



**EXECUTIVE SUMMARY DRAF  
RANCANGAN UNDANG-UNDANG  
TENTANG PEKERJA GIG**

**USULAN INISIATIF  
SYAIFUL HUDA, M.K.P**

**A-22**

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT  
REPUBLIK INDONESIA**

**2025**

# BAB I

## PEKERJA GIG

### A. Latar Belakang dan Tujuan Regulasi

Ekonomi Gig bergerak dalam banyak sektor. Di mana para pekerjaanya tidak terlindungi oleh Undang-Undang ketenagakerjaan karena tidak memiliki kontrak permanen. Perkembangan pesat yang dialami oleh ekonomi digital semakin memperkeruh kompleksitas pengaturan pekerjaan gig. Model ini secara fundamental mengubah lanskap ketenagakerjaan, menawarkan fleksibilitas yang luas bagi Pekerja Gig untuk menentukan waktu, tempat, dan cara mereka bekerja. Namun, model kerja kemitraan ini juga menimbulkan tantangan serius terkait perlindungan hak-hak dasar Pekerja Gig, yang menjadi landasan filosofis utama perancangan Undang-Undang ini.

Pekerja Gig, sebagai komponen integral dari angkatan kerja nasional, memegang peran penting dalam menggerakkan perekonomian. Oleh karena itu, RUU ini didasarkan pada pandangan bahwa Pekerja Gig berhak mendapatkan perlindungan yang setara atas hak-hak dasar mereka. Hak-hak yang dimaksud mencakup jaminan penghasilan yang layak, akses terhadap jaminan sosial yang komprehensif, serta kepastian keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yang saat ini belum terjamin secara memadai dalam kerangka kemitraan.

Kekosongan regulasi menjadi isu krusial yang perlu diatasi melalui RUU ini. Kerangka hukum ketenagakerjaan yang berlaku saat ini tidak secara spesifik mengatur dan mengakomodasi hubungan yang unik antara Pekerja Gig dan Entitas Pemberi Kerja (termasuk Penyedia Platform). Kondisi ini menciptakan ambiguitas hukum dan meninggalkan Pekerja Gig dalam posisi rentan tanpa perlindungan prosedural dan materiil yang jelas. Oleh karena itu, pembentukan peraturan perundang-undangan yang komprehensif dan spesifik menjadi keharusan demi memberikan kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat dalam ekosistem pekerjaan gig.

Rancangan undang-undang ini mengadopsi beberapa model undang-undang yang sudah diterapkan di beberapa negara, terutama Gig Workers Bill dan Malaysia dan Proposition 22 dari California. Secara eksplisit, Undang-Undang ini bertujuan untuk mewajibkan Entitas Pemberi Kerja menyediakan perlindungan dan manfaat baru. **Target utamanya adalah menjamin tingkat kompensasi minimum ( *Jaminan Penghasilan Bersih*), asuransi kecelakaan kerja, dan subsidi layanan kesehatan bagi Pekerja Gig yang memenuhi syarat.**

## SEKTOR PEKERJA GIG

No.	Layanan	Pekerja Gig Terkait
1.	Transportasi	(a) Pengemudi berbasis aplikasi Roda Dua; (b) Pengemudi berbasis aplikasi Roda Empat; (c) Kurir Berbasis Aplikasi Roda 2 (d) Kurir Berbasis Aplikasi Roda Empat
2.	Pemeranan	Aktor/Aktris
3.	Kegiatan Film	Kru Produksi Film
4.	Kegiatan Terkait Musik	(a) Penyanyi; (b) Musisi; (c) Komposer; (d) Penulis Lirik
5.	Estetika	(a) Penata Rias (Make-up artist); (b) Penata Rambut (Hair Stylist); (c) Penata Gaya (Stylist)
6.	Penerjemahan	(a) Juru Bahasa Isyarat; (b) Juru Bahasa atau Penerjemah; (c) Transkriber
7.	Jurnalisme	(a) Jurnalis; (b) Koresponden Lepas (Stringer)
8.	Perawatan atau Pengobatan Sebelum dan Sesudah Melahirkan	Perawat/Pengasuh
9..	Perawatan Paliatif, Lansia, dan Rehabilitasi	Perawat/Pengasuh
10.	Fotografi dan Videografi	(a) Fotografer; (b) Videografer

Selain aspek kesejahteraan finansial dan relasi kerja, RUU ini juga berfokus pada peningkatan keselamatan publik. Hal ini diwujudkan melalui kewajiban platform untuk menerapkan persyaratan pemeriksaan latar belakang kriminal, menyediakan pelatihan keselamatan kerja, dan ketentuan keselamatan lainnya, demi memastikan keamanan bagi Pekerja Gig dan pengguna jasa. Dengan mempertimbangkan semua tantangan dan tujuan tersebut, Undang-Undang tentang Pekerja Gig dibentuk untuk mengisi kekosongan hukum, menyeimbangkan kepentingan ekonomi digital, dan memastikan perlindungan hak dasar bagi pekerja yang menjadi tulang punggung ekonomi baru ini.

Tujuan utama RUU ini, sebagaimana diatur dalam Pasal 2, mencerminkan pendekatan ganda:

1. **Pelindungan Hak Dasar dan Fleksibilitas:** Melindungi hak dasar warga negara untuk memilih bekerja sebagai pekerja gig dan, secara khusus untuk sektor transportasi, menjamin fleksibilitas bagi setiap Pengemudi Berbasis Aplikasi untuk menentukan waktu, tempat, dan cara mereka bekerja.

2. **Kewajiban Perlindungan Baru:** Mewajibkan Entitas Pemberi Kerja (termasuk Penyedia Platform) untuk menyediakan perlindungan dan manfaat baru, termasuk tingkat kompensasi minimum, asuransi kecelakaan kerja, dan subsidi layanan kesehatan melalui skema BPJS.

3. **Keselamatan Publik:** Meningkatkan keselamatan publik melalui persyaratan pemeriksaan latar belakang kriminal, pelatihan keselamatan kerja, dan ketentuan keselamatan lainnya.

Undang-Undang ini bertujuan untuk mengatasi kekosongan hukum di mana kerangka hukum ketenagakerjaan yang ada belum secara spesifik mengatur hubungan antara Pekerja Gig dan Entitas Pemberi Kerja, sehingga diperlukan peraturan yang komprehensif untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan.

## B. Definisi Kunci

RUU ini memperkenalkan sejumlah definisi penting yang menjadi fondasi pengaturannya:

- **Pekerja Gig:** Orang perseorangan warga negara Indonesia yang mengadakan perjanjian jasa dengan Entitas Pemberi Kerja (termasuk Penyedia Platform) untuk melaksanakan jasa dan menerima penghasilan, di luar hubungan kerja formal berdasarkan UU Ketenagakerjaan.

- **Penyedia Platform:** Penyedia sistem perantara digital yang menghubungkan jasa yang ditawarkan oleh Pekerja Gig kepada pengguna jasa.

- **Pengemudi Berbasis Aplikasi:** Setiap orang yang memilih bekerja sebagai mitra independen menggunakan aplikasi untuk menyediakan **Jasa Angkutan** (transportasi penumpang) atau **Jasa Pengiriman** (makanan/barang).

- **Waktu Terlibat (*Engaged Time*):** Waktu yang dihitung secara tepat sejak Pekerja Gig menerima permintaan jasa hingga menyelesaikan permintaan tersebut. Penting untuk dicatat bahwa Waktu Terlibat ini **tidak mencakup** waktu layanan setelah pembatalan pelanggan atau waktu yang dikecualikan untuk mencegah penggunaan curang.

Penentuan *Waktu Terlibat* adalah kritis karena menjadi basis perhitungan utama untuk **Jaminan Penghasilan Bersih** (kompensasi minimum) dan kualifikasi untuk **Subsidi Layanan Kesehatan**. Melalui penetapan Waktu Terlibat, regulasi ini mengarahkan kompensasi minimum hanya pada periode layanan aktif. Hal ini menempatkan risiko waktu tunggu (waktu *logged-in* tanpa pesanan) sepenuhnya di tangan Pekerja Gig, sementara platform diwajibkan menjamin penghasilan hanya ketika layanan sedang berjalan.

## **BAB II**

### **Status Hukum dan Jaminan Fleksibilitas Kemitraan**

#### **A. Syarat Kepatuhan untuk Status Mitra Independen (Pasal 10)**

RUU Pekerja Gig secara tegas mempertahankan status Pekerja Gig sebagai **mitra independen** dan **bukan merupakan pekerja atau agen** dalam hubungan mereka dengan Entitas Pemberi Kerja. Namun, status ini bersifat bersyarat, di mana Entitas Pemberi Kerja (terutama Penyedia Platform) harus memenuhi empat kriteria kepatuhan untuk memastikan Pengemudi Berbasis Aplikasi benar-benar memiliki fleksibilitas kerja mandiri:

1. Entitas Pemberi Kerja **tidak boleh secara sepihak menetapkan tanggal, waktu, atau jumlah jam minimum** bagi Pengemudi Berbasis Aplikasi untuk harus masuk ke dalam aplikasi.

2. Entitas Pemberi Kerja **tidak boleh mewajibkan** Pekerja Gig untuk **menerima permintaan kerja tertentu** sebagai syarat untuk mempertahankan pekerjaan tertentu dan/atau akses ke aplikasi.

3. Entitas Pemberi Kerja **tidak boleh membatasi** Pekerja Gig untuk menyediakan jasa pekerjaan ke Entitas Pemberi Kerja lain, **kecuali selama Waktu Terlibat**.

4. Entitas Pemberi Kerja **tidak boleh membatasi** Pekerja Gig untuk bekerja pada pekerjaan atau usaha lain yang sah.

Pasal 10 merupakan klausul pengamanan yang vital. Jika platform, melalui kebijakan insentif, sistem penalti, atau algoritma, secara *de facto* memaksa pengemudi menerima pesanan atau membatasi kerja di platform lain (di luar Waktu Terlibat), status mitra independen Entitas Pemberi Kerja akan terancam. Pelanggaran terhadap persyaratan ini dapat membuka potensi re-klasifikasi hubungan kerja di bawah kerangka hukum ketenagakerjaan konvensional, yang memiliki konsekuensi finansial dan kewajiban yang jauh lebih berat bagi platform.

#### **B. Hak Kontraktual dan Transparansi (Pasal 5, 7, 12)**

RUU ini menetapkan standar minimum yang harus dipatuhi dalam Perjanjian Jasa, khususnya mengenai transparansi informasi.

##### **Kewajiban Perjanjian Jasa**

Setiap Perjanjian Jasa wajib mencantumkan secara eksplisit rincian mengenai para pihak, jangka waktu, jasa yang disediakan, kewajiban, **tarif dan rincian penghasilan Pekerja Gig**, metode pembayaran, serta manfaat dan tip (jika ada) (Pasal 5).

##### **Prinsip Terminologi yang Paling Menguntungkan**

RUU ini memberlakukan prinsip perlindungan yang tinggi (Pasal 7). Apabila syarat dan ketentuan dalam suatu Perjanjian Jasa (baik dibuat sebelum atau sesudah berlakunya UU ini) **kurang menguntungkan** bagi Pekerja Gig dibandingkan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini, maka syarat dan ketentuan dalam Perjanjian Jasa tersebut secara otomatis **batal demi hukum** dan harus diganti dengan syarat dan ketentuan sebagaimana diatur dalam UU. Hal ini memberikan jaminan bahwa Pekerja Gig selalu menikmati tingkat perlindungan tertinggi yang ditetapkan oleh undang-undang.

## **BAB III**

### **Jaminan Finansial**

Klausul mengenai kompensasi dan tip adalah jantung dari perlindungan ekonomi dalam RUU ini, memberikan formalisasi biaya operasional dan pendapatan minimum.

#### **A. Kewajiban Jaminan Penghasilan Bersih (Pasal 11)**

Entitas Pemberi Kerja wajib menjamin bahwa Pekerja Gig mendapatkan kompensasi sekurang-kurangnya sebesar **Jaminan Penghasilan Bersih** untuk setiap periode penghasilan.

##### **Komponen Jaminan Penghasilan Bersih (Khusus Ojek Online):**

1. **Kompensasi Waktu Terlibat:** Untuk seluruh Waktu Terlibat, kompensasi minimum dihitung berdasarkan persentase Jaminan Penghasilan Bersih yang akan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah (Pasal 11(2)a).

2. **Kompensasi Biaya Kendaraan:** Khusus untuk Pengemudi Berbasis Aplikasi, Jaminan Penghasilan Bersih juga wajib mencakup **Kompensasi per kilometer untuk biaya kendaraan**, dikalikan dengan total kilometer yang ditempuh selama Waktu Terlibat (Pasal 11(2)b).

3. **Penyesuaian Inflasi:** Kompensasi per kilometer ini harus ditetapkan sesuai ketentuan yang berlaku dan akan **disesuaikan setiap tahunnya berdasarkan tingkat inflasi** yang diukur oleh indeks harga konsumen (IHK) (Pasal 11(3)).

Kewajiban untuk memasukkan kompensasi per kilometer dan mengaitkannya dengan inflasi adalah reformasi struktural yang penting. Klausul ini memaksa Entitas Pemberi Kerja untuk mengakui dan menginternalisasi biaya operasional yang dikeluarkan oleh Pengemudi (seperti bahan bakar dan penyusutan kendaraan), yang secara historis ditanggung penuh oleh Pekerja Gig. Penyesuaian tahunan berdasarkan inflasi menjamin bahwa daya beli Pengemudi Berbasis Aplikasi terlindungi dari kenaikan biaya hidup dan operasional.

## B. Tip, Gratifikasi, dan Batasan Pemotongan (Pasal 11 & 18)

### ISU FINANSIAL RUU PEKERJA GIG

Isu	Aturan	Implikasi Kepatuhan	Status Khusus
Jaminan Penghasilan Bersih (Minimum)	Pasal 1, Pasal 11(1)	Kompensasi minimum yang dijamin harus diberikan per periode penghasilan, dihitung berdasarkan Waktu Terlibat.	Persentase Waktu Terlibat ditentukan oleh Peraturan Pemerintah.
Kompensasi Biaya Kendaraan	Pasal 11(2)b, (3)	Kompensasi per kilometer wajib dimasukkan dalam Penghasilan Bersih.	Ditetapkan dan disesuaikan tahunan berdasarkan tingkat inflasi (IHK).
Pembayaran Tip dan Gratifikasi	Pasal 11(4)	Tip melalui kartu kredit wajib dibayarkan 100% tanpa potongan biaya pemrosesan.	Mencegah platform mengambil potongan apa pun dari pendapatan sukarela Pekerja Gig.
Batasan Pemotongan Penghasilan	Pasal 18	Pemotongan hanya diizinkan untuk kelebihan pembayaran (maksimal 3 bulan) atau yang diizinkan oleh UU/Dirjen.	Memperkuat perlindungan terhadap praktik pemotongan sepihak.

1. **Tip Penuh:** Entitas Pemberi Kerja yang memfasilitasi pembayaran tip melalui kartu kredit memiliki kewajiban untuk membayarkan **seluruh jumlah tip** kepada Pekerja Gig, tanpa pemotongan apa pun, termasuk biaya pemrosesan pembayaran kartu kredit (Pasal 11(4)). Platform dilarang mengambil, menerima, atau menahan tip atau bagian dari tip yang diberikan pelanggan (Pasal 14).

2. **Batasan Pemotongan:** Entitas Pemberi Kerja dilarang melakukan pemotongan apa pun dari penghasilan atau tip dan gratifikasi, kecuali pemotongan tersebut: (a) sebatas kelebihan pembayaran penghasilan dalam 3 bulan terakhir karena kesalahan Entitas Pemberi Kerja, (b) diizinkan berdasarkan UU ini atau peraturan lain, atau (c) diizinkan oleh Direktur Jenderal (Pasal 18). Pelanggaran terhadap larangan pemotongan ini merupakan tindak pidana (Pasal 18(2)).

Ketentuan ini bertujuan memperkuat jaminan penghasilan bersih dengan melindungi Pekerja Gig dari praktik pemotongan sepihak atau biaya tersembunyi.

Ringkasan kewajiban finansial utama platform terhadap Pekerja Gig berbasis aplikasi disajikan di atas.

## **BAB IV**

### **Tata Kelola**

Pengaturan ini secara khusus menyasar manajemen algoritmik yang menjadi sumber utama sengketa, terutama terkait penonaktifan akun.

#### **A. Transparansi Algoritma dan Hak Tinjauan Non-Otomatis (Pasal 12)**

Pengemudi Berbasis Aplikasi yang bekerja dengan Penyedia Platform diberikan hak spesifik untuk menghadapi sistem digital Entitas Pemberi Kerja:

1. **Transparansi Sistem Otomatis:** Berhak diberitahukan mengenai sistem pemantauan otomatis (untuk memantau, mengawasi, atau mengevaluasi Pekerja Gig) dan sistem pengambilan keputusan otomatis (terkait penugasan jasa dan kondisi kerja), termasuk konsekuensi yang timbul darinya (Pasal 12(2)a & b).

2. **Hak Peninjauan Non-Otomatis:** Berhak disediakan mekanisme peninjauan non-otomatis (oleh manusia) terhadap keputusan yang dihasilkan oleh kedua sistem otomatis tersebut (Pasal 12(2)c).

Klausul ini merupakan upaya intervensi hukum terhadap manajemen berbasis algoritma. Dengan mewajibkan transparansi dan hak peninjauan oleh manusia, RUU berusaha memastikan keadilan prosedural dan mengatasi bias atau keputusan sewenang-wenang yang mungkin muncul dari sistem kecerdasan buatan, terutama dalam hal penugasan kerja atau penalti.

#### **B. Prosedur Penonaktifan Akses Platform (Pasal 20)**

Pasal 20 merinci prosedur ketat yang harus dipatuhi Penyedia Platform saat menonaktifkan akses Pekerja Gig, yang dianggap setara dengan pemutusan kontrak.

##### **Prosedur Kritis:**

- **Alasan Penonaktifan:** Platform berhak menonaktifkan akses jika penonaktifan sesuai dengan syarat Perjanjian Jasa **atau** jika terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh Pekerja Gig (Pasal 20(1)).

- **Penangguhan Investigasi:** Platform dapat mengubah atau menangguhkan akses untuk tujuan investigasi selama jangka waktu **tidak lebih dari 14 hari**, dan wajib memberikan pemberitahuan tertulis kepada Pekerja Gig (Pasal 20(3) & (4)).

- **Kompensasi Jika Tidak Bersalah:** Apabila Platform menemukan bahwa tidak ada alasan untuk menonaktifkan, Platform wajib mengaktifkan kembali akses *dan* **membayar**

**kompensasi kepada Pekerja Gig sebesar setengah dari jumlah rata-rata penghasilan harian** selama periode penangguhan (Pasal 20(5)). Kompensasi ini dihitung berdasarkan penghasilan pada hari jasa aktual dalam 30 hari sebelum periode penangguhan.

- **Hak untuk Didengar (*Right to be Heard*):** Platform **wajib memberikan hak untuk didengar** kepada Pekerja Gig sebelum mengambil tindakan penghentian akses atau melanjutkan penangguhan (Pasal 20(7)). Platform juga wajib memberikan penjelasan tertulis atas setiap keputusan final (Pasal 20(9)).

Kewajiban kompensasi bagi Pekerja Gig yang ditangguhkan dan terbukti tidak bersalah (Pasal 20(5)) merupakan mekanisme penting yang memberikan insentif finansial kepada platform untuk memastikan investigasi yang cepat dan adil. Ini adalah perlindungan signifikan terhadap kerugian pendapatan akibat *false positives* atau laporan palsu. Pelanggaran terhadap prosedur pemberitahuan, kompensasi, hak didengar, atau pengaktifan kembali akses merupakan tindak pidana (Pasal 20(10)).

### **C. Perlindungan Diskriminasi dan Pemutusan Kontrak (Pasal 14 & 15)**

Secara umum, Pekerja Gig berhak untuk tidak diakhiri jasanya tanpa alasan yang sah dan dapat dibenarkan (Pasal 12(1)g dan Pasal 14).

Lebih lanjut, Entitas Pemberi Kerja dilarang melakukan diskriminasi sehubungan dengan kondisi kerja, penugasan jasa, atau pembayaran penghasilan berdasarkan faktor-faktor seperti ras, agama, usia, disabilitas, atau jenis kelamin, kecuali didasarkan pada kualifikasi pekerjaan yang *bona fide* atau kebutuhan keselamatan publik (Pasal 14).

Khusus untuk Pengemudi Berbasis Aplikasi, Pemerintah wajib menyediakan **prosedur banding (atau mekanisme keberatan)** bagi mereka yang kontraknya diputus (Pasal 15(3)).

## **BAB V**

### **Keselamatan Kerja dan Keselamatan Publik**

Mengingat risiko keselamatan dan kelelahan yang tinggi dalam banyak sektor Pekerja Gig, RUU ini memberlakukan intervensi langsung terhadap jam kerja dan asuransi.

#### **A. Regulasi Waktu Kerja dan Pencegahan Kelelahan (Pasal 71)**

Pasal 71 mengatur batas maksimum waktu Pekerja Gig dapat *logged-in* (memberikan jasa) untuk mengelola kelelahan:

1. **Batasan 12 Jam Kumulatif:** Pekerja Gig dilarang memberikan jasa (*logged-in*) lebih dari total kumulatif **12 jam** dalam setiap periode 24 jam.

2. **Kewajiban Istirahat:** Batas 12 jam hanya dapat dilewati jika Pekerja Gig telah beristirahat (*logged off*) selama periode tanpa gangguan minimal **6 jam**.

3. **Penonaktifan Paksa:** Jika seorang Pekerja Gig telah mencapai total kumulatif 12 jam tanpa istirahat minimal 6 jam, Pengemudi tersebut **dilarang masuk kembali** ke aplikasi atau platform daring untuk periode tanpa gangguan sekurang-kurangnya 6 jam.

Regulasi ini menciptakan tantangan implementasi yang kompleks karena banyak pengemudi bekerja pada banyak platform (*multi-homing*). Untuk memastikan kepatuhan yang efektif, perlu ada sistem pengawasan lintas-platform atau mekanisme pertukaran data waktu kerja yang wajib, yang berada di bawah pengawasan otoritas pemerintah, agar batasan 12 jam kumulatif ini tidak dilanggar, demi kepentingan keselamatan publik.

## **B. Kewajiban Asuransi dan Tanggung Jawab (Pasal 98)**

Entitas Pemberi Kerja (Perusahaan Jaringan) yang beroperasi lebih dari 90 hari wajib menyediakan dan memiliki perlindungan asuransi berikut (Pasal 98(1)):

1. **Asuransi Kecelakaan Kerja:** Untuk menanggung biaya medis dan kehilangan pendapatan akibat cedera yang dialami oleh Pekerja Gig selama mereka *online* atau dalam Waktu Terlibat.

2. **Asuransi Kematian Akibat Kecelakaan:** Untuk ahli waris Pekerja Gig jika cedera berujung pada kematian saat Pekerja Gig dalam Waktu Terlibat.

3. **Asuransi Tanggung Alat/Kendaraan Bermotor (Pihak Ketiga):** Wajib memiliki Asuransi Tanggung Alat/Kendaraan Bermotor sekurang-kurangnya sebesar jumlah tertentu yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak ketiga dari kerugian yang disebabkan oleh Pekerja Gig selama Waktu Terlibat (Pasal 98(3)).

Kewajiban Asuransi Tanggung Alat/Kendaraan Bermotor adalah pengalihan risiko yang signifikan, menempatkan Entitas Pemberi Kerja pada tanggung jawab finansial atas kerugian yang mungkin ditimbulkan oleh pengemudi mereka kepada pihak ketiga selama melaksanakan jasa.

## **C. Pelatihan, Pemeriksaan, dan Toleransi Nol (Pasal 68, 69, 72)**

1. **Pelatihan Keselamatan (Pasal 68):** Entitas Pemberi Kerja wajib menyediakan Pelatihan Keselamatan yang harus diselesaikan Pengemudi Berbasis Aplikasi sebelum menerima jasa. Pelatihan ini secara khusus mencakup Keahlian Berkendara, K3, pengenalan tindakan kriminal, pengenalan dan pelaporan pelecehan/kekerasan seksual, serta keamanan pangan (untuk Jasa Pengiriman).

2. **Pemeriksaan Latar Belakang Kriminal (Pasal 72):** Pemeriksaan latar belakang kriminal lokal dan nasional awal wajib dilaksanakan sebelum Pekerja Gig diizinkan menggunakan aplikasi. Entitas Pemberi Kerja wajib menolak izin akses bagi mereka yang pernah dinyatakan bersalah atas tindak pidana tertentu yang dikategorikan sebagai kejahatan serius atau kejahatan kebencian.

3. **Kebijakan Toleransi Nol (Pasal 69):** Wajib menetapkan Kebijakan Toleransi Nol yang mewajibkan penangguhan akses segera jika ada laporan yang beralasan bahwa Pekerja Gig berada di bawah pengaruh obat-obatan atau alkohol saat menyediakan layanan.

# **BAB VI**

## **Kerangka Jaminan Sosial**

Bab X menetapkan kewajiban Entitas Pemberi Kerja, yang merupakan Penyedia Platform, untuk memastikan Pekerja Gig mendapatkan akses ke Sistem Jaminan Sosial Nasional.

### **A. Kewajiban Pendaftaran dan Pemotongan Otomatis (Pasal 79)**

RUU ini mewajibkan Entitas Pemberi Kerja yang merupakan Penyedia Platform untuk:

1. **Pendaftaran Wajib:** Memastikan pendaftaran Pekerja Gig di bawah **Skema Jaminan Sosial Wiraswasta** yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) (Pasal 79(b)).

2. **Pemotongan dan Penyetoran Iuran:** Melakukan pemotongan iuran dari upah Pekerja Gig dan menyetorkannya ke skema jaminan sosial atas nama Pekerja Gig (Pasal 79(c)).

3. **Integrasi Sistem Digital:** Menyediakan mekanisme dalam sistem perantara digitalnya yang dapat **terhubung dengan sistem BPJS** untuk keperluan skema jaminan sosial (Pasal 79(g)).

4. **Penyesuaian Iuran:** Memberitahukan Pekerja Gig mengenai jumlah kekurangan dari iuran bulanan minimum jika potongan oleh platform tidak mencapai tingkat minimum, atau menawarkan opsi iuran lebih tinggi jika potongan melebihi batas minimum (Pasal 79(e) & (f)).

Kewajiban pemotongan iuran dan integrasi sistem digital ini secara efektif menempatkan Penyedia Platform sebagai agen pemungut wajib (mandatory collection agent) bagi sistem Jaminan Sosial. Ini adalah langkah krusial untuk mengatasi masalah kepesertaan historis pekerja wiraswasta dalam skema Jaminan Sosial dan menjamin cakupan perlindungan secara universal bagi Pekerja Gig.

### **B. Hak Pekerja Gig dan Subsidi Layanan Kesehatan (Pasal 78 dan Pasal**

**1)**

- **Akses Informasi Iuran:** Pekerja Gig berhak atas iuran yang dipotong dan berhak memiliki akses terhadap rincian pemotongan iuran jaminan sosial tersebut dalam sistem perantara digital yang dikembangkan oleh Entitas Pemberi Kerja (Pasal 78).

- **Subsidi Layanan Kesehatan:** RUU ini juga mewajibkan Entitas Pemberi Kerja untuk menyediakan Subsidi Layanan Kesehatan—bantuan biaya layanan kesehatan—khususnya kepada Pengemudi Berbasis Aplikasi yang memenuhi syarat berdasarkan perhitungan rata-rata *Waktu Terlibat* mereka (Pasal 1 dan Pasal 2).

## **BAB VII**

### **Mekanisme Penyelesaian Sengketa**

RUU ini menetapkan jalur penyelesaian sengketa khusus yang dirancang untuk menjadi lebih cepat dan terjangkau dibandingkan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Sengketa adalah perselisihan terkait syarat Perjanjian Jasa, hak-hak Pekerja Gig, atau hal lain yang terkait dengan UU ini.

### **A. Alur Penyelesaian Sengketa Bertingkat**

Sistem penyelesaian sengketa didasarkan pada alur bertingkat:

1. **Mekanisme Pengaduan Internal (Pasal 23):** Pekerja Gig wajib mengajukan pengaduan tertulis. Entitas Pemberi Kerja (selain usaha perseorangan) wajib menyelesaikan sengketa melalui mekanisme internal dalam waktu **30 hari** sejak pengaduan diajukan.

2. **Konsiliasi (Pasal 24-27):** Jika mekanisme internal gagal, atau jika Pengemudi tidak puas dengan keputusan platform (terutama terkait penonaktifan), sengketa dapat diajukan kepada Konsiliator (Direktur Jenderal Hubungan Industrial atau pejabat yang ditunjuk). Konsiliator akan mengupayakan penyelesaian; jika tidak mungkin, sengketa dirujuk ke Tribunal.

3. **Tribunal Pekerja Gig (Pasal 28-37):** Tribunal dibentuk untuk menyidangkan dan memutuskan sengketa yang dirujuk. Tribunal berwenang memberikan putusan yang dianggap adil dan patut (Pasal 30).

### **B. Keadilan Prosedural Tribunal**

- **Representasi:** Prosedur Tribunal dirancang informal: Pekerja Gig dapat diwakili oleh Asosiasi Pekerja Gig atau anggota keluarga, sementara Entitas Pemberi Kerja dapat diwakili oleh pegawainya yang diberi kuasa. **Secara eksplisit, tidak ada pihak yang boleh diwakili oleh advokat** (Pasal 32). Pembatasan penggunaan advokat ini ditujukan untuk menjaga kecepatan dan keterjangkauan proses bagi Pekerja Gig.

- **Putusan (*Award*):** Putusan harus dibuat tanpa penundaan (jika memungkinkan, dalam 30 hari). Putusan dapat menetapkan: pembayaran kompensasi/penghasilan/tip secara penuh, kepatuhan terhadap kontrak, kompensasi kerugian, atau bunga atas putusan moneter hingga 6% per tahun (Pasal 34).

- **Kekuatan Hukum:** Putusan Tribunal mengikat semua pihak dan **dianggap sebagai perintah pengadilan negeri** yang dapat dilaksanakan (Pasal 35). Daya paksa ini memastikan kepatuhan Entitas Pemberi Kerja terhadap keputusan yang dikeluarkan.

## **BAB VIII**

### **Implikasi Kebijakan dan Rekomendasi Kepatuhan**

#### **A. Formalisasi Perundingan Kolektif dan Dewan Konsultatif (Bab VII)**

RUU ini menjamin hak Pekerja Gig untuk berserikat, mendirikan, dan berpartisipasi dalam Asosiasi Pekerja Gig. Setiap klausul kontraktual yang membatasi hak ini adalah **batal demi hukum** (Pasal 16).

Selain itu, RUU membentuk **Dewan Konsultatif** (Pasal 38) yang mewakili pemerintah, Entitas Pemberi Kerja, dan Pekerja Gig. Fungsi utama Dewan adalah memberikan saran dan rekomendasi kepada Pemerintah mengenai (Pasal 39):

1. Tingkat upah minimum, termasuk cakupannya berdasarkan sektor, wilayah, atau jenis layanan.
2. Rumusan yang akan diterapkan sehubungan dengan tingkat upah minimum dan upah.
3. Standar minimum lainnya terkait ketentuan dalam UU ini.

Pembentukan Dewan Konsultatif ini mentransformasi proses penetapan standar dan tarif, yang sebelumnya sering ditentukan secara sepihak oleh platform, menjadi suatu proses dialog sosial (tripartit) yang dilegitimasi secara hukum.

## B. Konsekuensi Hukum dan Kebutuhan Regulasi Turunan

### KEBUTUHAN REGULASI TURUNAN

Aspek Kebutuhan	Aturan	Persyaratan Operasional Utama	Kebutuhan Regulasi Turunan
Status Kemitraan	Pasal 10	Memastikan tidak adanya kontrol atas jam kerja, tempat kerja, dan tingkat penerimaan pesanan.	Definisi operasional <i>control</i> dan batasan insentif yang dapat dianggap sebagai pemaksaan oleh Entitas Pemberi Kerja.
Kompensasi Finansial	Pasal 11	Menghitung Jaminan Penghasilan Bersih berdasarkan Waktu Terlibat dan memasukkan biaya per km yang disesuaikan inflasi.	<b>Peraturan Pemerintah (PP) wajib</b> untuk menetapkan persentase Jaminan Penghasilan Bersih dan formula Kompensasi per kilometer.
Manajemen Kelelahan	Pasal 71	Implementasi sistem pengawasan <i>logged-in/logged-off</i> yang ketat dan mekanisme penonaktifan paksa setelah 12 jam.	Standar teknis integrasi data waktu kerja lintas platform (jika diterapkan).
Jaminan Sosial	Pasal 79	Integrasi sistem digital platform dengan BPJS untuk pemotongan iuran Skema Wiraswasta.	Standardisasi API dan prosedur pelaporan oleh BPJS serta mekanisme penyetoran

Aspek Kepatuhan	Aturan	Persyaratan Operasional Utama	Kebutuhan Regulasi Turunan
			aturan.
Penonaktifan	Pasal 20	Mewajibkan notifikasi tertulis, hak untuk didengar, dan mekanisme pembayaran kompensasi jika investigasi non-pelanggaran.	Regulasi yang merinci alasan yang sah dan dapat dibenarkan untuk pemutusan kontrak.

RUU ini dilengkapi dengan Bab Penegakan Hukum (Bab VIII) dan Ketentuan Pidana (Bab XII) yang menjamin implementasi serius.

- **Gagal Kepatuhan Putusan Tribunal:** Setiap orang yang tidak mematuhi putusan Tribunal dalam jangka waktu yang ditentukan melakukan tindak pidana, dipidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 atau pidana penjara paling lama 2 tahun. Jika pelanggaran berlanjut, dikenakan denda harian tambahan Rp5.000.000,00 (Pasal 37).

- **Tindak Pidana Umum:** Pelanggaran terhadap kewajiban prosedural (seperti pemotongan tip yang salah, pelanggaran prosedur penonaktifan, atau kegagalan menyediakan slip penghasilan) dapat dikenai sanksi pidana (Pasal 17, 18, 19, 20).

Implementasi penuh RUU ini sangat bergantung pada regulasi turunan yang mendetail.

## BAB IX

### Arah Baru Regulasi Ekonomi Gig

RUU Pekerja Gig diyakini akan menjadi kontroversial. Entitas Penyedia Kerja, yang selama ini menikmati keuntungan dari *status quo* akan berusaha menegosiasikan klausul-klausul yang dianggap mengurangi potensi keuntungan dan/atau dianggap merugikan; bahkan berpotensi menolak secara keseluruhan aturan baru yang ditawarkan oleh rancangan regulasi ini.

Rancangan Undang-undang ini mewakili model regulasi yang **sangat intervensionis** dan **hibrida** yang berupaya memaksakan perlindungan setara hubungan kerja tradisional (termasuk Jaminan Kompensasi Minimum, Jaminan Sosial Wajib, dan regulasi K3/kelelahan) ke dalam kerangka kemitraan independen.

Bagi Pengemudi Berbasis Aplikasi, RUU ini memberikan kepastian hak atas penghasilan minimum yang menghitung biaya operasional dan inflasi, serta perlindungan prosedural yang

kuat terhadap pemutusan kontrak sepihak (termasuk hak peninjauan non-otomatis dan kompensasi penangguhan).

Bagi Entitas Pemberi Kerja dan Penyedia Platform, RUU ini secara fundamental mengubah matriks risiko dan biaya operasional. Platform diwajibkan untuk: (1) berinvestasi dalam transparansi algoritmik dan keadilan prosedural (Pasal 12, 20); (2) menginternalisasi biaya perlindungan sosial dan risiko (Pasal 79, 98); dan (3) merelakan kontrol sepihak atas penetapan tarif kepada mekanisme konsultasi (Dewan Konsultatif). Efektivitas penuh UU ini akan sangat bergantung pada penerbitan Peraturan Pemerintah yang merinci formula kompensasi (Pasal 11) dan standar teknis integrasi Jaminan Sosial (Pasal 79).