

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis terhadap bentuk pertanggunggugatan dan perlindungan hukum kepada *Gig Worker* gudang logistik atas tindakan wanprestasi yang dilakukan oleh *platform* Shopee Xpress, maka ditemukan kesimpulan bahwa:

1. Tindakan wanprestasi yang dilakukan oleh *platform* Shopee Xpress dapat dilakukan pertanggunggugatan secara perdata karena dalam memenuhi prestasi atau kewajibannya tidak sesuai dengan perjanjian. Ketidaksesuaian tersebut terkait dengan kebijakan Penurunan upah secara sepihak, yakni melanggar Pasal 88A Ayat (4) perubahan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Diketahui bahwa perusahaan sebagai rekuiter yang bertanggung jawab atas tindakan wanprestasi yang dialami *Gig Worker*, dengan syarat bahwa perjanjian kerja secara lisan yang dilaksanakan sah secara hukum berdasarkan Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja secara lisan antara *Gig Worker* dan perusahaan diakui secara hukum karena telah memenuhi syarat-syarat sah perjanjian kerja berdasarkan Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menganut Pasal 1320 KUHP. Oleh karena itu, Pertanggunggugatan secara keperdataan yang dapat dimintakan kepada perusahaan yakni dengan membayar ganti kerugian kepada *Gig Worker*, yakni ganti rugi dalam bentuk uang dan melakukan pembayaran upah

lembur serta pemberian asuransi jaminan keselamatan dan kesehatan kerja kepada *Gig Worker*.

2. Bentuk perlindungan hukum kepada *Gig Worker* yaitu dengan upaya mengatasi kurangnya regulasi diperlukan pembuatan regulasi khusus yang mengatur tentang kepastian dari status hukum dan kepastian kontrak kerja beserta pemenuhan 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 spesifikasi pekerjaan seperti jenis pekerjaan, upah, jam kerja, jam istirahat, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Penyusunan perjanjian kerja secara tertulis berdasarkan kesepakatan bersama bersifat adil dan memperhatikan hak-hak *Gig Worker* untuk memberikan rasa aman dan sejahtera kepada *Gig Worker* yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yang juga menguntungkan bagi perusahaan. Perlindungan hukum lainnya yaitu dengan adanya kerjasama antara para pihak untuk menyukseskan pelaksanaan hubungan kerja kemitraan, yakni peran dari pemerintah, penyedia *platform* digital, dan *Gig Worker*. Serta bentuk perlindungan hukum kepada *Gig Worker* dapat menempuh jalur penyelesaian sengketa dengan jalur di luar pengadilan. Penyelesaian sengketa dapat melalui Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) berdasarkan Undang-Undang APS dan PERMA No.1 Tahun 2016, bahwa langkah terbaik dalam menyelesaikan sengketa antara *Gig Worker* dengan *platform* Shopee Xpress melalui musyawarah dan mediasi.

Musyawarah sebagai bentuk kesempatan untuk bernegosiasi secara langsung secara kekeluargaan tanpa intervensi dari pihak lain atau pihak ketiga. Jika jalur musyawarah masih belum cukup dalam menyelesaikan sengketa, dapat dilakukan mediasi dengan bantuan mediator yang bersifat netral dan tidak berpihak.

4.2 Saran

1. Pemerintah

Pemerintah diharapkan dapat mengkaji kembali regulasi peraturan perundang-undangan mengenai *Gig Worker* dalam *platform* digital, karena saat ini revisi peraturan undang-undang cipta kerja pun masih belum sepenuhnya mengakomodir tentang perlindungan hukum *Gig Worker*. Diperlukannya pembentukan regulasi khusus yaitu agar dapat mengikuti perkembangan zaman dalam pelaksanaan perjanjian kerja dalam aspek ekonomi digital. Perlindungan hukum dilakukan untuk menegaskan bahwa *Gig Worker* harus diperlakukan sebagaimana pekerja formal seperti kepastian terhadap hak-hak fundamentalnya upah minimum, dan jaminan keselamatan serta kesehatan kerja. Diperlukannya pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan antara perusahaan dengan *Gig Worker* sah secara hukum dan memenuhi syarat-syarat sah perjanjian, untuk menghindari potensi terjadinya wanprestasi dan tindakan eksploitasi lainnya.

2. Penyedia *Platform* Digital

Prosedur rekrutmen *Gig Worker* melalui jaringan pribadi atau orang dalam pada hubungan kerja kemitraan pada *platform* digital berpotensi besar untuk timbul ketidakadilan dan diskriminasi kepada para *Gig Worker* karena perjanjian kerjanya hanya secara lisan. Oleh karena itu, penyedia *platform* digital atau *platform* Shopee Xpress harus membuat standarisasi prosedur rekrutmen *Gig Worker* secara rigid dan jelas secara tertulis agar proses seleksi dapat dilakukan dengan objektif terhadap kualifikasi pekerja, serta perjanjian kerja antara para dilakukan secara tertulis dan para pekerja dapat didaftarkan pada instansi pemerintahan dalam bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya mengingat potensi terjadinya wanprestasi dalam hubungan kerja kemitraan ini, seharusnya *platform* Shopee Xpress menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa secara efektif yakni dapat melalui internal perusahaan maupun lembaga mediasi lainnya di luar pengadilan untuk mendapatkan kesepakatan bersama secara kekeluargaan.

3. *Gig Worker*

Para *Gig Worker* terkhususnya dalam bidang gudang logistik harus mengetahui dan memahami konsekuensi hukum dan hak-hak fundamental mereka yang harus diberikan secara layak oleh perusahaan. Para *Gig Worker* harus lebih berani dalam menyampaikan aspirasi dan pendapat mereka terhadap kebijakan dibuat oleh perusahaan yang dapat merugikan mereka, terkhususnya mengenai kepastian dari jam kerja, jam istirahat, keselamatan dan kesehatan kerja. Para *Gig Worker* juga seharusnya

lebih aktif bersuara kepada pemerintah untuk menyarankan urgensi pembentukan regulasi khusus yang mengatur hubungan kerja secara kemitraan dalam sistem kerja *Gig Economy*, yang berkaitan dengan pemberian perlindungan hukum dan sosial kepada *Gig Worker* serta mekanisme penyelesaian sengketa yang adil.