

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. KERANGKA TEORI

1. Teori kepastian hukum

Kepastian hukum adalah tujuan utama dari adanya hukum. Gustav Radbruch menjelaskan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu dari tiga nilai dasar hukum, selain adanya keadilan dan kemanfaatan. Kepastian hukum berarti adanya aturan yang jelas, tegas, konsisten, serta dapat diprediksi dalam pelaksanaannya.¹ Penerapan Teori Radbruch pada Aturan yang jelas dan tegas kurir sering digolongkankan sebagai mitra, bukan karyawan, sehingga tidak mendapatkan perlindungan ketenagakerjaan secara penuh. Kepastian hukum menuntut penyusunan ulang status hukum ini untuk menjamin hak-hak seperti upah minimum, jam kerja, dan jaminan sosial. Lalu kepastian pemenuhan hak tanpa kepastian hukum, hak atas keselamatan kerja seperti asuransi kecelakaan bergantung pada kebijakan perusahaan platform, bukan pada kewajiban hukum yang konsisten. Relevansi keadilan dan kemanfaatan pada hal ini Gustav Radbruch menekankan bahwa meskipun kepastian hukum itu penting terutama pada hukum dengan melakukan sesuatu sesuai dengan hukum yang berlaku, ia harus diseimbangkan dengan keadilan dan kemanfaatan, agar aturan tidak hanya tertulis, tetapi juga memberikan perlindungan nyata bagi kurir.²

¹ Baritim Parjuangan Sinaga, 'Filsafat Hukum Mengajarkan Kepastian Hukum', *Osf*, 3.11 (2023), Pp. 1–6, Hal 3.

² M.H. Dr. Ratna Indayatun, S.H., 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berbasis Online', *Yayasan Berkah Aksara Cipta Karya*, 2023, P. 173, Hal 52.

Negara hukum sebagaimana ditegaskan di dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menempatkan hukum sebagai fondasi utama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dalam kerangka negara hukum, setiap tindakan pemerintah maupun korporasi harus didasarkan pada hukum yang berlaku. Kepastian hukum menjadi prasyarat mutlak bagi terwujudnya keadilan dan perlindungan terhadap hak-hak warga negara. Ketika status hukum kurir *gig economy* tidak jelas, maka negara telah gagal memberikan kepastian hukum yang menjadi hak setiap warga negara karena hukum diharapkan dapat memberikan kebahagiaan bagi sebanyak- banyaknya orang.³

Kepastian hukum sebenarnya sudah diatur melalui berbagai peraturan, seperti UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan dasar hubungan kerja, serta UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang mewajibkan setiap tempat kerja menjamin keselamatan pekerja. Selain itu, PP Nomor 50 Tahun 2012 tentang SMK3 juga menegaskan bahwa perusahaan wajib memiliki sistem manajemen keselamatan kerja yang terstruktur.⁴ Namun dalam praktik *gig economy*, khususnya pada kurir PT Shopee Express Indonesia, muncul ketidakjelasan status hukum. Kurir sering disebut sebagai mitra, bukan pekerja, sehingga

³ Iryanto Irvan Jaya Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, 'Bab, I. Dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Uud Nri Tahun 1945)., 2.3 (2024), Pp. 306–12, Hal 63-64.

⁴ Dewi Sartika / Uin Suska Riau, 'Implementasi Perlindungan Tenaga Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Di Pt. Trimatra Liguna Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja', (2020), Hal 51.

tidak secara otomatis masuk dalam perlindungan hukum ketenagakerjaan. Akibatnya, pemenuhan hak seperti jaminan keselamatan kerja, asuransi kecelakaan, dan perlindungan kesehatan menjadi tidak pasti dan bergantung pada kebijakan perusahaan.⁵ Padahal dilihat dari prinsip kepastian hukum, kondisi seperti ini menunjukkan adanya kekosongan atau ketidakjelasan norma. Seharusnya, dengan adanya regulasi K3 seperti Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja dan Permenaker Nomor 3 Tahun 1998 tentang Pelaporan Kecelakaan, setiap pekerja yang memiliki risiko kerja tinggi tetap mendapatkan perlindungan yang jelas tanpa tergantung status formalnya.

2. Teori perlindungan hukum

Satjipto Rahardjo mendefinisikan perlindungan hukum sebagai upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan suatu hak asasi manusia berupa kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Perlindungan hukum diberikan kepada masyarakat agar hak-haknya dapat terlindungi dari gangguan atau pelanggaran.⁶ Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif yang bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran, pencegahan dibuat agar tidak terjadi sengketa atau pelanggaran hak, dan perlindungan hukum represif yang berfungsi ketika

⁵ Ni Nengah And Others, 'Gig Economy Dalam Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Tantangan Baru Dalam Dunia Bisnis Digital', 5.1 (2026), Pp. 5859–67, Hal 5863.

⁶ Daffa Arya Prayoga And Others, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional', 2 (2023), Pp. 188–200, Hal 191.

pelanggaran telah terjadi Tindakan menyelesaikan sengketa penanganan ketika pelanggaran sudah terjadi, bertujuan menyelesaikan sengketa tersebut.⁷

Perspektif hukum progresif yang dikembangkan oleh Satjipto Rahardjo tersebut, hukum tidak boleh hanya dipahami sebagai kumpulan peraturan tertulis, melainkan sebagai instrumen yang hidup dan berpihak kepada mereka yang lemah. Kurir *gig economy* merupakan kelompok pekerja yang berada dalam posisi bawahan dari perusahaan digital, tidak memiliki kekuatan tawar yang seimbang. Jika terjadi kekosongan hukum, maka negara wajib hadir untuk menjamin bahwa hukum ditegakkan secara adil dan setara tanpa memandang jabatan, kekayaan, status politik, maupun kedekatan pelaku dengan penguasa.⁸ Permenaker Nomor 4 Tahun 1980 tentang Syarat Pemasangan APAR dan Permenaker Nomor 12 Tahun 2015 tentang K3 Listrik di Tempat Kerja merupakan bentuk perlindungan pencegahan di tempat kerja. Permenaker Nomor 3 Tahun 1998 tentang Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan memberikan tindakan hukum setelah terjadi kecelakaan. Namun karena kurir *gig economy* tidak diakui sebagai pekerja, mereka kehilangan akses terhadap perlindungan tersebut.

Teori ini digunakan untuk mengkaji sejauh mana negara hadir melindungi kurir, termasuk melalui penerapan SKB Menaker dan Menteri

⁷ Ni Made And Others, 'Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Akibat Kerugian', 3.1 (2022), Pp. 26–30, Hal 26.

⁸ Nur Aisyah Mehulina Deswita Fitri, Amanda Salsabilla Rizky, 'Kritik Teori Hukum Progresif Terhadap Fenomena Tebang Pilih Dalam Penegakan Hukum Tindak Pidana Korupsi', *Journal Unimuda*, 2025, Pp. 77–102, Hal 83.

PU Nomor 174 tahun 1986 tentang K3 Konstruksi Bangunan serta Peraturan Menteri PUPR Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi untuk keselamatan konstruksi yang relevan saat kurir memasuki area proyek. Dalam penelitian ini, teori perlindungan hukum digunakan untuk mengkaji sejauh mana negara hadir memberikan perlindungan kepada kurir *gig economy* yang berada dalam posisi rentan. Perlindungan yang mencakup Upaya hukum untuk mencegah terjadinya pelanggaran melalui pengaturan yang jelas mengenai hak dan kewajiban perusahaan platform, serta perlindungan setelah terjadinya pelanggaran melalui mekanisme penyelesaian sengketa yang mudah diakses oleh kurir ketika hak-hak mereka dilanggar.⁹

3. Teori keadilan

Teori keadilan *justice as fairness* oleh John Rawls menekankan bahwa prinsip keadilan dipilih dalam posisi setara (*original position*) Rawls menjelaskan bahwa individu merancang aturan masyarakat tanpa mengetahui status sosial, bakat, ataupun kedudukan mereka. Hal ini mendorong terciptanya aturan yang adil bagi semua orang, termasuk yang paling tidak beruntung.¹⁰ Konsep ini menghasilkan dua prinsip utama yaitu Prinsip kebebasan yang sama, setiap pekerja berhak mendapatkan hak dasar, kebebasan berbicara, dan perlindungan dari perlakuan sewenang-wenang

⁹ Mohamad Dino Setiawan And A Basuki Babussalam, 'Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Relasi Kerja Dalam Gig Economy Menurut Teori Philipus M . Hadjon A .', 8.April (2026), Pp. 59–79, Hal 68.

¹⁰ Afreiza Octaguna A And Others, 'Konsep Keadilan Restoratif Dalam Perspektif Teori Keadilan John Rawls', No. September (2023), Pp. 1–17, Hal 11.

yang setara, lalu prinsip persamaan kesempatan yaitu ketimpangan sosial dan ekonomi. Dalam penerapan hubungan kerja keseimbangan hak dan kewajiban perjanjian kerja tidak boleh eksploitatif, hak pekerja seperti gaji dan keamanan harus sebanding dengan kewajiban. Serta perlakuan yang setara Dimana pekerja dengan kompetensi dan posisi setara berhak menerima perlakuan, gaji, dan fasilitas yang setara tanpa adanya diskriminasi.¹¹

Keadilan dalam hukum ketenagakerjaan tidak hanya diukur dari kesesuaian prosedur, tetapi juga dari substansi perlindungan yang diberikan kepada pekerja. Pekerja yang secara faktual memiliki ketergantungan ekonomi terhadap perusahaan, meskipun biasa disebut sebagai mitra, seharusnya mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja tetap. Prinsip keadilan substantif menuntut agar hukum mampu melihat realitas di balik formalitas perjanjian.¹² ketidakadilan posisi kurir tampak jelas ketika berbagai aturan teknis seperti Permenaker Nomor 37 Tahun 2016 tentang K3 Bejana Tekanan dan Tangki Timbun, Permenaker Nomor 6 Tahun 2017 tentang K3 Elevator dan Eskalator, serta Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja hanya diterapkan untuk pekerja formal, sementara kurir yang setiap hari terpapar polusi dan kebisingan tidak mendapat perlindungan serupa. Prinsip keadilan substantif menuntut agar

¹¹ Pendidikan Damanhuri Fattah Pancasila, Program Studi, And Ilmu Filsafat, 'Teori Keadilan Menurut John Rawls' Hal 35.

¹² Universitas Tarumanagara) Grace Avianti, Gunardi Lie (Program Studi Ilmu Hukum, 'Analisis Konsep Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Sektor Informal Berdasarkan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia', 10.2 (2025), Hal 8.

hukum melihat realitas, sehingga pengaturan seperti Permenaker Nomor 8 Tahun 2020 tentang K3 Pesawat Angkat dan Pesawat Angkut yang mencakup kendaraan operasional kurir seharusnya juga mengikat perusahaan platform.

Teori ini relevan untuk menganalisis ketimpangan posisi antara kurir *gig economy* dengan perusahaan platform. Kurir yang bekerja dalam kemitraan sering kali tidak memiliki posisi yang seimbang karena kontrak bersifat baku dan tidak memberikan ruang negosiasi. Teori keadilan digunakan untuk menganalisis apakah kondisi ini telah mencerminkan keadilan bagi para kurir yang sebenarnya memiliki ketergantungan penuh terhadap platform tempat mereka bekerja. Konsep ini memastikan bahwa keadilan sosial di tempat kerja terwujud melalui sistem yang adil, di mana ketimpangan diatur untuk melindungi kelompok rentan diperbolehkan hanya jika Memberikan manfaat terbesar bagi anggota masyarakat yang paling tidak beruntung, posisi atau jabatan terbuka untuk semua orang melalui kesempatan yang setara. hubungan kerja, ini menuntut keseimbangan hak, kewajiban dan perlakuan setara.¹³

4. Teori tanggung gugat (*Liability*)

Tanggung gugat di dalam hukum perdata merujuk kepada kewajiban seseorang untuk mempertanggungjawabkan perbuatann yang menimbulkan kerugian bagi pihak lain. Tanggung gugat dapat muncul dari dua sumber

¹³ Mayangsari., 'Konsep Keadilan Restoratif Dalam Perspektif Teori Keadilan John Rawls'(2025) Hal 5.

utama. Pertama, tanggung gugat kontraktual adalah kewajiban hukum untuk ganti rugi yang timbul akibat wanprestasi atau cidera janji dalam perjanjian. Ini terjadi ketika satu pihak melanggar kontrak sah, seperti tidak memenuhi prestasi atau lalai, sehingga merugikan pihak lain. Pertanggungjawaban ini didasarkan pada kesepakatan tertulis/tidak tertulis. Tanggung gugat kontraktual yang timbul akibat wanprestasi atau tidak dipenuhinya prestasi sebagaimana diperjanjikan dalam kontrak.¹⁴

Kedua, tanggung gugat berdasarkan perbuatan melawan hukum atau *onrechtmatige daad* sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdata, yang menyatakan di mana pelaku yang bersalah melakukan perbuatan melanggar hak orang lain, kewajiban hukum, kesusilaan, atau kepatutan, dan menimbulkan kerugian materiil atau immateriil, wajib menggantinya. Unsur utamanya meliputi perbuatan, kesalahan, kerugian, dan hubungan sebab-akibat.¹⁵ Perbuatan melawan hukum tidak hanya mencakup perbuatan yang melanggar undang-undang, tetapi juga perbuatan yang bertentangan dengan kewajiban hukum pelaku, atau bertentangan dengan kesusilaan, atau bertentangan dengan kepatutan yang berlaku dalam masyarakat. Dalam konteks hubungan kerja, pengabaian terhadap

¹⁴ Dwi Alfianto, Dwi Rido, And Geraldo Valento Wijaya, 'Pertanggungjawaban Perdata Dan Tanggung Gugat Dalam Perkara Wanprestasi Dan Perbuatan Melawan Hukum', *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi Dan Perubahan*, 4.6 (2024), Pp. 492–502, Hal 496.

¹⁵ Bing Waluyo, 'Kajian Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Berdasarkan Pada Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata', *Cakrawala Hukum Majalah Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Wijaya Kusuma*, 24 Isue.1 (2022), Pp. 16–21, Hal 15.

keselamatan pekerja yang bekerja dalam sistem yang dikendalikan oleh perusahaan dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum.¹⁶

Apabila perusahaan platform mengabaikan kewajiban yang sebenarnya telah diatur dalam PP Nomor 50 Tahun 2012 tentang SMK3, Permenaker Nomor 11 Tahun 2023 tentang K3 di Ruang Terbatas, atau Permenaker Nomor 8 Tahun 2020 tentang K3 pesawat angkat dan pesawat angkut, maka kelalaian tersebut dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum. Serta jika perusahaan tidak menyediakan pelayanan kesehatan tenaga kerja yang melanggar Permenaker Nomor 3 Tahun 1982 tentang Pelayanan Kesehatan Tenaga Kerja atau tidak membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang sudah diatur pada Permenaker Nomor 4 Tahun 1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), maka hal itu memperkuat gugatan wanprestasi dari kurir yang mengalami kecelakaan. Teori ini digunakan untuk menganalisis bentuk tanggung gugat PT Shopee Express Indonesia apabila terjadi kegagalan dalam pemenuhan hak keselamatan dan kesehatan kerja bagi kurir.

5. Teori hubungan kerja

Hubungan kerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia didasarkan pada adanya unsur-unsur pokok, yaitu adanya pekerjaan, adanya perintah, dan adanya upah. Unsur-unsur ini menjadi penentu apakah suatu

¹⁶ Reynaldi Febrian Akbar, 'Pertanggungjawaban Perusahaan Terhadap Pekerja / Buruh Yang Melakukan Kelalaian Kerja', 2.8 (2024), Pp. 1001–14, Hal 1006 .

hubungan dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja atau bukan. Menurut ketentuan yang berlaku, hubungan kerja terjadi apabila terdapat tiga unsur pokok yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, perintah yang diberikan oleh pemberi kerja, dan upah yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan. Ketiga unsur ini bersifat kumulatif dan harus dipenuhi secara bersamaan.¹⁷ Unsur perintah sering kali menjadi indikator utama adanya hubungan kerja, meskipun secara formal disebut sebagai kemitraan. Dalam perkembangan ekonomi digital, muncul bentuk kemitraan seperti ojek online yang secara formal menyebutnya sebagai kemitraan, namun sering kali memiliki unsur perintah yang kuat. Secara hukum, hubungan kerja lahir dari adanya perjanjian kerja, baik lisan maupun tertulis.¹⁸

6. Tinjauan Umum PT. Shopee Express Indonesia

PT Shopee Express Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang dan beroperasi di bawah perusahaan Sea Group, sebuah perusahaan teknologi besar yang juga menaungi platform *e-commerce* terkenal, yaitu Shopee.¹⁹ Shopee Express memiliki jaringan pengiriman yang sangat luas dan melibatkan ribuan kurir yang tersebar di berbagai wilayah. Dalam praktik operasionalnya sehari-hari, Shopee Express menggunakan kurir dengan skema kemitraan, bukan sebagai

¹⁷ Richard Jatimulya Alam Wibowo, 'Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan', *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18.2 (2023), Pp. 109–23, Hal 116-117.

¹⁸ Airiza Silfia Mahda And Others, 'Tinjauan Yuridis Penerapan Hubungan Kemitraan Dalam Praktik Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12.5 (2025), P. 1957, Hal 3955.

¹⁹ Agista Fortuna And Others, 'Proses Msdm Shopee Di Era Ekonomi Digital', (2022), Hal 3.

pekerja tetap perusahaan. Para kurir yang bekerja sama dengan Shopee Express umumnya dianggap sebagai mitra yang memiliki kebebasan dalam menentukan jam kerja dan jumlah paket yang akan diambil setiap harinya. Namun di balik skema kemitraan yang terkesan mudah ini, terdapat kontrol yang cukup signifikan dari perusahaan melalui sistem aplikasi yang mengatur alokasi paket, target pengiriman yang harus dipenuhi, hingga pemberian penalti atau denda atas keterlambatan atau kelalaian dalam proses pengiriman. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun secara formal disebut sebagai mitra, secara substansial kurir berada dalam posisi yang tidak jauh berbeda dengan pekerja yang menerima perintah dan pengawasan dari perusahaan.

Pada tahun 2024, PT Shopee Express Indonesia secara resmi mengakui bahwa mereka telah melakukan pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat.²⁰ Pengakuan ini terkait dengan praktik diskriminasi terhadap pelaku usaha tertentu dan penyalahgunaan posisi dominan dalam menentukan syarat perdagangan pada layanan pengiriman di platform Shopee. Kasus ini menunjukkan bahwa sebagai perusahaan besar dengan posisi dominan di pasar, Shopee Express memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam menjalankan usahanya secara adil, termasuk dalam memperlakukan mitra kurir.

²⁰ Sakira Audia Syafinas, Pakta Integritas, And Perubahan Perilaku, 'Penghentian Pemeriksaan Kppu Atas Shopee Dan Shopee Express : Implikasinya Terhadap Hukum Persaingan Usaha Dan Dinamika Perubahan Sosial Kppu ' S Case Termination Against Shopee And Shopee Express : Legal Implications For Competition Law And', 7.2, Pp. 1–11, Hal 2.

Sebagai perusahaan besar yang mengoperasikan banyak unit kendaraan (pesawat angkut), Shopee Express seharusnya mematuhi Permenaker Nomor 8 Tahun 2020 tentang K3 Pesawat Angkat dan Pesawat Angkut. Selain itu, volume pekerja yang setara dengan perusahaan besar mewajibkannya membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang diatur pada Permenaker Nomor 4 Tahun 1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan menyediakan pelayanan Kesehatan yang sudah diatur pada Permenaker Nomor 3 Tahun 1982 tentang Pelayanan Kesehatan Tenaga Kerja.²¹ Namun karena kurir dianggap mitra, perusahaan merasa tidak terikat pada kewajiban tersebut. Pelanggaran yang terjadi di bidang persaingan usaha juga mencerminkan pola hubungan yang timpang antara perusahaan dengan mitra kerjanya, termasuk dengan para kurir.

7. Tinjauan Umum tentang Hak Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Hak atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hak yang melekat pada setiap pekerja, tanpa terkecuali. Hak ini tidak dapat dipisahkan dari manusia sebagai pekerja yang mencari nafkah untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya. Pemenuhan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan dan

²¹ Anik Setyo Wahyuningsih Laela Fitriana, 'Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (Smk3) Di Pt. Ahmadaris', *Higeia: Journal Of Public Health Research And Development*, 1.1 (2017), Pp. 29–35, Hal 32.

penyakit akibat kerja, serta untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, sehat, dan bebas dari bahaya.²²

Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan yang saling terkait, mulai dari Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja sebagai landasan utama, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang hak pekerja atas perlindungan K3, Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen K3 yang mengatur penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3) di setiap perusahaan, serta berbagai peraturan menteri yang mengatur secara teknis tentang aspek-aspek spesifik K3 di berbagai jenis tempat kerja dan berbagai jenis risiko pekerjaan.

Pemenuhan hak K3 kurir *gig economy* menjadi persoalan yang sangat kompleks karena ketidakjelasan status hukum mereka. Meskipun secara risiko pekerjaan mereka sama atau bahkan lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja tetap di sektor transportasi dan logistik, perlindungan yang mereka terima sangat terbatas.²³ Mereka tidak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja jika terjadi kecelakaan di jalan, tidak mendapatkan jaminan kesehatan jika sakit, dan tidak mendapatkan jaminan hari tua ketika mereka sudah tidak lagi mampu bekerja.

²² Muhammad Rizki Meidianto And Novelia Magdalena Pasaribu, ‘ Implementasi Standar K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dalam Rangka Perlindungan Pekerja Di Industri Konstruksi’, 2.1 (2025), Pp. 92–102, Hal 93.

²³ Sefti Afi Nawangsari And Others, ‘Legal Protection For Gig Economy Workers From The Perspective Of Labor Law In Indonesia’, 3.1 (2025), Hal 948.

8. Tinjauan Umum tentang Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja didefinisikan sebagai kejadian yang tidak terduga dan tidak diinginkan yang terjadi dalam hubungan kerja, yang menyebabkan cedera, sakit, cacat, atau bahkan kematian pada pekerja. Kecelakaan kerja dapat terjadi di mana saja, kapan saja, dan kepada siapa saja yang sedang menjalankan pekerjaannya.²⁴ Sektor transportasi dan logistik, para kurir menghadapi risiko kecelakaan kerja yang sangat tinggi karena sebagian besar waktu kerja mereka dihabiskan di jalan raya yang penuh dengan bahaya. Kecelakaan kerja yang dialami oleh kurir tidak hanya berdampak pada fisik mereka, tetapi juga berdampak pada psikologis dan ekonomi. Kecelakaan dapat menyebabkan luka ringan, luka berat, cacat permanen, bahkan kematian. Kecelakaan juga dapat menyebabkan trauma yang berkepanjangan, ketakutan untuk kembali bekerja, serta stres berkepanjangan yang dapat mengganggu kesehatan mental.

Berdasarkan Permenaker Nomor 3 Tahun 1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan, setiap perusahaan wajib melaporkan kecelakaan kerja tidak lebih dari 48 jam, melakukan pemeriksaan penyebab kecelakaan, dan mencegah kejadian serupa.²⁵ Namun dalam realitas kurir *gig economy*, perusahaan dapat menghindari kewajiban pelaporan dengan alasan kecelakaan dialami mitra independen. Akibatnya, data kecelakaan kurir tidak tercatat secara resmi, dan mereka

²⁴ Ricardo Charisma And Others, 'Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Di Pt. Putra Karangetang Desa Popontolen Kabupaten Minahasa Selatan', 11.4 (2022), Pp. 28–34, Hal 28.

²⁵ Menteri Tenaga Kerja, 'Mtk3-1998.Pdf 1', 1998, Pp. 1–23, Hal 3.

tidak mendapat pertolongan, maupun jaminan pemulihan pendapatan. Padahal, standar K3 seperti Permenaker Nomor 8 Tahun 2020 tentang K3 Pesawat Angkat dan Pesawat Angkut dan Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja, jelas mengatur perlindungan tersebut.

Sistem hukum ketenagakerjaan yang ideal, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Bentuk perlindungan tersebut dapat berupa pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan, penyediaan akses terhadap fasilitas kesehatan yang memadai, pemberian santunan atau kompensasi atas cedera yang diderita, serta jaminan pemulihan pendapatan selama pekerja tidak dapat bekerja.²⁶ Namun dalam realitas yang terjadi pada kurir *gig economy*, perlindungan tersebut baru diberikan secara optimal kepada kurir yang memiliki status hubungan kerja formal dengan perusahaan, sementara kurir *gig economy* yang berstatus mitra sering kali tidak mendapatkan perlindungan yang sama.

9. Tinjauan Umum tentang Kurir Dalam Perspektif Hukum Pengangkutan

Secara sejarah, kegiatan pengiriman barang termasuk dalam ruang lingkup hukum pengangkutan. Hukum pengangkutan adalah cabang hukum yang mengatur tentang hubungan antara pengirim, pengangkut, dan penerima barang, termasuk hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta tanggung jawab atas kerusakan atau kehilangan barang yang terjadi selama

²⁶ Nana Lecia, Ani Wijayati, And Wiwik Sri Widiarty, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Di Sektor Pertambangan', 5.9 (2025), Pp. 3788–801, Hal 3800.

proses pengangkutan berlangsung.²⁷ Dalam hukum pengangkutan klasik, pengangkut biasanya adalah perusahaan yang memiliki armada kendaraan dan pekerja yang secara formal terikat dalam hubungan kerja. Dalam perkembangan terkini, kehadiran platform digital telah mengubah bentuk hubungan dalam kegiatan pengangkutan. Kurir pada *gig economy* tidak lagi semata-mata berstatus sebagai pengangkut yang mandiri dan independen, melainkan menjadi bagian dari digital yang diatur dan dikendalikan oleh aplikasi.

Meskipun terjadi perubahan yang signifikan dalam bentuk hubungan, prinsip-prinsip dasar hukum pengangkutan tetap relevan untuk dianalisis dalam penelitian ini. Dalam hukum pengangkutan, kewajiban pokok pengirim adalah membayar biaya angkutan sesuai dengan tarif yang telah disepakati. Sementara kewajiban pokok pengangkut adalah mengangkut barang dengan selamat dan menyerahkannya kepada penerima dalam kondisi yang baik. Perusahaan jasa pengiriman barang wajib mengangkut barang setelah disepakatinya perjanjian pengangkutan dan dilakukan pembayaran biaya angkutan oleh pengirim.²⁸

Tanggung jawab pengangkut meliputi tanggung jawab atas kerusakan atau kehilangan barang selama dalam pengangkutan, kecuali jika kerusakan tersebut disebabkan oleh kesalahan pengirim atau keadaan

²⁷ Zainal Asikin, *Hukumdagang* (Depok: Pt. Raja Grafindo Persada, 2013) Hal 154.

²⁸ Anugra Saputra Pattang 2 Syamsia Midu 3 And Grace Mouren Febiola Karwur 4, 'Tinjauan Yuridis Tanggung Jawab Pelaku Usaha Atas Keterlambatan Pengangkutan Barang', (2025) Hal 2.

memaksa (*force majeure*).²⁹ Namun demikian, hukum pengangkutan tradisional belum mengatur secara spesifik tentang perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja para kurir itu sendiri. Hukum pengangkutan lebih fokus pada hubungan antara pengirim, pengangkut, dan penerima barang, serta pada perlindungan terhadap barang yang diangkut. Permenaker Nomor 8 tahun 2020 tentang K3 Pesawat Angkat dan Pesawat Angkut seharusnya menjadi dasar untuk menjamin keselamatan kendaraan dan pengemudi kurir. Permenaker Nomor 5 tahun 2018 tentang lingkungan kerja seharusnya melindungi kurir dari polusi dan kebisingan. Meskipun terjadi perubahan, prinsip dasar hukum pengangkutan tetap relevan. Sayangnya, hukum pengangkutan tradisional belum mengatur perlindungan K3 bagi kurir itu sendiri. Perlindungan kurir sebagai pekerja seharusnya berada di ranah hukum ketenagakerjaan yang didukung oleh peraturan K3 teknis. Namun karena kurir *gig economy* tidak sepenuhnya masuk definisi pekerja maupun pengangkut mandiri, timbul kekosongan hukum.

10. Tinjauan Umum tentang Pekerja *outsourcing*

Outsourcing atau alih daya adalah praktik di mana suatu perusahaan menyerahkan sebagian jenis pekerjaan atau kegiatan operasionalnya kepada pihak lainnya yang telah disepakati oleh pihak lainnya. Praktik ini didasarkan pada prinsip efisiensi, di mana perusahaan dapat fokus pada kegiatan inti bisnisnya sementara kegiatan penunjang diserahkan kepada

²⁹ Saharuddin Daming And Others, 'Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Pengangkutan', 8.2 (2021), Pp. 152–72, Hal 154.

pihak lain.³⁰, Praktik *outsourcing* di Indonesia memiliki dasar hukum yang cukup panjang, mulai dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hingga perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Menurut ketentuan yang berlaku, *outsourcing* hanya diperbolehkan untuk jenis pekerjaan yang bersifat penunjang, bukan untuk pekerjaan inti atau utama perusahaan. Perusahaan juga wajib memberikan perlindungan yang sama kepada pekerja *outsourcing* seperti yang diberikan kepada pekerja tetap, termasuk upah, jaminan sosial, dan keselamatan kerja.³¹ Banyak pekerja *outsourcing* yang dikontrak dalam waktu yang sangat singkat tanpa jaminan kelanjutan kerja atau gaji yang memadai. Pekerja *outsourcing* sering tidak memiliki posisi yang seimbang terhadap perusahaan pengguna jasa, karena secara hukum mereka bukanlah karyawan dari perusahaan tersebut.

Perbedaan utama dengan kurir *gig economy* yaitu pekerja *outsourcing* memiliki hubungan kerja yang jelas, kontrak kerja, upah teratur, dan terdaftar secara formal. Kurir *gig economy* tidak memiliki hubungan kerja dengan siapa pun.³² Namun dari sisi kerentanan, keduanya sama-sama

³⁰ Dean Fadhurohman Hafizh And Others, 'E- I Ss N : 2830-5728 Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja Analysis Of Outsourcing Practices In The Perspective Of Omnibus Law', No. 11 (2020), Pp. 212–23, Hal 213-214.

³¹ Wiwin Budi And Devi Andani, 'Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia 1', 29.3 (2022), Pp. 652–73, Hal 662.

³² Burrage Ps Brinckerhoff Ce, 'The Legal Status Of Gig Economy Workers In Indonesia's Digital Platform Industry (2022-2025): Problematika Status Hukum Pekerja Gig Economy Dalam Industri Platform Digital Indonesia (2022-2025) Hal 8.

lemah dan rentan eksploitasi. Pekerja *outsourcing* berhak mendapatkan seluruh perlindungan Permenaker Nomor 4 Tahun 1980 tentang Syarat Pemasangan APAR, Permenaker Nomor 3 Tahun 1982 tentang Pelayanan Kesehatan Tenaga Kerja, Permenaker Nomor 4 Tahun 1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), hingga K3 listrik, bejana, elevator, lingkungan, pesawat angkut, ruang terbatas, dan konstruksi. Kurir *gig economy* tidak mendapatkan semua itu karena statusnya yang tidak jelas.

11. Tinjauan Umum tentang Pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT adalah perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja untuk suatu jangka waktu tertentu atau untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara.³³ Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, jangka waktu PKWT maksimal adalah lima tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan. Jika dalam jangka waktu awal PKWT telah ditentukan selama lima tahun, maka pengusaha tidak dapat lagi memperpanjang jangka waktu PKWT tersebut.³⁴ Namun demikian, pekerja PKWT tetap memiliki kerentanan terutama terkait dengan kepastian keberlanjutan kerja setelah masa kontrak berakhir. Mereka dapat kehilangan

³³ La Ode Faiki And Others, 'Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Pkwtt)', Xx.I (2025), Pp. 1–13, Hal 52.

³⁴ Hubungan Kerja And Others, 'Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham', 01 (2017), Pp. 149–60, Hal 160.

pekerjaan sewaktu-waktu ketika kontraknya berakhir, dan tidak selalu mendapatkan pesangon atau kompensasi yang memadai.

Perbedaan antara pekerja PKWT dengan kurir *gig economy* adalah pekerja PKWT tetap memiliki hubungan kerja yang formal dengan perusahaan, sementara kurir *gig economy* tidak memilikinya. Pekerja PKWT tercatat secara resmi dalam sistem ketenagakerjaan, memiliki kartu BPJS, dan menerima slip gaji setiap bulan. Kurir *gig economy* tidak memiliki semua itu. Mereka bekerja dalam ketidakpastian, tanpa jaminan pendapatan, tanpa jaminan sosial, dan tanpa perlindungan hukum yang memadai. pekerja PKWT terdaftar dalam sistem ketenagakerjaan, memiliki BPJS, dan mendapat slip gaji.³⁵ Kurir *gig economy* tidak. Akibatnya, pekerja PKWT juga mendapatkan perlindungan teknis K3 berdasarkan seluruh peraturan yang disebutkan, mulai dari, PP Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen K3 (SMK3), Permenaker Nomor 3 Tahun 1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan, hingga Permenaker Nomor 8 Tahun 2020 tentang K3 Pesawat Angkat dan Pesawat Angkut.

12. Tinjauan Umum tentang PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWTT adalah bentuk hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang dibuat untuk jangka waktu tidak terbatas, atau dengan kata lain bersifat permanen.³⁶ Berbeda

³⁵ Rudy Avianto And Others, 'Perbandingan Sistem Hubungan Kerja Pkwt Dan Pkwt Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja The Comparison Of Pkwt And Pkwt Work Relationship Systems For The Companies In Efforts To Improve Worker Welfare', 2022, Pp. 154–67, Hal 164.

³⁶ Jurnal Hukum, Bisnis Bonum, And Sugeng Hadi Purnomo, 'Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja Sugeng Hadi Purnomo 1', 2 (2019), Pp. 137–50 Hal 142.

dengan PKWT yang memiliki batas waktu tertentu, PKWTT memberikan kepastian kerja yang lebih lama dan perlindungan hukum yang lebih penuh bagi pekerja. Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, status pekerja tetap dengan PKWTT dianggap sebagai standar hubungan kerja yang paling ideal karena memberikan hak dan kewajiban yang jelas. Hal ini diatur secara tegas dalam pasal-pasal tertentu di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan syarat sah perjanjian kerja, jangka waktu, serta hak-hak pekerja.³⁷

Bagi pekerja dengan status PKWTT, perusahaan wajib memberikan seluruh hak ketenagakerjaan secara utuh. Hak-hak tersebut meliputi upah minimum sesuai standar, tunjangan hari raya, jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan), cuti tahunan, istirahat mingguan, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta kepastian hubungan kerja yang tidak dapat diputus secara sepihak tanpa alasan yang sah. Selain itu, perusahaan juga wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, yang merupakan kewajiban mutlak bagi perusahaan dengan jumlah pekerja tertentu atau dengan tingkat risiko tinggi.³⁸ Keterkaitan dengan penelitian ini terletak pada pekerja PKWTT dan kurir *gig economy*. Kurir tidak memiliki status PKWTT, bahkan tidak memiliki perjanjian kerja formal. Akibatnya, mereka

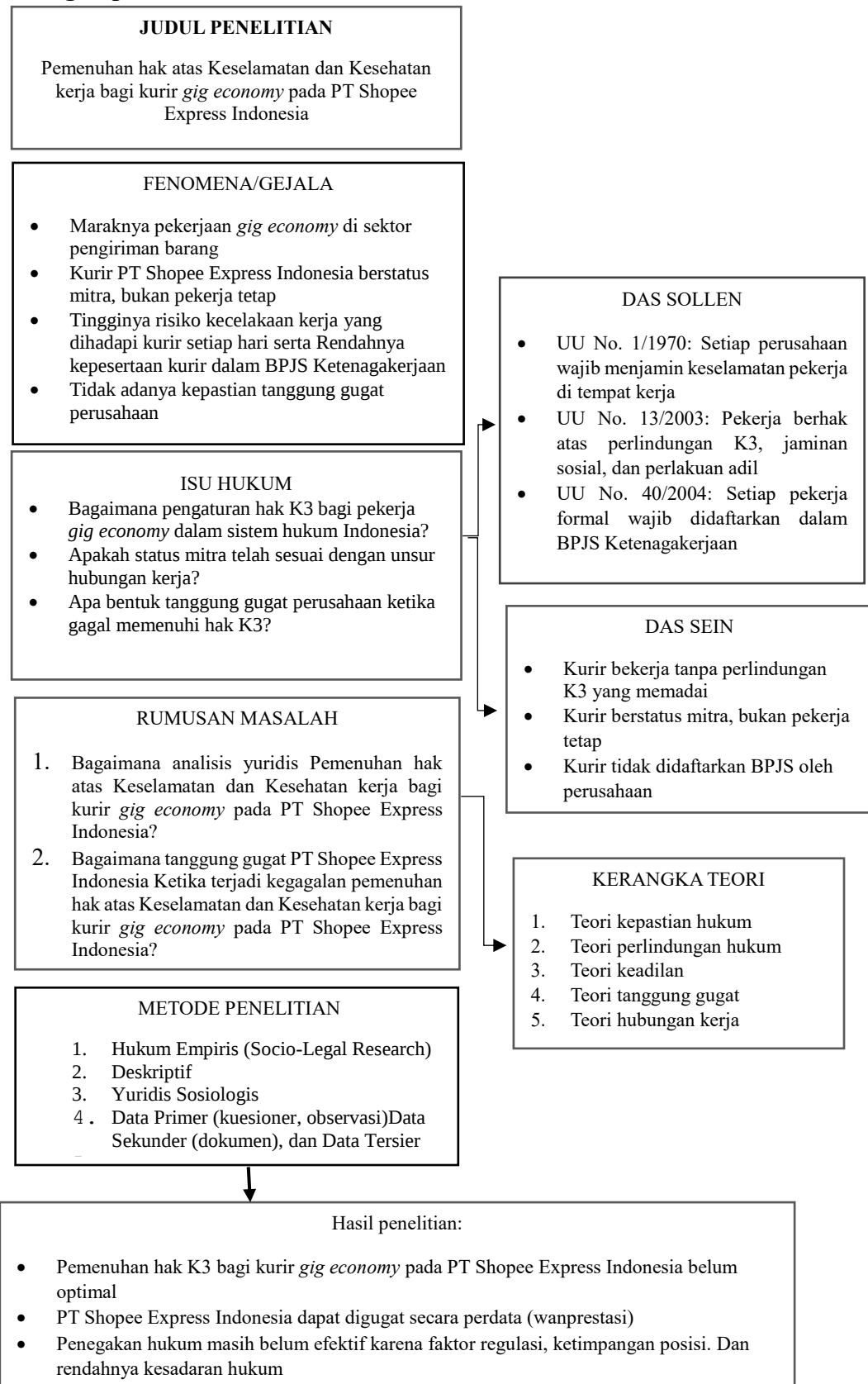
³⁷ Shalihah, 'Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham' hal 160.

³⁸ Implementasi Sistem And Others, 'Implementasi Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (Smk3) Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang', (2017) Hal 3.

tidak mendapatkan perlindungan yang melekat pada status pekerja tetap, seperti jaminan kecelakaan kerja, pelaporan kecelakaan sesuai Permenaker Nomor 3 Tahun 1998, maupun sistem manajemen. Sebaliknya, kurir *gig economy* yang berada di luar skema PKWTT justru menjadi kelompok paling rentan karena tidak tersentuh oleh kewajiban-kewajiban perusahaan yang seharusnya melekat pada hubungan kerja yang sah mengakibatkan terjadinya kekosongan hukum.³⁹

³⁹ Burrage Ps Brinckerhoff Ce, 'The Legal Status Of Gig Economy Workers In Indonesia's Digital Platform Industry (2022-2025): Problematika Status Hukum Pekerja Gig Economy Dalam Industri Platform Digital Indonesia (2022-2025) Hal 10.

B. Kerangka pemikiran



C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini digunakan sebagai dugaan sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti. Dugaan ini disusun berdasarkan kerangka teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, serta didasarkan pada kondisi awal yang terlihat oleh kurir *gig economy*. Hipotesis ini nantinya akan dibuktikan melalui pengumpulan data di lapangan dan dianalisis sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.⁴⁰ Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Hipotesis Pertama

Diduga bahwa pemenuhan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi kurir *gig economy* pada PT Shopee Express Indonesia belum terlaksana secara optimal, khususnya dalam hal perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja dan jaminan keselamatan selama menjalankan pekerjaan. Hipotesis ini didasarkan pada kondisi kerja kurir yang memiliki tingkat risiko tinggi, terutama dalam penggunaan kendaraan di jalan raya serta adanya target kerja yang cukup ketat.⁴¹ Sistem kemitraan yang digunakan dalam *gig economy* juga seringkali menimbulkan ketidakjelasan mengenai kewajiban perusahaan dalam memberikan perlindungan kepada kurir.

⁴⁰ C V Penerbit And Qiara Media, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum* (Ikapi No.237/Jti/2019) Hal 136.

⁴¹ Perlindungan Hukum And Kesejahteraan Kurir, Hukum, Perlindungan, And Kesejahteraan Kurir, 'Journal Of Sharia Economics', 7.1 (2025), Pp. 122–34, Hal 130.

Dari perspektif kepastian hukum, status hukum kurir *gig economy* yang ditempatkan sebagai mitra usaha, bukan sebagai pekerja tetap, menimbulkan ketidakpastian hukum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya mengakui pekerja tetap dan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu sebagai subjek hubungan kerja. Kurir *gig economy* yang bekerja berdasarkan perjanjian kemitraan tidak termasuk dalam kedua kategori tersebut, sehingga hak-hak mereka sebagai pekerja tidak mendapatkan kepastian hukum.⁴² Lalu dari perspektif perlindungan hukum, kurir *gig economy* seharusnya mendapatkan perlindungan preventif dan represif sebagaimana diatur pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Namun, kurir tidak mendapatkan perlindungan tersebut karena ketidakjelasan status hukum mereka. Hal ini menunjukkan adanya kekosongan hukum yang menyebabkan kurangnya perlindungan kepada kurir sebagai kelompok pekerja yang rentan.⁴³

Berdasarkan alasan-alasan diatas, hipotesis pertama menyatakan bahwa pemenuhan hak atas keselamatan dan kesehatan kerja bagi *kurir gig economy* pada PT Shopee Express Indonesia belum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan kata lain, terdapat kesenjangan (gap) antara das Sollen (hukum sebagaimana seharusnya) dengan das Sein (hukum sebagaimana kenyataan dalam praktik).

⁴² Wiguna And Raditya, 'Kekosongan Norma Perlindungan Pekerja Gig' Hal 10.

⁴³ Shalihah, 'Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham'(2026) Hal 12.

2. Hipotesis Kedua

Diperkirakan bahwa tanggung gugat PT Shopee Express Indonesia terhadap kurir *gig economy* masih terbatas, karena hubungan yang dibangun antara perusahaan dan kurir lebih banyak diposisikan sebagai hubungan kemitraan, sehingga tanggung jawab perusahaan terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja belum sepenuhnya dilaksanakan sebagaimana pada hubungan kerja formal.⁴⁴ Hipotesis ini muncul dari adanya perbedaan perlakuan antara pekerja tetap dengan kurir berbasis kemitraan, di mana kurir seringkali tidak mendapatkan perlindungan yang sama, meskipun memiliki peran penting dalam kegiatan operasional perusahaan.⁴⁵

PT Shopee Express Indonesia dapat dimintakan pertanggungjawaban secara perdata atas kegagalan pemenuhan hak keselamatan dan kesehatan kerja bagi kurir *gig economy*, baik melalui gugatan wanprestasi maupun melalui gugatan perbuatan melawan hukum. Hipotesis ini didasarkan pada beberapa alasan yaitu dari perspektif tanggung gugat kontraktual, perjanjian kemitraan antara kurir *gig economy* dengan PT Shopee Express Indonesia, meskipun bersifat baku, tetap merupakan perjanjian yang mengikat kedua belah pihak berdasarkan Pasal

⁴⁴ Fernando Hamonangan, '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 (2025), Pp. 1–15, Hal 16.

⁴⁵ Abdul Jamil, 'Analisis Efisiensi Strategi Optimalisasi Kemitraan Operasional Bagi Perusahaan Kurir', *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2.6 (2025), Pp. 282–91, Hal 287.

1320 dan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.⁴⁶ Apabila dalam perjanjian tersebut terdapat klausul yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja kepada kurir, namun perusahaan tidak memenuhinya, maka perusahaan dapat dinyatakan wanprestasi. Wanprestasi adalah keadaan di mana salah satu pihak tidak memenuhi perjanjian atau kewajiban yang telah diperjanjikan, baik karena tidak melaksanakan sama sekali, terlambat melaksanakan, atau melaksanakan tidak sesuai dengan yang diperjanjikan.⁴⁷ Akibat dari wanprestasi adalah kewajiban pihak yang melanggar untuk membayar ganti rugi kepada pihak yang dirugikan.

Lalu dari perspektif tanggung gugat berdasarkan perbuatan melawan hukum menurut Pasal 1365 KUHPerdata, pengabaian PT Shopee Express Indonesia terhadap keselamatan dan kesehatan kerja kurir *gig economy* dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum. Pasal 1365 KUHPerdata menyatakan bahwa setiap perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kerugian bagi orang lain, mewajibkan orang yang menyebabkan kerugian itu untuk mengganti kerugian tersebut. Perbuatan melawan hukum tidak hanya mencakup perbuatan yang melanggar undang-undang, tetapi juga perbuatan yang bertentangan dengan kewajiban hukum pelaku, bertentangan dengan kesusilaan, atau bertentangan dengan

⁴⁶ Nurlily Darwis Abstrak Niru Anita Sinaga, 'Wanprestasi Dan Akibatnya Dalam Pelaksanaan Perjanjian Niru Anita Sinaga, Nurlily Darwis Abstrak', (2015), Hal 50-51.

⁴⁷ Akibat Hukum, 'Akibat Hukum Wanprestasi Dalam Perspektif Kitab Undang- Undang Hukum Perdata (Bw)', *Jurnal Al-Maqasid*, 3 (2017), Pp. 12-29, Hal 13-14.

kepatutan yang berlaku dalam masyarakat.⁴⁸ Dalam konteks ini, pengabaian terhadap keselamatan kurir yang bekerja dalam sistem yang dikendalikan oleh perusahaan, tanpa memberikan jaminan kecelakaan kerja atau perlindungan K3 yang memadai, dapat dikategorikan sebagai perbuatan yang bertentangan dengan kewajiban hukum perusahaan sebagai pemberi kerja meskipun secara formal disebut mitra, serta bertentangan dengan kepatutan dan kesusilaan. Apabila kurir mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian materiil (biaya pengobatan, kehilangan pendapatan) maupun immateriil (penderitaan, trauma), maka perusahaan wajib mengganti kerugian tersebut.⁴⁹

Selanjutnya, dari perspektif perlindungan hukum bagi pekerja rentan, kurir *gig economy* yang berada dalam posisi subordinat terhadap perusahaan digital tidak memiliki kekuatan tawar yang seimbang. Dalam kondisi seperti ini, negara melalui instrumen hukum perdata harus hadir untuk memberikan perlindungan. Gugatan perbuatan melawan hukum menjadi salah satu instrumen yang efektif untuk meminta pertanggungjawaban perusahaan ketika terjadi kegagalan pemenuhan hak dasar pekerja, termasuk hak atas keselamatan dan kesehatan kerja. Dari perspektif perbandingan dengan negara lain, putusan Mahkamah Agung Inggris dalam perkara *Uber versus Aslam* (2021) telah menetapkan bahwa

⁴⁸ Bing Waluyo, 'Kajian Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Berdasarkan Pada Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata' hal 22.

⁴⁹ Fibrayir Dalika Sobahul And Agus Ariadi, 'Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Memastikan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Menurut Hukum Perdata', *Riggs: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, 4.4 (2025), Pp. 3278–86, Hal 3284.

kurir platform digital termasuk dalam kategori worker, yaitu posisi antara karyawan dan kontraktor independen, sehingga berhak atas perlindungan hukum termasuk keselamatan kerja.⁵⁰ Di Spanyol, Rider Law (2021) mewajibkan platform mengakui kurir sebagai karyawan tetap dengan hak jaminan sosial dan asuransi kesehatan.⁵¹ Meskipun Indonesia belum memiliki regulasi yang setara, prinsip-prinsip keadilan dan perlindungan hukum yang universal dapat menjadi landasan untuk menuntut pertanggungjawaban perusahaan.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut, hipotesis kedua menyatakan bahwa PT Shopee Express Indonesia dapat dimintakan pertanggungjawaban secara perdata atas kegagalan pemenuhan hak keselamatan dan kesehatan kerja bagi kurir *gig economy*, baik melalui gugatan wanprestasi (jika terbukti ada pelanggaran klausul perjanjian) maupun melalui gugatan perbuatan melawan hukum berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata.

⁵⁰ Info Artikel, ‘Rechtens Orderan Fiktif Dalam Ekosistem Gig Economy ’, 14.1 (2025), Pp. 309–30, Hal 324.

⁵¹ Ronald Jolly Pongantung Muhammad Aldo Cahyana Effendi, Dian Ratu Ayu Uswatun Khasanah, ‘Tinjauan Yuridis Tunjangan Hari Raya Bagi Ojek Online Berdasarkan Surat Edaran Kementerian Ketenagakeraan Republik Indonesia’, 2.2 (2024), Pp. 306–12, Hal 129.

