

HUBUNGAN KERJA DALAM LAYANAN *RIDE-HAILING*: STUDI KOMPARATIF IMPLEMENTASI HUKUM INDONESIA DAN MALAYSIA

Yane Mayasari

Politeknik Praktisi Bandung, Bandung

yanemayasari47@gmail.com

Received: 21 November 2025 | Last Revised: 28 November 2025 | Accepted: 1 December 2025

Abstrak

Perkembangan teknologi digital telah mendorong lahirnya *gig economy*, yang menimbulkan konsekuensi yuridis dalam sistem hukum nasional, termasuk di Indonesia. Salah satu isu yang muncul adalah kekosongan pengaturan mengenai status hukum pengemudi ojek online, yang dalam praktik dikualifikasikan sebagai *mitra*. Konstruksi hubungan tersebut menimbulkan persoalan karena tidak sepenuhnya memberikan kepastian dan perlindungan hukum sebagaimana diatur bagi pekerja dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis kekosongan hukum terkait status pengemudi ojek online dalam perspektif perlindungan hak pekerja menurut peraturan perundang-undangan Indonesia, serta melakukan perbandingan normatif dengan ketentuan dalam Undang-Undang Gig Workers 2025 Malaysia. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, yang seluruhnya dianalisis secara preskriptif untuk merumuskan rekomendasi normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan pengaturan yang eksplisit mengenai status hukum pengemudi ojek online dalam peraturan perundang-undangan Indonesia telah menimbulkan ketidakpastian hukum, khususnya terkait pemenuhan hak, perlindungan,

dan posisi tawar pekerja. Sebaliknya, Undang-Undang *Gig Workers 2025* Malaysia memberikan pengaturan yang lebih komprehensif melalui pembentukan kategori hukum khusus bagi pekerja gig, yang di dalamnya termasuk pengemudi layanan *ride-hailing*. Maka dari itu, penyusunan regulasi serupa di Indonesia dipandang relevan untuk menciptakan kepastian hukum, perlindungan, dan keadilan bagi sekitar tujuh juta pengemudi ojek online serta pekerja gig lainnya yang terus meningkat jumlahnya. Pembentukan klasifikasi normatif tersendiri bagi pekerja gig dapat menjadi rujukan normatif bagi Indonesia guna menutup kekosongan hukum tanpa meniadakan aspek fleksibilitas sebagai karakter utama *gig economy*.

Kata kunci: *Perbandingan Hukum; Ojek Online; Pekerja Gig.*

Abstract

The development of digital technology has given rise to the gig economy, which creates legal consequences within national legal systems, including in Indonesia. One of the emerging issues concerns the regulatory vacuum regarding the legal status of online motorcycle taxi drivers, who in practice are classified as partners. This relationship structure raises problems because it does not fully provide legal certainty and protection as mandated for workers under labor legislation. This study aims to identify and analyze the legal vacuum concerning the status of online motorcycle taxi drivers from the perspective of worker protection under Indonesian legislation, as well as to conduct a normative comparison with the provisions of Malaysia's Gig Workers Act 2025. This research employs a normative juridical method using, comparative approach. The legal materials used consist of primary, secondary, and tertiary legal sources, all of which are analyzed prescriptively to formulate normative recommendations. The findings indicate that the absence of explicit regulation regarding the legal status of online motorcycle taxi drivers in Indonesian legislation has resulted in legal uncertainty, particularly related to the fulfillment of rights, protection, and the bargaining position of workers. In contrast, Malaysia's Gig Workers Act 2025 provides a more comprehensive regulatory model through the establishment of a specific legal category for gig workers, including ride-hailing drivers. Accordingly, the formulation of a similar regulation in Indonesia is deemed relevant to ensure legal certainty, protection, and justice for approximately seven million online motorcycle taxi drivers, as well as other gig workers whose numbers continue to grow. Establishing a distinct normative classification for gig workers may serve as a normative reference for Indonesia to address the regulatory vacuum without eliminating the flexibility that characterizes the gig economy.

Keywords: *Legal Comparison; Online Transportation Drivers; Gig Workers.*

I. PENDAHULUAN

Prinsip persamaan hak tersebut sangat relevan dalam konteks ketenagakerjaan, terutama melihat dinamika hubungan antara pekerja dan perusahaan atau pemberi kerja. Kesetaraan di hadapan hukum menjadi prinsip fundamental karena sektor ketenagakerjaan merupakan bidang yang rentan terhadap ketidakadilan dan diskriminasi, baik yang terkait dengan perbedaan perlakuan berdasarkan jenis kelamin, praktik eksploitasi tenaga kerja, maupun ketidakpastian pemenuhan hak bagi pekerja kontrak.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan — sebagaimana telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Cipta Kerja — mendefinisikan pekerja dalam Pasal 1 angka 3 sebagai “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Definisi ini bersifat luas dan mencakup berbagai jenis pekerjaan, baik yang dilakukan dalam hubungan kerja formal maupun informal, sepanjang terdapat pemberian upah atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa hubungan kerja di Indonesia pada dasarnya terbangun atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang sekurang-kurangnya memenuhi tiga unsur utama, yaitu adanya pekerjaan, adanya upah, dan adanya unsur perintah. Ketiga unsur inilah yang menjadi tolok ukur utama dalam menentukan ada atau tidaknya suatu hubungan kerja.

Seiring pesatnya perkembangan teknologi digital yang memunculkan berbagai fenomena baru, termasuk dalam sektor bisnis. Kemunculan *gig economy* sebagai hasil dari perubahan teknologi tersebut turut menghadirkan implikasi yuridis. Pola kerja yang bersifat independen, fleksibel, tidak terikat, dan terhubung langsung dengan konsumen menjadi karakter utama dari fenomena ini. Salah satu bentuk awalnya tampak pada model layanan transportasi berbasis aplikasi atau yang lebih dikenal sebagai ojek online. Di Indonesia model transportasi berbasis aplikasi mulai berkembang pada tahun 2010 dengan berdirinya Gojek sebagai layanan pemesanan ojek *via call center*, yang pada saat itu hanya dengan 20 pengemudi. Perubahan signifikan terjadi 2015 ketika Gojek meluncurkan aplikasi seluler dan memperoleh adopsi pengguna secara luas.

Perkembangannya semakin pesat, ditandai dengan masuknya perusahaan global yaitu Uber yang hadir pada 2014 di Jakarta walaupun mengalami kendala perizinan dan resmi beroperasi di tahun 2015. Tidak lama kemudian ada aplikasi baru yaitu Grab yang lalu memperluas layanan pada GrabBike dan GrabCar, hingga melakukan *rebrand* pada 2016. Pada 2018, Uber keluar dari Asia Tenggara dan menyerahkan operasinya kepada

Grab (CNBC Indonesia). Setelah itu, pasar bisnis ini di Indonesia didominasi dua pemain besar, Grab dan Gojek, meski ada beberapa merek lain untuk layanan serupa.

Perkembangan serupa juga di Malaysia. Layanan MyTeksi pertama kali diluncurkan pada 2012 di Kuala Lumpur (Grab.com). Lalu berevolusi menjadi Grab Taxi Pada 2014, Malaysia juga menjadi salah satu pasar awal masuknya Uber, yang memperkenalkan layanan UberX di Kuala Lumpur. Persaingan ketat antara Grab dan Uber berlanjut hingga 2018, ketika Uber keluar dari Asia Tenggara setelah diakuisisi Grab. Sejak saat itu, Grab menjadi pemain dominan di Malaysia.

Jumlah pekerja *gig* di sektor transportasi dan layanan berbasis aplikasi di Indonesia terus meningkat. Kementerian Perhubungan Republik Indonesia memperkirakan ada sekitar tujuh juta mitra pengemudi yang bergabung di berbagai *platform*. meliputi transportasi, pengantaran makanan, dan logistik online. Di Malaysia jumlah pengemudi angkutan berbasis aplikasi (*E-hailing*) hingga November 2023 berjumlah 128.901 pengemudi (Wilayahku.com). Data ini berdasarkan jumlah *e-Hailing Vehicle Permit/EVP* yang diterbitkan APAD (Agensi Pengangkutan Awam Darat) –lembaga pemerintah di bawah Kementerian Pengangkutan (MOT) yang setara dengan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat di Indonesia. Selain itu, tercatat ada lebih dari 200.000 *P-hailing* (sebutan untuk pengemudi pengantar makanan/paket/kurir berbasis aplikasi) berdasarkan data per 23 Januari 2024 yang disampaikan Kementerian Komunikasi dan Digital Malaysia (Astroawani.com). Laporan *flagship* ILO (*International Labour Organization*) di tahun 2021 turut menggambarkan bagaimana platform digital—termasuk pengemudi ojek online, kurir makanan, dan pekerja lepas daring—mengubah struktur kerja konvensional serta memunculkan tantangan dalam aspek regulasi dan perlindungan sosial (ILO, 2021).

Menanggapi perkembangan tersebut, baik Indonesia maupun Malaysia pun mulai membangun regulasi disektor ini. Di Indonesia, upaya pengaturan dimulai pada 2016–2017 melalui Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 32 Tahun 2016 dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 26 Tahun 2017 mengenai angkutan sewa berbasis aplikasi, meskipun sejumlah ketentuannya kemudian dibatalkan oleh Mahkamah Agung pada tahun 2017. Pengakuan formal terhadap ojek online sebagai bagian dari layanan transportasi baru muncul pada 2019 seiring diterbitkannya Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Angkutan Sewa Khusus serta Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 348 Tahun 2019 yang mengatur standar keselamatan serta tarif batas bawah dan batas atas.

Pemerintah Malaysia awalnya memberikan pengakuan hukum terhadap layanan *e-hailing* ketika Parlemen menyetujui *Land Public Transport (Amendment) Act 2017*, yang merevisi *Land Public Transport Act 2010 (Act 715)* dengan memasukkan aktivitas *e-hailing*

ke dalam hukum transportasi maka sejak 12 Oktober 2019, seluruh pengemudi diwajibkan memiliki *Public Service Vehicle (PSV) licence, Electronic Vehicle Permit (EVP)*, stiker *e-hailing*, serta memenuhi ketentuan mengenai asuransi dan inspeksi kendaraan. Meskipun demikian, status ketenagakerjaan pengemudi *e-hailing* pada tahap awal masih belum memiliki kejelasan. Mereka diakui sebagai pengemudi berlisensi dalam kerangka hukum transportasi, tetapi tidak secara otomatis termasuk dalam kategori pekerja menurut *Employment Act 1955*. Konsekuensinya, mereka tidak memperoleh hak ketenagakerjaan formal seperti cuti berbayar, upah minimum, maupun pesangon.

Perkembangan terbaru menunjukkan bahwa Pemerintah Malaysia melalui *Ministry of Transport (MOT)* dan *Agensi Pengangkutan Awam Darat (APAD)* memperkuat perlindungan bagi pekerja platform tersebut melalui pengesahan Rancangan Undang-Undang Gig Workers (*Gig Workers Bill*) pada akhir Agustus 2025. Regulasi baru ini menjadi langkah penting dalam memberikan kepastian hukum dan perlindungan sosial yang lebih komprehensif bagi pekerja gig, termasuk pengemudi *e-hailing* dan *P-hailing*.

Status ketenagakerjaan pengemudi ojek online di Indonesia hingga kini masih berada dalam area yang belum sepenuhnya jelas. Regulasi yang mengatur transportasi berbasis aplikasi sejak awal lebih berfokus pada aspek teknis seperti penetapan tarif dan standar keselamatan tanpa memberikan pengaturan yang tegas mengenai hubungan kerja. *Platform* tetap menempatkan pengemudi sebagai “mitra”, bukan sebagai karyawan, sehingga hubungan yang terbentuk tidak tunduk sepenuhnya pada rezim hukum ketenagakerjaan. Konsekuensinya, hak-hak normatif yang seharusnya melekat pada pekerja tidak otomatis dapat diterapkan. Situasi tersebut menimbulkan sejumlah persoalan, terutama ketidakpastian hukum terkait status pengemudi yang berdampak pada kesulitan menuntut hak ketika terjadi sengketa, termasuk saat perkara berlanjut ke jalur peradilan. Persoalan kompetensi absolut peradilan kerap muncul sehingga substansi perkara tidak dapat diperiksa lebih lanjut.

Dalam perkembangan terkini, tuntutan untuk menghadirkan regulasi khusus sebagaimana yang telah diberlakukan di Malaysia semakin menguat. Hal ini terlihat dari adanya usulan di Parlemen untuk memasukkan pekerja platform digital ke dalam revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada akhir September 2025, DPR RI bahkan menyetujui Rancangan Undang-Undang tentang Pekerja Gig Economy, yang juga dikenal sebagai RUU Pekerja Lepas, sebagai langkah awal menuju pembentukan kerangka hukum yang lebih pasti bagi pekerja gig di Indonesia. Selanjutnya, pada akhir September 2025, DPR RI menyetujui Rancangan Undang-Undang tentang Pekerja Gig Economy—yang juga dikenal sebagai RUU Pekerja Lepas atau RUU Perlindungan Pekerja Ekonomi Gig—untuk masuk sebagai salah satu dari 67 RUU prioritas dalam Program Legislasi Nasional (*Prolegnas*) tahun 2026 (*Kompas.com*).

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini mengkaji bagaimana ketidakpastian status hukum pengemudi ojek online di Indonesia mencerminkan adanya kekosongan hukum, khususnya terkait perlindungan hak-hak pekerja dalam kerangka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan melihat dan mempelajari dari Undang-Undang Gig Workers Malaysia Tahun 2025 dalam mengatasi kekosongan hukum tersebut. Oleh karena itu, analisis mengenai kepastian hukum bagi pengemudi ojek online melalui pendekatan perbandingan regulasi antara Indonesia dan Malaysia—dua negara dengan karakteristik perkembangan serupa—menjadi penting untuk dilakukan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Sumber dari penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan dan bahan hukum tersier yang dianalisis secara preskriptif. Sehingga, tidak hanya bertujuan untuk mendeskripsikan perbandingan, tetapi juga menganalisis bagaimana penerapannya.

III. PEMBAHASAN

Menurut Satjipto Rahardjo, hubungan antara subjek hukum dan perlindungan hukum bersifat saling berkaitan, di mana hak untuk memperoleh perlindungan selalu disertai kewajiban untuk menghormati hak orang lain. Ia menegaskan bahwa perlindungan hukum merupakan bentuk pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh pihak lain, agar setiap orang dapat menikmati hak-hak yang dijamin oleh hukum (Rahardjo, 2006). Prinsip ini juga tertuang dalam UUD NRI Tahun 1945 yang menegaskan Indonesia adalah negara hukum di Pasal 1 ayat 3, serta Pasal 27 ayat (1) yang menyebut setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan. UUD NRI Tahun 1945 juga menjamin pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi warga negara seperti tertuang dalam Pasal 28D ayat (1). Selanjutnya, perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM adalah tanggung jawab Negara, terutama Pemerintah (Pasal 28I ayat (4–5)).

Perlindungan hukum dimaknai sebagai seperangkat norma yang menyeimbangkan relasi kerja agar adil dan manusiawi, mencakup fase pra-kerja–masa kerja–pasca-kerja (Lalu Husni, tt). Keseimbangan relasi kerja yang adil dan manusiawi menjadi bagian penting dalam pemaknaan yang diungkap Lalu Husni. Di Indonesia, regulasi ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan–yang sebagian ketentuan telah diubah dengan berlakunya Undang-

Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022. Pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 itu disebut, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) pada Pasal 1 angka 9 menyebutkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Namun, definisi pekerja tak berhenti sampai di situ. Ada ketentuan tentang hubungan kerja, yang adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang harus memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja adalah bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang menyangkut

Di Indonesia, pengemudi ojek online dikategorikan sebagai “mitra” sebagaimana diatur dalam Pasal 15 Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019. Dengan demikian, hubungan antara pengemudi dan penyedia platform dipandang sebagai hubungan kemitraan, bukan hubungan kerja (*employment relationship*). Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 41/PUU-XVI/2018 turut menegaskan posisi ini dengan menyatakan bahwa kendaraan roda dua bukan merupakan angkutan umum, sehingga perusahaan aplikasi tidak berstatus sebagai pemberi kerja secara formal.

Klasifikasi tersebut memang memberikan fleksibilitas operasional—pengemudi bebas menentukan waktu kerja dan menerima pesanan—namun menempatkan mereka di luar cakupan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian yang dilakukan Sonhaji menunjukkan bahwa hubungan antara pengemudi dan Gojek tidak memenuhi unsur upah, karena pengemudi justru harus membagi pendapatan yang diterima dari konsumen kepada pihak perusahaan, sehingga hubungan yang terbentuk lebih tepat dipahami sebagai kerja sama bagi hasil. Temuan serupa disampaikan dalam penelitian Asep Iswahyudi Rachman, yang menyimpulkan bahwa pengemudi Grab merupakan mitra dan bukan pekerja, sehingga tidak dapat menuntut hak-hak ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Rachman, 2018).

Status “mitra” yang digunakan saat ini merujuk pada Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 108 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Angkutan Orang dengan Kendaraan Bermotor Umum dalam Trayek yang Dilakukan Secara Daring, namun regulasi ini tidak secara eksplisit menghubungkan model kemitraan tersebut dengan rezim ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Akibatnya, pengemudi tidak memperoleh hak-hak normatif ketenagakerjaan, seperti upah minimum ataupun perlindungan jaminan sosial secara penuh melalui BPJS

Ketenagakerjaan, meskipun mereka tetap berada di bawah kendali algoritmik platform, termasuk penentuan rute, tarif, serta risiko penonaktifan akun.

Memasuki tahun 2025, isu ini semakin mengemuka. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Perhubungan sedang menyusun kerangka regulasi baru untuk menentukan status pengemudi ojek online, apakah sebagai pekerja formal atau pelaku usaha mikro. Proses perumusan masih berlangsung dengan melibatkan berbagai ahli, dan hingga Oktober 2025, draf akhir regulasi tersebut belum diselesaikan. Oleh karena itu, perlindungan yang tersedia masih terbatas. Saat ini, pengemudi hanya memperoleh perlindungan parsial melalui skema keikutsertaan mandiri BPJS Ketenagakerjaan atau melalui ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang memang mengatur hubungan kerja fleksibel tetapi tidak secara khusus ditujukan bagi pengemudi ojek online. Kekosongan pengaturan ini berimplikasi pada meningkatnya kerentanan, termasuk rendahnya akses terhadap perlindungan keselamatan kerja serta kompensasi atas kecelakaan kerja. Driver ojol hanya mendapat perlindungan parsial melalui program swadaya BPJS Ketenagakerjaan atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), yang mengatur hubungan kerja fleksibel tetapi tidak spesifik untuk ojol. Kekosongan ini menimbulkan kerentanan, seperti kurangnya akses terhadap keselamatan kerja dan kompensasi kecelakaan.

Perselisihan antara gig worker baik itu di Indonesia ataupun di Malaysia mengalami ketidakpastian hukum, Pengadilan Hubungan Industrial hanya berwenang atas sengketa ketenagakerjaan formal, berdasarkan aturan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Artinya pengemudi ojek online yang bersengketa terkait pekerjaannya harus melayangkan gugatan ke Pengadilan Negeri -karena tak terpenuhinya tiga unsur hubungan kerja seperti yang diuraikan di awal. Pengajuan gugatan di PHI mengalami penolakan karena dianggap bukan hubungan kerja, sebab pengemudi ojek online dan penyedia layanan adalah mitra. Namun dalam realisasinya, persoalan kompetensi peradilan tetap menjadi momok yang mengagalkan pengemudi ojek online dalam mencari keadilan. di Indonesia.

Dalam konteks Malaysia sebagai negara pembanding, terdapat kasus penting yang melibatkan Loh Guet Ching, seorang warga Malaysia yang bekerja sebagai pengemudi Grab. Loh menggugat Menteri Sumber Manusia dan Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan karena menolak merujuk aduannya mengenai pemecatan tidak adil oleh MyTeksi Sdn Bhd (Grab) ke Pengadilan Industrial. Upaya banding Loh ditolak oleh Mahkamah Persekutuan, yang menguatkan keputusan Menteri Sumber Manusia untuk tidak membawa perkara tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Panel tiga hakim menyatakan bahwa permohonan Loh tidak memenuhi persyaratan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 96 *Courts of Judicature Act 1964*. Dalam persidangan, kuasa hukum Loh meminta pengadilan menetapkan enam isu hukum, termasuk pertanyaan mengenai forum penyelesaian sengketa yang tepat bagi pengemudi e-hailing dan pekerja gig—apakah harus diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial atau Pengadilan Perdata (The Star).

Saat ini, Malaysia telah mengambil langkah maju melalui pengesahan *Gigs Workers Act 2025* pada akhir Agustus 2025 lalu (Kompas.com). Berikut adalah ringkasan perbandingan bagaimana pengemudi ojek *online* di Indonesia berada di bawah status mitra, dibandingkan dengan para pekerja gig di Malaysia – termasuk para pengemudi transportasi *online* kini diatur dalam *Gig Workers Act 2025*.

Aspek	Indonesia	Malaysia (GIG Worker Act 2025)
Definisi	Hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan antara pengusaha–pekerja berdasarkan perjanjian kerja dengan unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jika ketiga unsur ini tidak terbukti, relasinya umumnya diposisikan sebagai kemitraan perdata (bukan hubungan kerja).	Memakai istilah <i>service agreement</i> dan mengecualikannya dari <i>contract of service</i> (kontrak kerja) dalam <i>Employment Act 1955</i> —artinya pekerja <i>gig</i> bukan karyawan menurut rezim ketenagakerjaan umum.
Status gig worker	Hanya jika unsur Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terbukti yakni ada pekerjaan–upah–perintah, maka relasi dapat dikualifikasi sebagai hubungan kerja/karyawan. Jika tidak, tetap “mitra”.	Definisi <i>service agreement</i> tidak masuk dalam, <i>contract of service</i> ” (Klausula 2). Kontrak kerja (<i>employee</i>) dalam <i>Employment Act 1955</i> didefinisikan terpisah sebagai perjanjian di mana seseorang setuju mempekerjakan orang lain sebagai <i>employee</i> .
Isi perjanjian	Tidak ada format baku soal kemitraan di dalam UU Ketenagakerjaan; sektor ojek online diatur terbatas melalui regulasi Kemenhub tentang keselamatan dan tarif, bukan format kontrak kerja.	Klausula 3 menyebut, <i>service agreement</i> wajib memuat pihak, masa, jenis layanan, kewajiban para pihak, besaran dan cara bayar, serta manfaat.

Aspek	Indonesia	Malaysia (GIG Worker Act 2025)
Tarif	Tarif dan komisi diatur secara sektoral Kepmenhub KP Nomor 564 Tahun 2022 (pedoman tarif) dan KP Nomor 1001 Tahun 2022 (praktiknya dipahami sebagai batas potongan aplikasi ≤20 persen).	Klausa 11: bila kontrak tidak mengatur, upah/ <i>earnings</i> wajib dibayar ≤7 hari sejak layanan selesai. Klausa 12–13 mengatur potongan dan slip penghasilan.
Penyelesaian sengketa	Tidak ada mekanisme khusus internal/tribunal untuk mitra pengemudi ojek online dalam regulasi sektoral. Jalur sengketa bergantung pada kualifikasi hubungan (perdata atau ketenagakerjaan). Regulasi Kemenhub tidak membentuk mekanisme sengketa khusus.	Berjenjang dan jelas: <i>Grievance</i> internal wajib disediakan (kecuali individu/ <i>sole proprietor</i>) dan harus selesai ≤30 hari (Klausa 17). (ii) bila gagal/tidak puas maka digelar konsiliasi oleh Dirjen Hubungan Industrial (Klausa 18–21). Tahap selanjutnya ada di <i>Gig Workers Tribunal</i> , di mana putusan mengikat dan dapat banding ke <i>High Court</i> (Klausa 24, 42–45).
Jaminan sosial	Umumnya melalui skema mandiri BPU (Bukan Penerima Upah) pada BPJS. Namun belum ada wajib dipotong dan disetor oleh <i>platform</i> .	Mewajibkan <i>platform</i> mendaftarkan pekerja <i>gig</i> pada <i>Self-Employment Social Security Act 2017</i> (Act 789) dan memotong iuran (Klausa 81–84).

Berdasarkan tabel tersebut, *Gig Workers Act 2025* mendefinisikan *gig worker* dan *contracting entity* dengan menggunakan istilah *service agreement*. Penggunaan istilah ini secara tegas membedakannya dari *contract of service* sebagaimana diatur dalam *Employment Act 1955* maupun *contract of employment* dalam *Industrial Relations Act 1967*. Dengan demikian, undang-undang tersebut tidak menempatkan *gig worker* sebagai *employee* dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, melainkan membentuk rezim tersendiri yang memberikan seperangkat hak khusus tanpa mengubah status mereka sebagai non-employee.

Terkait penyelesaian sengketa, undang-undang ini mewajibkan adanya mekanisme *internal grievance*, yaitu prosedur penyelesaian perselisihan yang disediakan oleh *contracting entity* dalam *service agreement* untuk menangani keluhan atau pertikaian yang diajukan pekerja *gig* kecuali apabila *contracting entity* tersebut merupakan individu atau *sole proprietor*. Jika mekanisme internal ini tidak berhasil, perselisihan dapat dilanjutkan melalui proses konsiliasi oleh Direktur Jenderal Hubungan Industrial, dan jika masih

tidak terselesaikan, perkara dapat dibawa ke *Gig Workers Tribunal*, yang putusannya bersifat mengikat dan dapat diajukan banding ke Pengadilan Tinggi.

Istilah *individual* atau *sole proprietor* dalam RUU Pekerja Gig 2025 merujuk pada orang perseorangan yang bertindak sebagai entitas kontrak. Definisi *contracting entity* secara eksplisit mencakup individu, badan usaha terdaftar, serta penyedia platform. Oleh karena itu, ketika ketentuan penyelesaian sengketa mengecualikan *individual* atau *sole proprietor*, hal ini berarti kewajiban menyediakan mekanisme *internal grievance* hanya diberlakukan kepada entitas selain perseorangan atau pemilik tunggal usaha (Kompas.com). *Sole proprietor* adalah bentuk usaha yang dimiliki oleh satu orang dan tidak merupakan entitas hukum yang terpisah dari pemiliknya, serta terdaftar berdasarkan *Registration of Businesses Act 1956* (ROBA 1956). Dengan demikian, dalam penyelesaian sengketa, apabila pihak yang berhadapan bukan individu atau pemilik tunggal, maka entitas tersebut diwajibkan menyediakan serta menjalankan mekanisme *internal grievance* dalam jangka waktu 30 hari sebelum perkara dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya (Kompas.com).

Gigs Workers Act 2025 memberikan perlindungan bagi pekerja gig dengan menetapkan kewajiban *contracting entity*, mengatur isi *service agreement*, menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa, serta membentuk Dewan Konsultatif dan Tribunal Pekerja Gig. UU ini mendefinisikan pekerja gig sebagai warga negara atau penduduk tetap Malaysia yang membuat *service agreement* dengan penyedia platform atau entitas non-platform untuk memberikan layanan dan menerima penghasilan. *Service agreement* mencakup perjanjian lisan atau tertulis, dan berbeda dari *contract of service* atau *contract of employment* dalam hukum ketenagakerjaan tradisional.

IV. PENUTUP

Dalam praktik, pengemudi ojek online diklasifikasikan sebagai “mitra” melalui regulasi sektoral di bidang perhubungan, sehingga tidak otomatis tunduk pada rezim ketenagakerjaan formal. Konsekuensinya, hak normatif seperti upah minimum, pesangon, cuti, jaminan sosial sebagai pekerja penerima upah, serta akses ke Pengadilan Hubungan Industrial tidak melekat. Perlindungan sosial yang tersedia pun bersifat mandiri melalui skema BPU. Sengketa juga kerap berhenti pada persoalan kompetensi absolut antara PHI dan pengadilan perdata, sehingga isu pokok tidak pernah diperiksa dan menciptakan kekosongan serta ketidakpastian hukum terkait status pengemudi. Sebaliknya, Malaysia mengadopsi pendekatan *lex specialis* melalui *Gig Workers Act 2025* yang secara tegas mengakui pekerja gig melalui *service agreement*—di luar *contract of service* dalam *Employment Act 1955*. Undang-undang ini menetapkan standar minimum

kontrak, tenggat pembayaran, ketentuan pemotongan dan slip penghasilan, prosedur penonaktifan akun, serta mekanisme penyelesaian sengketa berjenjang dengan putusan yang mengikat. Jaminan sosial wajib juga diberlakukan melalui skema perlindungan bagi pekerja mandiri. Pendekatan ini memberikan kepastian status, akses pemulihan, dan prediktabilitas tanpa mengharuskan pekerja gig direklasifikasi sebagai karyawan. Dengan model tersebut, Indonesia dapat mempertimbangkan kebijakan serupa: mengakui pekerja gig sebagai kategori tersendiri dengan perlindungan minimum yang jelas, mekanisme sengketa yang pasti, dan jaminan sosial wajib. Langkah ini meningkatkan kepastian hukum, menekan biaya sengketa, serta memberikan perlindungan yang lebih adil bagi pengemudi ojek online, sembari mempertahankan fleksibilitas kerja. Skema demikian dapat diintegrasikan ke dalam RUU Pekerja Lepas atau RUU Perlindungan Pekerja Ekonomi Gig yang termasuk dalam 67 RUU prioritas Prolegnas 2026.

REFERENSI

- Badruzaman, Mariam Darus. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001.
- CNBC Indonesia; <https://www.cnbcindonesia.com/market/20180326201029-17-8636/aplikasi-uber-menghilang-8-april-pindah-ke-grab>
- Employment Act 1955, *Malaysia*
- Gigs Workers Bill 2025, *Malaysia*
- Grab.com; <https://www.grab.com/id/en/press/business/grab-paparkan-perkembangan-bisnis-semester-pertama-2016/>
- Grab.com; <https://www.grab.com/my/about/our-story/?utm>
- Hrnews.my, <https://hrnews.my/2023/11/28/e-hailing-drivers-not-employees-court-reaffirms>
- ILO (2021), *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*.
- Industrial Relations Act (IRA) 1967, Malaysia*
- Kansil, C. S. T. (2011). *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kasim, U. (2017). *Status Hukum Tenaga Kerja Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah*. Jurnal Hukum Ketenagakerjaan. Diakses dari: www.hukumonline.com
- Kompas.com; <https://money.kompas.com/read/2025/09/03/112442026/perlindungan-pekerja-gig-economy-diusulkan-masuk-revisi-uu-ketenagakerjaan>
- Kompas.com; <https://nasional.kompas.com/read/2025/09/23/14234491/ruu-transportasi-online-dan-ruu-pekerja-lepas-masuk-prolegnas-prioritas-2026>
- Lalu Husni, (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, ed. revisi).
- Milestones Gojek; <https://www.gojek.com/id-id/about>

- Putusan Mahkamah Agung Nomor 37 P/HUM/2017 yang membatalkan sebagian dari Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 26 Tahun 2017
- R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermedia, 2001
- R. Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata* (Intermedia), 2008
- Rachman, Asep Iswahyudi; *Perlindungan Hukum Dengan Hak-hak Pekerja di PT. Grab Semarang*; *Jurnal Daulat Hukum* Vol. 1 No. 1 Maret 2018
- Rahardjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Sonhaji, Aspek Hukum Layanan Ojek Online Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; *Administrative Law & Governance Journal*; Vol. 1 Issue 4 Nop 2018
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Cahaya Atma Pustaka, 2016
- Techcrunch.com; <https://techcrunch.com/2015/12/08/uber-gains-government-approval-to-operate-legally-in-jakarta-indonesia/>
- The Vibes, <https://www.thevibes.com/articles/news/34143/e-hailing-drivers-not-considered-employees-court-rules>

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Permenhub Nomor 32 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Angkutan Orang dengan Kendaraan Bermotor Umum Tidak Dalam Trayek.
- Permenhub Nomor 26 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Angkutan Orang dengan Kendaraan Bermotor Umum Tidak Dalam Trayek.
- Permenhub Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat.
- Kepmenhub Nomor 348 Tahun 2019 tentang Pedoman Perhitungan Biaya Jasa Penggunaan Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat yang Dilakukan dengan Aplikasi.