara lisan dengan hubungan kemitraan seperti yang tercantum dalam UU No. 6 Tahun 2023 yakni disertai prinsip saling percaya dan menguntungkan para pihak.

Perjanjian kerja secara lisan antara para pihak tersebut telah diakui secara hukum karena telah memenuhi syarat-syarat sah perjanjian kerja yang terdapat dalam Pasal 52 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 52 tersebut berpedoman pada Pasal 1320 KUHPer untuk menentukan syarat-syarat sah perjanjian yakni para pihak telah saling sepakat untuk melaksanakan pekerjaan; kedua belah pihak dianggap cakap hukum dengan berusia minimal 18 tahun sesuai dengan Pasal 1 Ayat (26) UU Nomor 13 Tahun 2003; adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

¹⁴ Lowongan Terpadu.com, *Lowongan di Shopee Xpress Posisi Kurir dan Gudang: Begini Cara Mendaftarnya*, diakses dari <https://www.lowonganterpadu.com/2024/12/lowongan-di-shopee-express-posisi-kurir.html>, diakses pada 19 Maret 2025, jam 14.44 WIB.

¹⁵ Cakapinterview.com, *Lowongan Kerja Operator Gudang Shopee Xpress*, diakses dari <https://cakapinterview.com/lowongan-kerja-operator-gudang-shopee-express/>, diakses pada 19 Maret 2025, jam 14.56 WIB.

¹⁶ Diadjeng Famelia Soerjadi, *Op.Cit.*, p.3.

dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja secara lisan yang sah secara hukum akan menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing para pihak untuk memenuhinya.¹⁷

b. Bentuk-bentuk Pertanggungjawaban Penyedia Platform Digital Kepada Gig Worker yang Mengalami Wanprestasi

Pertanggungjawaban dalam hukum perdata adalah tindakan tanggung jawab seseorang jika perbuatan yang dilakukannya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau bertentangan dengan kebiasaan hukum yang tidak tertulis. Menurut Djodirdjo, pertanggungjawaban hukum perdata merupakan sebuah tanggung jawab atas kesalahan yang diperbuatnya berupa wanprestasi dan/atau tanggung jawab berdasarkan Perbuatan Melawan Hukum (PMH).¹⁸ Pertanggungjawaban hukum yang dilakukan perusahaan dalam suatu tindakan wanprestasi termasuk ke dalam pertanggungjawaban terhadap keadaan sosial perusahaan. Bentuk tanggung jawab sosial ini berupa pemberian fasilitas yang nyaman dan aman, pemberian gaji yang sesuai, dan tidak melakukan diskriminasi terhadap pekerja.¹⁹

Tindakan wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada *Gig Worker* gudang logistik adalah melakukan penurunan upah pengiriman paket secara sepihak, pada awalnya upah yang dibayarkan senilai Rp 2.000,00 per paket berubah menjadi Rp 1.500,00 per paket di wilayah Surabaya, Semarang, Malang, dan Tasikmalaya serta Jakarta senilai Rp 1.800,00 per paket. Kebijakan tersebut dibuat dengan tujuan sebagai promosi untuk menarik banyak minat dari konsumen menggunakan jasa Shopee Xpress, tetapi kebijakan tersebut tidak mempertimbangkan nasib dari para *Gig Worker*. *Gig Worker* mendapatkan upah setiap harinya berdasarkan banyaknya paket yang dikemas dan dikirimkan, maka *Gig Worker* tidak memiliki penjaminan kepastian upah yang dibayarkan.²⁰

¹⁷ Mulia Syahputra Nasution, dkk, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Metadata, Vol.3, No.2 (2021), p. 419-420.

¹⁸ Salim H.S., *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, p. 45.

¹⁹ Binus.ac.id, *Stakeholder dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*, diakses dari <https://binus.ac.id/malang/2018/10/stakeholder-dan-tanggung-jawab-sosial-perusahaan/>, diakses pada 24 Maret 2025, jam 11.45 WIB.

²⁰ TFR News, *Pahlawan Tanpa Tanda Jasa Industri 4.0: Kurir dan Pengemudi*, diakses dari <https://tfr.news/articles/2021/4/28/pahlawan-tanpa-tanda-jasa-industri-40-kurir>, diakses pada 23 Maret 2025, jam 13.41 WIB.

Regita Pramesti Cahyaningrum dan Lintang Yudhantaka
Perlindungan Hukum Kepada Gig Worker Gudang Logistik terhadap Wanprestasi oleh Penyedia Platform Digital dalam Hubungan Kemitraan Berbasis Gig Economy

Berdasarkan kasus yang sudah dijelaskan sebelumnya, dapat diketahui bahwa tindakan wanprestasi penurunan upah secara sepihak yang dilakukan oleh *platform* Shopee Xpress telah melanggar Pasal 88A Ayat (4) perubahan dari UU No. 13 Tahun 2003 dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, karena perusahaan dalam memberikan upah kepada lebih rendah dari kebijakan pengupahan berdasarkan peraturan yang berlaku. Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/533/KPTS/013/2020, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Kota Surabaya pada tahun 2021 adalah Rp 4.300.479,19. Berdasarkan kasus Penurunan upah *Gig Worker* pada *platform* Shopee Xpress menjadi Rp 1.500, jika terdapat banyak paket yang dikemas seperti pada contoh kasus yakni mencapai 80 paket maka *Gig Worker* mendapatkan upah Rp 120.000 per harinya. Upah yang didapatkan oleh *Gig Worker* diperkirakan sejumlah Rp 2.520.000 selama 21 hari kerja, sesuai dengan Pasal 10 PP No.35 Tahun 2021 mengenai ketentuan bekerja pekerja harian lepas. Upah *Gig Worker* tersebut masih di bawah ketentuan dari UMK sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 88 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, bahwa pekerja berhak mendapatkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhannya.

Mengenai jam bekerja lembur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yakni pada Pasal 81 Ayat (24) UU No. 6 Tahun 2023 yang merupakan perubahan dari Pasal 78 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 2 jam dalam sehari dan 18 jam dalam 1 minggu. Mengenai jam istirahat dijelaskan pada UU No. 6 Tahun 2023 Pasal 81 Ayat (25) yang merubah ketentuan dalam Pasal 79 Ayat (2) huruf a UU No. 13 Tahun 2003, yakni jam istirahat wajib diberikan kepada pekerja paling sedikit selama setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan jam istirahat tersebut diluar dari jam kerja. Namun terdapat Pasal 23 PP No. 35 Tahun 2021 yang menerangkan bahwa untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan yang berlaku atau bersifat fleksibel.

Berdasarkan kasus promosi yang dilakukan oleh *platform* Shopee Xpress yang berakibat pada penambahan jam kerja *Gig Worker* atau lembur, jam lembur dan jam istirahat pekerja secara umum telah diatur dalam peraturan yang berlaku.

Jika terjadi penambahan jam kerja lembur yang melebihi dari aturan tersebut perusahaan harus memberikan upah lembur, terutama jika harus menyelesaikan target pengemasan dan pengiriman paket kategori *Sameday* dan *Instant* yang harus diselesaikan pada hari itu juga.²¹ Dalam kasus ini perjanjian kerja yang dilakukan adalah secara lisan, maka sulit untuk menuntut terkait dengan pembayaran upah lembur itu. Namun permasalahan tersebut tetap dapat dimintai pertanggungjawaban hukum secara perdata karena *platform* Shopee Xpress telah memnuhi prinsip kesalahan pada Pasal 1365 KUHPer dalam tindakan wanprestasi karena memberikan prestasi tidak sesuai dengan yang diperjanjikan.²²

Perusahaan memberlakukan Penurunan upah ini jelas terdapat sifat unsur kesalahan dalam hal wanprestasi, dengan sengaja membuat kebijakan secara sepihak tanpa meminta pendapat dari para *Gig Worker*. Kebijakan tersebut berakibat juga kepada ketidaksesuaian atau semakin lamanya jam kerja dan kurangnya mendapatkan jam istirahat karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan jumlah paket pada hari itu juga sesuai dengan ketetapan dari perusahaan.²³ Mengenai wanprestasi oleh perusahaan terhadap jam kerja dan jam istirahat para *Gig Worker* gudang logistik juga memenuhi prinsip pertanggungjawaban hukum tanpa unsur kesalahan atau mutlak. Pertanggungjawaban hukum tanpa unsur kesalahan berdasarkan Pasal 1367 KUHPer terkait dengan jumlah jam kerja dan jam istirahat, yang dimana kebijakan mengadakan promosi akan mengakibatkan pada bertambahnya waktu bekerja *Gig Worker* sesuai dengan paket yang harus dikemas dan dikirimkan pada hari itu juga. Kerugian secara materiil dan imateriil yang diderita oleh *Gig Worker* tersebut harus dilakukan ganti kerugian atau kompensasi oleh perusahaan sebagai bentuk pertanggungjawaban hukum.²⁴

²¹ AntaraNews, *Peraturan Jam Kerja Resmi Menurut Ketentuan Kemenaker*, diakses dari <https://www.antaraneews.com/berita/4391194/peraturan-jam-kerja-resmi-menurut-ketentuan-kemenaker>, diakses pada 26 Maret 2025, jam 11.08 WIB.

²² Celina Tri Siwi Kristiyanti, *Hukum Perlindungan Konsumen*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2008, p.93.

²³ Inspirasi Shopee, *Pengiriman Same Day & Instant di Shopee, Ini Arti & Bedanya*, diakses dari <https://shopee.co.id/inspirasi-shopee/pengertian-kelebihan-dan-perbedaan-pengiriman-same-day-dan-instant-di-shopee/>, diakses pada 02 April 2025, jam 11.05 WIB.

²⁴ Mekari.com, *Aturan Jam Kerja Karyawan Sesuai UU Cipta Kerja Terbaru*, diakses dari <https://mekari.com/blog/aturan-jam-kerja-karyawan/>, diakses pada 02 April 2025, jam 12:09 WIB.

Kompensasi yang diberikan berupa beberapa jenis tuntutan hukum yakni ganti rugi materiil dalam bentuk uang sebagai biaya tambahan atau kerugian atas upah yang semakin sedikit tetapi harus bekerja lebih lama, dan ganti rugi imateriil yang tidak dapat diukur secara finansial seperti merasa kelelahan dan ketidakadilan dikarenakan kebijakan perusahaan.²⁵ Aspek kompensasi tersebut dapat berupa penggantian kerugian secara finansial yang diderita oleh para *Gig Worker* gudang logistik karena jumlah upah yang dibayarkan masih di bawah UMK Kota Surabaya pada tahun 2021 yakni berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/533/KPTS/013/2020 kurang dari Rp 4.300.479,19. Kemudian kompensasi tersebut juga perlu sebagai upah lembur *Gig Worker* yang bekerja melebihi jam kerja, karena *Gig Worker* harus bekerja dengan jam kerja lebih lama akibat dari kebijakan promosi atau event yang diselenggarakan oleh Shopee Xpress.

2. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi *Gig Worker* Jika Penyedia Platform Digital Melakukan Wanprestasi

a. Perlindungan Hukum atas Kekosongan Hukum yang Berpotensi Terjadinya Wanprestasi

Pengertian perlindungan hukum menurut Satjipto Raharjo adalah perlindungan untuk memberikan pengayoman terhadap hak-hak seseorang yang dirugikan oleh orang lain, hak-hak tersebut diberikan oleh hukum kepada masyarakat atau seseorang agar dapat menikmati hak-haknya.²⁶ Undang-Undang Dasar Tahun 1945 mengatur tentang perlindungan hukum kepada pekerja yang tercantum dalam Pasal 27 Ayat (2), pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan kehidupan dan pekerjaan yang layak sebagai bentuk perikemanusiaan. Pasal tersebut memiliki arti bahwa pemerintah agar menyediakan lapangan pekerjaan dan memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara yang bekerja dengan baik.²⁷

²⁵ Dhea Oktarini Oswari, *Analisis Hukum terhadap Kerugian Akibat Wanprestasi dalam Kontrak Bisnis*, Jurnal Jendela Hukum dan Keadilan, Vol.9, No.2 (Juni 2024), p. 31.

²⁶ Irna Rahmawati, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan Bidang Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pekerja Harian Lepas Pt. Pillar Permata)*, Novum: Jurnal Hukum, Vol.4, No.4 (Oktober 2017), p. 2.

²⁷ Erda Afifah, *Studi Perbandingan Regulasi Hukum bagi Pekerja Ekonomi Gig di Sektor Transportasi: Indonesia dan California*, Jurnal Restorasi Hukum, Vol.7, No.2 (Desember 2024), p.212.

Pelaksanaan perlindungan hukum kepada para *Gig Worker* gudang logistik pada *platform* digital di Indonesia masih belum terselenggara dengan baik. Hal tersebut ditandai dengan masih adanya kekosongan hukum atau regulasi yang mengatur tentang perlindungan hukum para pekerja pada *platform* digital. Kekosongan hukum tersebut tidak kunjung diatasi oleh pemerintah Indonesia, yang mengakibatkan ketidakpastian hukum mengenai perlindungan sistem kerja kemitraan pada perusahaan *platform* digital.

Peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur mengenai *Gig Worker* belum mengakomodir dengan jelas hak-hak *Gig Worker*, seperti Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 hanya mengatur mengenai penjaminan aspek-aspek perlindungan hukum pekerja formal. Pada PP No. 35 Tahun 2021 hanya mengatur mengenai status hukum pekerja tetap dan hanya mengenal 2 (dua) jenis pekerja yakni Pekerja Waktu Tertentu (PWT) dan Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PWTT). UU No. 13 Tahun 2003 juga hanya mengatur tentang pekerja dengan batas waktu tertentu (PWT) atau sering disebut juga sebagai *outsourcing*.²⁸ Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang sudah dijelaskan hanya mengenal satus hukum dan pekerja formal yang terikat dalam perjanjian kerja secara tertulis.

Kurangnya regulasi yang mengatur hubungan kerja kemitraan dalam perjanjian kerja secara lisan antara *Gig Worker* dengan penyedia *platform* digital ini, mengakibatkan minimnya regulasi yang mengatur tentang hubungan kemitraan yang saat ini hanya didasarkan pada regulasi yang berlaku saja. Pada saat ini peraturan yang paling mendekati terkait dengan status dan definisi hukum *Gig Worker* diatur dalam Pasal 1 angka 7 Permenaker No. 5 Tahun 2021 yang menjelaskan *Gig Worker* sebagai pekerja lepas harian. Pengertian hubungan kemitraan hanya diatur pada UU No. 6 Tahun 2023 yang mengutip Pasal 56 Ayat (1) UU No. 19 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Petani, hubungan kemitraan diartikan sebagai bentuk kerja sama antara Pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dengan para Pelaku Usaha Besar yang didasarkan pada prinsip saling percaya, memperkuat, memerlukan, dan menguntungkan bagi para pihak.

²⁸ *Ibid.*, p.215.

Regita Pramesti Cahyaningrum dan Lintang Yudhantaka
*Perlindungan Hukum Kepada Gig Worker Gudang Logistik terhadap Wanprestasi
oleh Penyedia Platform Digital dalam Hubungan Kemitraan Berbasis Gig Economy*

Pola-pola kemitraan juga diatur dalam UU No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM, yang dimana menjadi regulasi yang mengatur tentang pola-pola hubungan kemitraan yang dapat dilakukan antara UMKM dengan perusahaan besar. Fungsi dari hubungan kemitraan PP No. 7 Tahun 2021 yaitu untuk mempercepat pertumbuhan perekonomian nasional. Berdasarkan penjelasan mengenai definisi dari hubungan kemitraan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Gig Worker* gudang logistik termasuk dalam hubungan kemitraan penyumberluasan (*outsourcing*). *Gig Worker* bukan termasuk ke dalam UMKM, namun perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa para *Gig Worker* untuk perusahaan bisa termasuk dalam UMKM.²⁹

Hubungan kemitraan yang terjalin yaitu *Gig Worker* gudang logistik berperan sebagai mitra dari perusahaan untuk memberikan bantuan jasanya sebagai pekerja harian lepas yang perjanjian kerjanya dilakukan secara lisan dengan prinsip kepercayaan dan saling menguntungkan para pihak. Hubungan kemitraan ini hanya merujuk pada KUHPerduta yaitu pelaksanaan perjanjian secara lisan yang telah memenuhi syarat sah perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerduta dan bersifat mengikat para pihak dalam Pasal 1338 KUHPerduta. Hal tersebut didukung dengan Pasal 2 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa memperbolehkan perjanjian kerja untuk dilaksanakan secara lisan.³⁰

Ketentuan jam kerja pekerja diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023 berdasarkan perubahan dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 79 UU No. 13 Tahun 2003. Ketentuan pasal-pasal tersebut mengatur mengenai hak para pekerja untuk bekerja dan waktu lembur sesuai dengan ketentuan waktu kerja secara umum, hak mendapatkan jam istirahat, dan kewajiban perusahaan memberikan upah lembur kepada pekerja yang bekerja melebihi jam kerja atau bekerja pada saat hari libur nasional. Selanjutnya ketentuan pengupahan diatur dalam dalam UU No. 6 Tahun 2023 berdasarkan pada perubahan dalam Pasal 88 UU Nomor 13 Tahun 2003,

²⁹ Rut Gloria Anugrah, dkk, *Pola Kerja Kemitraan di Era Ekonomi Berbagi (Studi Kasus Logistik E-Commerce di PT.X)*, CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, Vol.2, No.4 (November 2022), p.234.

³⁰ Salim H.S dan Erlies Septiana Nurbani, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, p.118.

yaitu mengatur pemberian upah kepada pekerja secara layak termasuk memberikan upah lembur sesuai dengan ketentuan minimum upah berdasarkan peraturan yang berlaku. Pasal 90B juga mengatur bahwa pengupahan kepada para pekerja pada usaha tertentu dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja secara layak. Sedangkan untuk *Gig Worker* hanya diatur dalam Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yaitu pekerjaan yang dilakukan *Gig Worker* dan upah yang dibayarkan dapat berubah-ubah sesuai dengan volume pekerjaan dan *Gig Worker* hanya dapat bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu hari) dalam sebulan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa reformasi regulasi pada UU No. 6 Tahun 2023 tetap belum mengatur secara spesifik mengenai *Gig Worker*, serta UU No. 13 Tahun 2003 hanya berfokus pada pekerjaan formal yang terikat pada perjanjian kerja secara tertulis. Pada saat ini regulasi yang mengatur *Gig Worker* hanya pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, namun dalam peraturan ini hanya menjelaskan sedikit mengenai jumlah hari kerja, volume pekerjaan, dan upah yang dibayarkan. Bahkan dalam Pasal 11 menyatakan bahwa perjanjian kerja harian seharusnya dilakukan secara tertulis walaupun tidak diharuskan, perjanjian kerja secara tertulis harus secara kolektif berisikan identitas, jenis pekerjaan, dan upah kerja. Kekosongan hukum ini dapat mengakibatkan resiko ketidakpastian hukum atas kerugian yang diderita oleh para *Gig Worker* terhadap tindakan wanprestasi dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan permasalahan kekosongan hukum itu diperlukannya kepastian dan kekuatan hukum perjanjian kerja kemitraan, karena saat ini banyak masyarakat yang bekerja dengan sistem kerja kemitraan terkhususnya dalam bidang logistik pada *platform* digital. Maka, diperlukan suatu pendekatan regulasi yang lebih adaptif terkait kepastian hukum dari para *Gig Worker* di Indonesia dengan pembuatan regulasi hukum mengikuti perkembangan dan kebutuhan hukum yang ada di masyarakat.³¹ Untuk mendukung pelaksanaan perlindungan hukum kepada *Gig Worker* gudang logistik pada *platform* digital dibutuhkan pembuatan regulasi khusus berupa regulasi kontrak kerja yang mengatur tentang akomodasi pemenuhan hak-hak para *Gig Worker* atau pekerja harian lepas.

³¹ Erda Afifah, *Op.Cit.*, p.215.

Regita Pramesti Cahyaningrum dan Lintang Yudhantaka
Perlindungan Hukum Kepada Gig Worker Gudang Logistik terhadap Wanprestasi oleh Penyedia Platform Digital dalam Hubungan Kemitraan Berbasis Gig Economy

Adanya ketetapan persamaan *Gig Worker* dengan pekerja tetap akan memberikan akses terhadap tunjangan seperti asuransi kesehatan dan keselamatan kerja, sehingga sebagai bentuk upaya untuk memberikan perlindungan hak-hak dasar *Gig Worker*.³²

Pembuatan regulasi khusus ini berupa reformasi mekanisme hukum terhadap hubungan kemitraan dalam sistem kerja *Gig Economy* perlu untuk dilakukan, dari hanya berupa lisan menjadi perjanjian secara tertulis. Dibutuhkannya regulasi khusus mengenai hubungan kerja kemitraan pada *platform* digital dalam sistem kerja *Gig Economy*, supaya dapat menjadi pedoman dalam menyusun perjanjian kerja kemitraan.³³ Seperti dibutuhkan pembuatan regulasi khusus berupa regulasi kontrak kerja yang mengatur tentang akomodasi pemenuhan hak-hak para *Gig Worker* atau pekerja harian lepas. Urgensi dari reformasi tersebut dikarenakan dalam pelaksanaan hubungan kemitraan sebagai bentuk asas kebebasan berkontrak ini untuk mengalami ketidakseimbangan yang berpotensi besar untuk terjadinya wanprestasi.

b. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum Kepada *Gig Worker* yang Mengalami Wanprestasi oleh Penyedia Platform Digital

Perjanjian kerja yang dilakukan antara *Gig Worker* dengan perusahaan hanya secara lisan dan jika terdapat kebijakan penurunan nominal pembayaran upah hanya ditetapkan secara sepihak oleh perusahaan, *Gig Worker* tidak memiliki bukti yang kuat untuk menuntut pembayaran upah yang lebih kecil dari biasanya. Terkait dengan hal tersebut seharusnya Shopee Xpress sebagai penyedia *platform* digital bertanggung jawab untuk melindungi hak-hak fundamental dari para *Gig Worker* dengan memberikan ganti kerugian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁴ Beberapa bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada para *Gig Worker* sebagai berikut:

³² Indra dan Sefti Afi Nawangsari, *Legal Protection for Gig Economy Workers from the Perspective of Labor Law in Indonesia*, Jurnal Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial, Vol.3, No.1 (Februari 2025), p. 938.

³³ Rut Gloria Anugrah, dkk, *Pola Kerja Kemitraan di Era Ekonomi Berbagi (Studi Kasus Logistik E-Commerce di PT.X)*, CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, Vol.2, No.4 (November 2022), p.240.

³⁴ M. Iqbal Pratama. P dan M. Adli, *Wanprestasi Upah Pekerja pada Warung Makan Mikro di Kabupaten Aceh Tamiang*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Vol.7, No.2 (Mei 2023), p.267.

1) Membuat perjanjian kerja secara tertulis

Perjanjian kerja secara lisan yang diterapkan dalam sistem kerja kemitraan antara *Gig Worker* dengan Shopee Xpress didasari oleh prinsip kepercayaan, belum dapat menjamin pembuktian terhadap tindakan wanprestasi yang dilakukan oleh *platform* Shopee Xpress kepada *Gig Worker*. Perjanjian ini dapat menyebabkan ketimpangan hak yakni Shopee Xpress sebagai pemberi kerja atau rekruter memiliki posisi yang lebih kuat dibandingkan *Gig Worker* untuk menentukan ketentuan-ketentuan di dalam perjanjian kerja, dan *Gig Worker* sebagai pihak yang lebih lemah karena lemahnya posisi untuk menawar ketentuan tersebut.³⁵ Oleh karena itu, upaya yang dapat dilakukan adalah dengan membuat perjanjian kerja secara tertulis antara *Gig Worker* dengan *platform* Shopee Xpress, yang berisikan berbagai rincian secara jelas dan rigid mengenai jenis pekerjaan, upah pekerjaan, jam kerja, jam istirahat, dan jaminan keselamatan dan kesehatan yang diberikan kepada *Gig Worker* oleh perusahaan.

Berdasarkan Pasal 57 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pekerjaan kerja waktu tertentu (PKWT) harus dibuat dalam perjanjian kerja tertulis, kesamaan karakteristik PKWT dengan perjanjian kerja kemitraan yang membuat hubungan kerja kemitraan juga harus dilakukan secara tertulis. Pembuatan perjanjian kerja secara tertulis dibuat juga harus memperhatikan aspek keadilan dan kesejahteraan pekerja, yang dimana diperlukan diskusi dan komunikasi yang terbuka antara *Gig Worker* gudang logistik dan *platform* Shopee Xpress. Diskusi tersebut bertujuan menciptakan kesepakatan bersama terkait rincian pekerjaan sampai, upah yang dibayarkan, sampai dengan perintah perusahaan yang harus dilakukan oleh *Gig Worker*. Perjanjian tertulis yang dibuat secara adil dengan memperhatikan hak-hak fundamental *Gig Worker*, akan meningkatkan produktivitas pekerja karena merasa aman dan nyaman yang menguntungkan perusahaan juga. Perjanjian kerja secara tertulis ini juga sebagai perlindungan hukum preventif agar tidak munculnya sengketa antara *platform* Shopee Xpress dengan *Gig Worker* bila terdapat tindakan dari salah satu pihak yang merugikan pihak lainnya.³⁶

³⁵ Irna Rahmawati, *Op.Cit.*, p.3.

³⁶ Okky Viola Adyanata, dkk, *Analisis Hukum Perjanjian Kerja Antara Shopee Express dengan Kurir Berdasarkan Perjanjian Kerja*, Toposantaro, Vol.2, No.1 (Februari 2025), p. 30.

Regita Pramesti Cahyaningrum dan Lintang Yudhantaka
*Perlindungan Hukum Kepada Gig Worker Gudang Logistik terhadap Wanprestasi
oleh Penyedia Platform Digital dalam Hubungan Kemitraan Berbasis Gig Economy*

Unsur-unsur dalam perjanjian tertulis tersebut harus mencantumkan beberapa aspek yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yaitu mengenai upah kerja berdasarkan perubahan Pasal 88E UU No. 13 Tahun 2003 pada UU No. 6 Tahun 2023, melarang untuk memberikan upah dibawah upah minimum yang ditetapkan oleh Kebijakan kabupaten/kota dan Peraturan Pemerintah. Pasal 24 PP No. 51 Tahun 2023 menyatakan upah minimum berlaku bagi *Gig Worker* dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, serta Pasal 28 yang mensyaratkan untuk berpedoman pada struktur skala upah yang dditetapkan oleh Gubernur. Berkaitan dengan upah lembur didasarkan pada Pasal 31 pada PP No. 35 Tahun 2021.

Perlindungan hukum secara sosial juga perlu dicantumkan dalam perjanjian kerja *Gig Worker* agar diperlakukan sama dengan pekerja formal berdasarkan hukum perdata, jadi walaupun hubungan kerjanya secara kemitraan tetap mendapatkan perlindungan sosial. Berdasarkan Pasal 14 UU No. 24 Tahun 2011, yang menyatakan bahwa semua pekerja yang bekerja di Indonesia dengan jangka waktu bekerja paling singkat selama 6 (enam) bulan baik tenaga kerja lokal ataupun asing wajib menjadi peserta jaminan sosial. Berdasarkan Pasal 15 Ayat (1) UU No. 24 Tahun 2011 menyatakan perusahaan wajib untuk mendaftarkan para tenaga kerjanya secara bertahap untuk menjadi peserta program jaminan sosial BPJS.³⁷

2) Kerjasama antara para pihak

Berdasar pembahasan sebelumnya, salah satu perlindungan hukum dengan urgensi pembuatan regulasi khusus kepada *Gig Worker* gudang logistik dalam hubungan kerja kemitraan pada *platform* digital. pembuatan regulasi merupakan tanggung jawab dari pemerintah untuk menciptakan kerangka kebijakan hukum yang dapat mengakomodir perlindungan hak-hak dan kepastian status hukum *Gig Worker* dalam hubungan kerja kemitraan. Pemerintah yang berperan sebagai pembuat kebijakan harus memastikan agar perlindungan hukum terhadap *Gig Worker* ini dapat tercapai sebagai langkah untuk mengatasi kekosongan hukum.

³⁷ Maudy Stevania dan Siti Hajati Hoesin, *Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker pada Era Gig Economy di Indonesia*, Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum, Vol.11, No.2 (November 2024), p.276.

Peran pemerintah lainnya yaitu melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap para *Gig Worker* yang sudah didaftarkan oleh perusahaan, sehingga pelaksanaan hubungan kerja terjadi sesuai dengan peraturan yang berlaku berkaitan dengan mendapatkan kepastian hukum dan jaminan sosial.³⁸

Penyedia *platform* digital berperan sebagai pelaksana regulasi khusus tersebut dengan baik agar tercapainya keadilan dan kesejahteraan hubungan kerja kemitraan dengan *Gig Worker*. Selanjutnya langkah yang dapat diambil oleh penyedia *platform* digital sebagai pemberi kerja untuk melaksanakan perjanjian kerja secara tertulis, serta dalam perjanjian kerja tersebut memberikan perlindungan jaminan sosial kepada *Gig Worker*.³⁹ *Gig Worker* juga berperan untuk mengetahui dan memahami apa saja yang menjadi hak-hak fundamental mereka, seperti hak untuk mendapatkan upah, jam kerja, jam istirahat, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. *Gig Worker* yang memahami hak-hak fundamental mereka dapat secara aktif untuk memberikan aspirasi dan pendapatnya terkait dengan kebutuhan mereka dalam bekerja kepada perusahaan atau pemberi kerja.⁴⁰

3) Melalui Proses Hukum (Litigasi dan Non Litigasi)

Proses hukum litigasi merupakan langkah untuk penyelesaian sengketa melalui jalur pengadilan, proses hukum ini dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial dan putusannya bersifat mengikat para pihak. Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Pasal 1 Ayat (1) dan Ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 dapat menangani penyelesaian sengketa gugatan wanprestasi antara *Gig Worker* dengan perusahaan karena tidak terpenuhinya hak dan adanya pertentangan pelaksanaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan. Pasal.⁴¹

³⁸ Rengga Kusuma Putra, dkk, *Op.Cit.*, p.561.

³⁹ Maudy Stevania dan Siti Hajati Hoesin, *Op.Cit.*, p.273.

⁴⁰ Kompas.id, *Menanti Janji Regulasi Perlindungan Pekerja Gig*, diakses dari <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/06/12/regulasi-pekerja-gig>, diakses pada 23 April 2025, jam 15.31 WIB.

⁴¹ Rakha Fadhillah dan Arief Suryono, *Penyelesaian Hukum Terhadap Sengketa Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja yang Dilakukan Oleh Perusahaan Black On Box Cafe & Convention*, Hukum Inovatif: Jurnal Ilmu Hukum Sosial dan Humaniora, Vol.1, No.2 (April 2024), p.154.

Regita Pramesti Cahyaningrum dan Lintang Yudhantaka
*Perlindungan Hukum Kepada Gig Worker Gudang Logistik terhadap Wanprestasi
oleh Penyedia Platform Digital dalam Hubungan Kemitraan Berbasis Gig Economy*

Proses hukum non litigasi atau yang disebut sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) merupakan pelaksanaan penyelesaian sengketa di luar pengadilan, yang dimana harus dilakukan langkah musyawarah terlebih dahulu antara para pihak yang berselisih. Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 terdapat beberapa cara untuk melakukan APS yaitu penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.⁴²

Pada permasalahan sengketa wanprestasi antara *Gig Worker* gudang logistik dengan *platform* Shopee Xpress, upaya penyelesaian terbaik adalah melalui proses hukum non litigasi atau melalui APS. *Gig Worker* dapat menuntut atas ganti kerugian dan ketidakadilan tindakan wanprestasi yang dilakukan oleh *platform* Shopee Xpress. Oleh karena itu, proses hukum non-litigasi lebih disarankan untuk mengutamakan upaya penyelesaian sengketa yang efektif dari segi waktu yang cepat dan biaya murah.⁴³

Upaya penyelesaian sengketa wanprestasi ini dilakukan dengan perundingan bipartit terlebih dahulu, karena Bipartit dikatakan sebagai langkah terbaik karena kedua belah pihak yang bersengketa memiliki kesempatan untuk berdiskusi dan bernegosiasi secara langsung tanpa melibatkan pihak ketiga. Hubungan kerja antara *Gig Worker* dengan *platform* Shopee Xpress berupa perjanjian kerja secara lisan, tidak adanya bukti kuat yang dapat dibuktikan secara hukum, maka perlunya penyelesaian dengan cara berdiskusi secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama antara para pihak. Seperti dalam Pasal 3 Undang-Undang PPHI yakni wajib dilaksanakan perundingan bipartit terlebih dahulu dalam perselisihan hubungan industrial.

UU No. 2 Tahun 2004 menjelaskan tahapan jika perundingan bipartit dinyatakan gagal, seperti Pasal 4 yang mengharuskan para pihak mencatatkan sengketa ke instansi yaitu Dinas Ketenagakerjaan pada tingkat Kabupaten/Kota dengan melampirkan bukti-bukti upaya perundingan bipartit telah dilakukan.

⁴² Regina Veronika Wauran, *Kepastian Hukum Perjanjian Secara Lisan Menurut KHPerduta Pasal 1338*, Jurnal Lex Privatum, Vol.8, No.4 (Oktober 2020), p.92.

⁴³ HukumOnline.com, *Cara Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/cara-penyelesaian-sengketa-di-luar-pengadilan-lt637636d09eda3/>, diakses pada 25 April 2025, jam 11.22 WIB.

Selanjutnya Disnaker wajib menawarkan untuk melanjutkan proses penyelesaian sengketa melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika para pihak tidak segera menentukan pilihan untuk melanjutkan sengketa melalui jalur konsiliasi atau arbitrase, maka Disnaker melimpahkan penyelesaian sengketa tersebut kepada pihak ketiga yaitu mediator untuk melaksanakan mediasi. Pasal 13 menjelaskan tercapainya kesepakatan melalui mediasi akan dibuatkan Perjanjian Bersama yang di tanda tangani oleh para pihak dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat, jika tidak mencapai kesepakatan dapat dilanjutkan pada proses hukum litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial.

C. PENUTUP

Pihak yang bertanggungjawab atas tindakan wanprestasi penurunan upah secara sepihak kepada *Gig Worker* adalah *platform* Shopee Xpress sebagai pemberi kerja yang merekrut para *Gig Worker* secara langsung. Walaupun hubungan kerja yang dilaksanakan secara kemitraan dan perjanjian kerja antara para pihak hanya secara lisan, perjanjian kerja tersebut telah diakui secara hukum dan telah memenuhi syarat-syarat sah perjanjian kerja. Oleh karena itu, tindakan wanprestasi tersebut dapat dimintakan pertanggungjawaban secara perdata karena telah memenuhi unsur-unsur kesalahan dan pihak perusahaan harus bertanggung jawab dengan membayar kompensasi sebagai bentuk ganti kerugian kepada *Gig Worker*, yakni ganti rugi secara finansial dan melakukan pembayaran upah lembur serta pemberian asuransi jaminan keselamatan dan kesehatan kerja kepada *Gig Worker*.

Bentuk-bentuk perlindungan hukum kepada *Gig Worker* yaitu dengan melakukan reformasi regulasi dengan melakukan pembatan regulasi khusus mengatur tentang kepastian dari status hukum dan kepastian kontrak kerja beserta pemenuhan akses-akses hak-hak dasar *Gig Worker*. Perlindungan hukum lainnya untuk mendukung pelaksanaan regulasi khusus tersebut yaitu dengan para pihak untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis, mencantumkan secara jelas mengenai jenis pekerjaan, upah, jam kerja, jam istirahat, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan hukum lainnya yaitu dengan adanya kerjasama antara para pihak untuk menyukseskan pelaksanaan hubungan kerja kemitraan,

Regita Pramesti Cahyaningrum dan Lintang Yudhantaka
*Perlindungan Hukum Kepada Gig Worker Gudang Logistik terhadap Wanprestasi
oleh Penyedia Platform Digital dalam Hubungan Kemitraan Berbasis Gig Economy*

yakni peran dari pemerintah, penyedia *platform* digital, dan *Gig Worker*. Serta bentuk perlindungan hukum kepada *Gig Worker* dapat menempuh proses hukum non litigasi atau Alternatif Penyelesaian Sengketa berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dengan melakukan perundingan bipartit sebagai langkah terbaik dalam penyelesaian sengketa industrial karena para pihak memiliki kesempatan untuk bernegosiasi secara langsung tanpa intervensi dari pihak lain atau pihak ketiga.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Keban, Yeremias, dkk. 2021. *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia*. (Yogyakarta: IGPA Press).
- Kristiyanti, C.T.S. 2008. *Hukum Perlindungan Konsumen*. (Jakarta: PT. Sinar Grafika).
- Salim H.S. 2008. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. (Jakarta: Sinar Grafika).
- Salim H.S dan Nurbani. 2014. Erlies Septiana. *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat di Indonesia*. (Jakarta: Sinar Grafika).

Publikasi

- Adyanata, Okky Viola, dkk. *Analisis Hukum Perjanjian Kerja Antara Shopee Express dengan Kurir Berdasarkan Perjanjian Kerja*. Jurnal Ilmu Hukum Toposantaro. Vol.2. No.1 (Februari 2025).
- Afifah, Erda. *Studi Perbandingan Regulasi Hukum bagi Pekerja Ekonomi Gig di Sektor Transportasi: Indonesia dan California*. Jurnal Restorasi Hukum. Vol.7. No.2 (Desember 2024).
- Alam, Aril Ramadhan Nur. *Tanggung Jawab Penyedia Platform terhadap Pekerja Gig (Gig Worker) dalam Hubungan Kemitraan atas Wanprestasi Pembeli Ditinjau dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Padjajaran Law Firm. Vol.10. No.2 (September 2022).
- Anugrah, Rut Gloria, dkk. *Pola Kerja Kemitraan di Era Ekonomi Berbagi (Studi Kasus Logistik E-Commerce di PT.X)*. CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis. Vol.2. No.4 (November 2022).
- Fadhillah, Rakha dan Suryono, Arief. *Penyelesaian Hukum terhadap Sengketa Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja yang Dilakukan Oleh Perusahaan Black On Box Cafe & Convention*. Hukum Inovatif: Jurnal Ilmu Hukum Sosial dan Humaniora. Vol.1. No.2 (April 2024).
- Indra & Nawangsari, Sefti Afi. *Legal Protection for Gig Economy Workers from the Perspective of Labor Law in Indonesia*. Jurnal Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial. Vol.3. No.1 (Februari 2025).
- Nasution, Mulia Syahputra, dkk. *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*. Jurnal Ilmiah Metadata. Vol.3. No.2 (September 2021).
- Oswari. Dhea Oktarini. *Analisis Hukum terhadap Kerugian Akibat Wanprestasi dalam Kontrak Bisnis*. Jurnal Jendela Hukum dan Keadilan. Vol.9. No.2 (Juni 2024).
- P, M. Iqbal Pratama dan Adli, M. *Wanprestasi Upah Pekerja pada Warung Makan Mikro di Kabupaten Aceh Tamiang*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa. Vol.7. No.2. (Mei 2023).
- Putra, Rengga Kusuma, dkk. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Gig Economy: Perspektif Hukum Perdata di Indonesia*. Jurnal Perkara: Jurnal Ilmu Hukum dan Politik. Vol.2. No.4 (Oktober 2024).

Regita Pramesti Cahyaningrum dan Lintang Yudhantaka
Perlindungan Hukum Kepada Gig Worker Gudang Logistik terhadap Wanprestasi oleh Penyedia Platform Digital dalam Hubungan Kemitraan Berbasis Gig Economy

- Rahmawati, Irna. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan Bidang Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pekerja Harian Lepas Pt. Pillar Permata)*. Novum: Jurnal Hukum. Vol.4. No.4 (Oktober 2017).
- Stevania, Maudy dan Hoesin, Siti Hajati. *Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker pada Era Gig Economy di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum. Vol.11. No.2 (November 2024),
- Soerjadi, Diadjeng Famelia. *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Gig Worker di Event Organizer Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta Selatan pada Era Revolusi Industri 4.0*. Journal of Legal Research. Vol.3. No.3 (September 2020).
- Wauran, Regina Veronika. *Kepastian Hukum Perjanjian Secara Lisan Menurut KHPerdatala Pasal 1338*. Jurnal Lex Privatum. Vol.8. No.4 (Oktober 2020).
- Yulinar, Intan Khofifah dan I Made Sarjana. *Penegakan Hak Pekerja Harian Lepas (Daily Worker) Berdasarkan Hukum Positif di Indonesia*. Jurnal Kertha Negara. Vo.11, No.5 (Agustus 2023).

Karya Ilmiah

- Mulqiyah, Kurniati. 2023. *Urgensi Pengaturan Right to Disconnect terhadap Pekerja Gig Economy dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Skripsi. (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia).

Website

- AntaraNews. *Peraturan Jam Kerja Resmi Menurut Ketentuan Kemenaker*. diakses dari <https://www.antaraneews.com/berita/4391194/peraturan-jam-kerja-resmi-menurut-ketentuan-kemenaker>. diakses pada 26 Maret 2025.
- Binus.ac.id. *Stakeholder dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*. diakses dari <https://binus.ac.id/malang/2018/10/stakeholder-dan-tanggung-jawab-sosial-perusahaan/>. diakses pada 24 Maret 2025.
- Cakapinterview.com. *Lowongan Kerja Operator Gudang Shopee Xpress*. diakses dari <https://cakapinterview.com/lowongan-kerja-operator-gudang-shopee-express/>. diakses pada 19 Maret 2025.
- HukumOnline.com. *Cara Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*. diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/cara-penyelesaian-sengketa-di-luar-pengadilan-lt637636d09eda3/>. diakses pada 25 April 2025.
- Inspirasi Shopee. *Pengiriman Same Day & Instant di Shopee, Ini Arti & Bedanya*. diakses dari <https://shopee.co.id/inspirasi-shopee/pengertian-kelebihan-dan-perbedaan-pengiriman-same-day-dan-instant-di-shopee/>. diakses pada 02 April 2025.
- Kompas.id. *Menanti Janji Regulasi Perlindungan Pekerja Gig*. diakses dari <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/06/12/regulasi-pekerja-gig-digodok-atur-perlindungan-hak-dasar-ketenagakerjaan>. diakses pada 23 April 2025.
- Lowongan Terpadu.com. *Lowongan di Shopee Xpress Posisi Kurir dan Gudang: Begini Cara Mendaftarnya*. diakses dari <https://www.lowonganterpadu.com/2024/12/lowongan-di-shopee-express-posisi-kurir.html>. diakses pada 19 Maret 2025.

- Mekari.com. *Aturan Jam Kerja Karyawan Sesuai UU Cipta Kerja Terbaru*. diakses dari <https://mekari.com/blog/aturan-jam-kerja-karyawan/>. diakses pada 02 April 2025.
- RNA.ID. *Platform Digital Adalah: Pengertian, Jenis, dan Contohnya*. diakses dari <https://rna.id/blog/platform-digital-adalah/>. diakses pada 08 Oktober 2024.
- TFR News. *Pahlawan Tanpa Tanda Jasa Industri 4.0: Kurir dan Pengemudi*. diakses dari <https://tfr.news/articles/2021/4/28/pahlawan-tanpa-tanda-jasa-industri-40-kurir-dan-pengemudi>. diakses pada 09 Oktober 2024.
- The Conversation. *Dari Ojek Hingga Penerjemah: Berapa Banyak Di Indonesia Dan Bagaimana Karakteristik Mereka?*. diakses dari <https://theconversation.com/dari-ojek-hingga-penerjemah-berapa-banyak-pekerja-ekonomi-gig-di-indonesia-dan-bagaimana-karakteristik-mereka-211056>. diakses pada 09 Oktober 2024.
- ToffeeDev. *Platform Digital Adalah: Pengertian, Jenis, dan Manfaatnya*. diakses dari <https://toffeedev.com/blog/business-and-marketing/platform-digital-adalah/#:~:text=Platform%20digital%20adalah%20sistem%20atau%20infrastruktur%20yang%20berguna,konten%20dan%20layanan%20digital%20yang%20terdapat%20di%20dalamnya>. diakses pada 08 Oktober 2024.

Sumber Hukum

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46. Tambahan Lembaran Negara Nomor 6648.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6733.