PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP STATUS MITRA KERJA PADA *PLATFORM WORKERS*[1]

Oleh:
Imanuela Alfina Tampilang[2]
Muhammad Hero Soepeno[3]
Grace Henni Tampongangoy[4]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan hukum terkait status *platform workers* di Indonesia serta untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja *platform workers*. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada perkembangan teknologi digital yang melahirkan model pekerjaan berbasis *platform (gig economy)*, di mana pekerja seringkali dikategorikan sebagai mitra kerja, sehingga tidak memperoleh hak-hak normatif sebagaimana pekerja dalam hubungan kerja formal. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum serta berpotensi merugikan pekerja platform dalam pemenuhan hak-haknya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaturan hukum mengenai *platform workers* di Indonesia masih belum jelas dan belum diatur secara spesifik dalam peraturan perundang-undangan, sehingga hubungan antara pekerja dan perusahaan platform cenderung dikonstruksikan sebagai hubungan kemitraan; dan (2) perlindungan hukum bagi platform workers masih belum memadai, karena pekerja tidak memperoleh hak-hak dasar seperti jaminan sosial, upah minimum, serta perlindungan terhadap risiko kerja. Oleh karena itu, diperlukan pembaruan hukum yang komprehensif untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang adil bagi *platform workers* di Indonesia.

Kata Kunci: *perlindungan hukum, platform workers, hubungan kerja, gig economy.*

.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan di era digitalisasi semakin pesat siring perkembangan zaman, negara-negara di dunia sudah memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi dalam segala aspek untuk membantu mempermudah segala sesuatu baik dalam dunia pendidikan, pekerjaan bahkan untuk kehidupan sehari-hari. Berbagai platform-platform digital beredar dengan berbagai fungsi untuk membantu mempermudah setiap orang untuk mencari infomasi dari mana saja dan kapan saja, Indonesia juga menjadi salah satu negara yang tentunya juga mengikuti perkembangan zaman yang ada, masyarakat di Indonesia baik dari generasi melenial hingga generasi beta pada saat ini memanfaatkan teknologi digital sebagai wadah untuk mencari informasi dan juga sebagai media komunikasi secara cepat.[5]

Negara-negara di dunia memanfaatkan perkembangan teknologi ini dalam berbagai aspek kehidupan salah satunya dalam aspek perkerjaan, berbagai platform-platform digital dalam bidang profesional beredar untuk mempermudah perusahaan-perusahaan aplikasi untuk menjalin kerjasama dengan mitra. Negara Indonesia juga memiliki berbagai platform digital untuk mempermudah masyarakat Indonesia mencari pekerjaan yang mengutamakan fleksibilitas, perusahaan aplikasi sudah banyak beredar dan menjadi tempat untuk masyarakat menemukan pekerjaan.[6]

Era ekonomi digital saat ini tentunya membawah perubahan yang sangat signifikan dalam aspek pekerjaan, karena karakteristik utama ekonomi digital yakni instrinsik yang mengubah dinamika pasar, model bisnis, dan perilaku konsumen, hal ini menjadi pendorong utama inovasi, pertumbuhan, serta tantangan dalam ekosistem digital. Data merupakan jantung dari ekonomi digital, setiap interaksi online, mulai dari pencarian di google, pembelian di *e-commerce*, hingga unggahan di media sosial, meghasilkan jejak data yang menjadikan aset paling berharga.

Di negara Indonesia sendiri pekerjaan-pekerjaan yang berbasis digital ini mulai populer

---

[1] Artikel Skripsi
[2] Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 220711011087
[3] Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum
[4] Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum
[5] Sandi Preadeka Rachmat, dkk *"Transformasi Hukum Sebagai Pondasi Ekonomi Digital Serta Inovasi Dalam Analisis Regulasi dan Tantangan Impementasi"* Jurnal Ilmu Sosial, Volume 8, Nomor 1, Tahun 2025, hal. 2

[6] Donna Yulianita, dkk *"Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Dengan Perjanjian Kerja Secara Lisan Berdasarkan "PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja"* Jurnal Ilmu Hukum, Volume 4, Nomor 6, September 2024, hal. 2

dan banyak di minati sejak tahun 2019 yang mana pada masa itu beberapa negara di dunia termasuk negara Indonesia diserang penyakit wabah Covid-19 yang menyebabkan masyarakat pada saat itu harus mengikuti kebijakan pemerintah untuk di isolasi secara mandiri serta membatasi masyarakat Indonesia untuk keluar rumah (PPKM) sehingga hal tersebut menyebabkan mulai berkurangnya konsumen dari perusahan-perusahaan yang ada di Indonesia yang menyebabkan berkurangnya omset perusahan sehingga perusahaan harus melakukan PHK besar-besaran kepada karyawan yang menyebabkan banyaknya karyawan di Indonesia kehilangan pekerjaannya yang mengharuskan mereka mencari pekerjaan di berbagai platform digital yang ada. [7]

Sejak Tahun 2019 hingga sekarang sudah beredar berbagai platform digital yang dapat di akses oleh seluruh masyarakat Indonesia untuk bekerjasama dengan perusahaan digital contohnya aplikasi digital seperti grab, gojek, indrive, kurir barang online, freelance dan masih banyak lagi.[8] Ketertarikan masyarakat Indonesia dalam dunia pekerjaan di platform-platform digital semakin banyak dikarenakan berbagai kemudahan dapat diperoleh oleh para *platform workers* ini salah satu hal yang paling menguntungkan bagi para pekerja *platform workers* ialah jam kerja yang fleksibel sehingga para pekerja dapat menjalankan setiap *jobdesk* dengan waktu yang di tentukan oleh pekerja tersebut.[9]

Fleksibilitas yang menjadi keunggulan utama dari pekerjaan pada platform digital, namun saat ini sayangnya fleksibilitas yang ditawarkan oleh platform digital itu sendiri pada kenyataanya tidak sesuai dikarenakan para *platform workers* harus terus bergantung pada platform digital untuk mendapatkan orderan, serta pendapatan mereka juga hanya dapat diperoleh jika aktif dalam aplikasi, artinya segala aktifitas yang dilakukan oleh *platform workers* tidak berdasarkan kemandirian mereka akan tetapi diatur oleh algoritma sistem.

Algoritma dari sistem secara tidak langsung mengatur waktu kerja dari *platform workers*, sistem algoritma mengatur bahwasanya *platform workers* harus aktif di jam ramai, sistem memberikan prioritas kepada pekeraja yang sering online dan ada penalti jika sering menolak tugas atau pekerjaan yang di berikan, hal ini menunjukan bahwa pekerja tidak benar-benar bebas menentukan waktu kerjanya dan juga tidak secara mandiri menjalankan setiap tugas akan tetapi platform digital juga turut ikut campur dalam hal ini. Hal tersebut menunjukan bawah sebenarnya fleksibilitas yang seharusnya menjadi keunggulan pekerjaan ini sudah mulai hilang dan tergantikan dengan sistem algoritma yang ketat.

Pandangan yang berbeda terkait dengan fleksibilitas yang sekarang ini ditawarkan oleh platform digital rasanya sudah hampir mirip dengan dunia perkerjaan formal yang mengharuskan pekerja datang sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh perusahaan dan harus bekerja sesuai dengan jam operasional yang sudah diatur oleh perusahaan serta berbagai aturan yang mengikat yang harus dipatuhi oleh pekerja formal. Namun di samping kemudahan yang diberikan oleh platform digital ada berbagai hal yang sekiranya menjadi kekurangan dalam dunia pekerjaan platform digital itu sendiri dan sampai pada saat ini masih menjadi masalah yang serius di negara Indonesia karena banyaknya masyarakat yang menggantungkan hidupnya dan bekerja penuh waktu di berbagai platform-platform digital ini belum mendapatkan hak nya sebagai pekerja yang seharusnya dijamin oleh negara Indoneisa.

Salah satu hal yang sangat penting untuk kebelangsungan pembangunan negara Indonesia adalah pekerjanya, sebagai negara berkembang, pekerja merupakan ujung tombak dan merupakan elemen yang sangat penting untuk mewujudkan Indonesia emas tahun 2045. Oleh karena itu kesejahteraan dari pekerja di Indonesia harus dijamin, serta memastikan setiap hak dan kewajiban dari setiap pekerja di Indonesia termasuk juga pekerja digital harus dijamin melalui peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia.

Maraknya platform-platform digital ini akibat dari adanya fenomena *Gig Economy,* fenomena ini merujuk pada sifat pekerjaan yang fleksibel yang dapat dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pekerja itu sendiri.[10] Ciri-ciri dari ekonomi gig sendiri adalah pekerjaan yang berbasis tugas, yang mana pekerja akan

---

[7] Sidi Alkahfi Setiawan*, "Perlindungan Hukun Negara Terhadap Hak Warga Berkeja Di Era Digital"*, Jurnal Rechtens, Volume 12, Nomor 1, Juni 2023, hal.124.

[8] I Ketut Sania, *"Perkembangan dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Terhadap Dinamika Regulasi dan Hak-Hak Pekerja"* Jurnal Hukum, Volume 2, Nomor 3, Tahun 2025, hal. 2-3.

[9] *Ibid.,*

[10] Akhdan Adityo Latri, dkk, *"Hak Pekerja Di Era Gig Economy: Perlindungan Hukum bagi Pekerja Lepas dan Kontrak"*, Jurnal Hukum, Volume 2, Nomor 2, April 2024, hal.375.

dibayar berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan bukan berdasarkan waktu kerja tetap, kemudian tidak adanya hubungan kerja yang tetap antara pekerja dengan platform digital para *platform workers* disebut sebagai mitra oleh platform digital.

Di Indonasia sendiri para pekerja yang bekerja pada platform-plaform digital seperti gojek, grab, indrive, shopee, dan juga freelance di sebut sebagai mitra, yang bekerjasama dengan perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Mitra platform digital ini memiliki kedudukan yang setara dengan perusahaan aplikasi tersebut. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, tidak memberikan status hukum yang jelas bagi para pekerja platform digital.

Masyarakat Indonesia seringkali salah dalam memahami status hukum yang ada dikarenakan adanya pekerja harian lepas yang mirip dengan pekerja-pekerja platform digital yang ada, terkait dengan fleksibilitas dan juga kebebasan dalam memilih waktu kerjanya akan tetapi pekerja harian lepas dan juga *platform workers* memiliki perbedaan yang sangat signifikan pekerja harian lepas memiliki status pekerja walaupun mereka hanya bekerja dalam jangka waktu yang lebih singkat, pekerja harian lepas juga menerima upah sesuai dengan hari kerjanya, serta adanya jaminan sosial.

Pekerja harian lepas juga memiliki kontrak bersama dengan perusahaan berbanding terbalik dengan *platform workers* yang ada, mereka sampai pada saat ini hanya diberikan status sebagai mitra oleh perusaan aplikasi padahal peran dari para *platform workers* ini juga sangat penting untuk menjamin keberlangsungan perusaan aplikasi yang ada, tetapi karena dalam Undang-Undang tidak diatur dengan jelas terkait status hukumnya maka hal ini menjadi keuntungan bagi perusahaan aplikasi untuk tidak memberikan hak-hak dasar seorang pekerja yang seharusnya dijamin dalam Undang-Undang. [11]

Status mitra bagi *platform workers* ini memberikan ketidakadilan bagi para mitra dikarenakan perusahan aplikasi tidak bertanggungjawab atas setiap kendala yang dialami oleh mitra, padahal keduanya saling bekerjasama tetapi seakan-akan perusahaan hanya menerima untungnya saja tanpa mau terlibat apabila terjadi hal-hal yang tidak di inginkan oleh mitra. Perusahaan aplikasi juga berhak mengatur terkait dengan pembagian komisi yang tentunya tidak melibatkan *platform workers,* oleh karenanya tidak adanya transparansi yang jelas terkait dengan pembagian maupun pemotongan komisi yang ditetapkan oleh perusahaan aplikasi kepada para mitra yang menyebabkan kerugian bagi para mitra.[12]

Resiko yang ditanggung oleh *platform workers* juga terbilang cukup beresiko karena tidak adanya jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan apabila *platform workers* mengalami kecelakaan saat bekerja ataupun mengalami kekerasan dan diskriminasi pada saat bekerja, semuanya ditanggung oleh *platform workers*, selain itu juga pemberian rating yang kadang tidak sesuai dengan yang terjadi di lapangan tanpa adanya transparansi dan kesempatan yang diberikan kepada para *platform workers*, sering didapati bahwa para penumpang atau *customer* seenakanya dalam hal memberi rating kepada para pengemudi online atau para *platform workers,* hal ini yang menjadi suatu hal yang penting untuk di telaah terkait dengan keambiguitas terkait dengan status pekerja para *platform workers* di Indonesia.

Peraturan menteri perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Penggunaan Sepeda Motor yang digunakan untuk kepentingan masyarakat[13], tepatnya pada pasal 15 menyebutkan "hubungan antara perusahaan aplikasi dengan pengemudi merupakan hubungan kemitraan" ini salah satu pasal yang jelas menyebutkan bahwa status para pekerja digital dalam hal ini pengemudi online hanya berstastus sebagai mitra saja.

Status dan hubungan kerja antara platform digital dengan *Platform workers* perlu kemudian diperjelas terkait dengan status hukumnya sehingga hak dan kewajiban dari *platform workers* akan lebih jelas sesuai dengan konsep ketenagakerjaan. Dalam Konstitusi kita padahal jelas telah mengamanatkan, tepatnya pada pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik

---

[11] Ahmad Wildan dkk, *"Imlikasi Hukum Terhadap Hak Pekerja harian Lepas di Era Digital: Prespektif Hukum Ketenagakerjaan"*, Jurnal Hukum, Volume 2. Nomor. 2, April-Juni 2024, hal.677.

[12] Samuel Hilman Juninho Tambunana dkk, *"Hubungan Kemitraan Bagi Mitra Driver Online Antara Indonesia dan Inggris di Era Gig Economy; Studi Komparasi"*, Jurnal Kewarganegaraan, Volume 8, Nomor 1, Juni 2024, hal.847.

[13] Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 Tentang *Perlindungan Keselamatan Penggunaan Sepeda Motor yang digunakan Untuk Kepentingan Masyarakat.*

Indonesia Tahun 1945 bahwa "setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak" pun dalam pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa "setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum serta pengakuan yang sama di hadapan hukum"[14], artiannya apa dari kedua pasal ini jika kita melihat pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum dari para *platform workers* tidak terpenuhi karena tidak adanya status pekerja bagi *platform workers* sehingga tentunya apa yang telah diamanatkan tidak terpenuhi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan[15] sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tengang Cipta Kerja[16], menjadi pokok acuan bagaimana para perusahaan memberikan keadilan bagi para pekerja serta menjadi acuan terkait dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh perusahaan dalam menjalankan perusahaannya, akan tetapi semua regulasi perundang-undangan tersebut dirancang berdasarkan paradigma hubungan kerja tradisional. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang cipta kerja masih memiliki kekaburan norma yang mana belum adanya definisi yang jelas dan peraturan yang tegas yang mengatur terkait dengan *platform workers,* yang mana karakteristik *platform workers* seringkali tidak cocok dengan definisi yakni sebagai mitra karena disatu sisi mereka berkerja secara mandiri dan disisi lain mereka juga memiliki hubungan kerja yang panjang dengan perusahaan aplikasi bahkan menjadi mata pencarian pokok bagi para *platform workers*.[17]

Regulasi yang ada saat ini tentunya tidak membirikan perlindungan bagi para pekerja digital, sehingga para *platform workers* menjadi sangat rentan tidak terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, urgensi dari pembahasan terkait dengan status mitra kerja platform digital ini sangat penting karena banyaknya jumlah *platform workers* di Indonesia dan terus meningkat, oleh karena itu perlu adanya kajian lebih dalam terkait dengan hal ini. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tepatnya pada pasal 1 ayat (3) menegaskan bahwa "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja", artianya seharusnya para pekerja platform digital bisa dikategorikan sebagai pekerja/buruh karena juga menerima upah dari pemberi kerja dan di bawah perintah.

Fungsi dari pada Undang-Undang yang mengatur terkait dengan ketenagakerjaan adalah untuk mencapai keadilan sosial dalam lingkup ketenagakerjaan dan melindungi para pekerja dari kekuasaan tidak terbatas oleh pengusaha. Ada tiga jenis perlindungan yang diberikan kepada pekerja melalui Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk hak untuk mendapatkan upah lebih apabila pekerja bekerja di luar kehendaknya, kemudian perlindungan sosial yang melindungi dan memberikan jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan juga perlindungan hak untuk berorganisasi dan perlindungan yang terakhir ialah perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja yang dalam hal ini para pekerja digital tidak dapatkan karena tidak adanya kejelasan terkait dengan status hukum dari para pekerja digital.[18]

Keambiguitas dari status hukum bagi para *platform workers* ini membuat para *platform workers* harus turun langsung unuk meminta kejelasan status mereka sebagai pekerja digital yang menjadi bukti bahwa hal ini sangatlah urgen untuk di tindaklanjuti oleh negara, pada tanggal 20 Mei tahun 2025 kemarin para pekerja platform digital melakukan demonstrasi besar-besaran aksi ini di bawah oleh serikat pekerja angkutan (SPAI) dan diikuti oleh lebih dari 25.000 pengemudi online dari berbagai daerah[19] mereka membawah beberapa tuntutan yaitu meminta kejelasan terkait dengan status hukum dari para pengemudi online, kemudian penghapusan pemotongan aplikator yang dianggap eksploitasi yang menjapai 70%, penghapusan sistem prioritas diskriminatif seperti

---

[14] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

[15] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

[16] Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

[17] Nindry Sulisya Widiastiani, *"Hukum ketenagakerjaan di Era Digital: Kompatibilitas Peraturan Perundang-Undangan Terhadap Praktik Digital Workplace",* Jurnal Hukum, Volume 39, Nomor 3, November 2024, hal.296

[18] Devina Novela, *"Dinamika Perlindungan Hukum Pekerja Remote working Melalui Implikasi dan Pengaturan di Indonesia"*, Jurnal Hukum, Volume 5, Nomor 4, Tahun 2024, hal. 825.

[19] Ika DSuryani Syarief*, "aplikatir; aplikasi Tetap Beroprasi Saat demo Ojol 20 Mei"*, artikel CNN, 20 Mei 2025, hal 2.

skema "slot" dan "aceng", serta penolakan terhadap merger Gojek-Grab yang dikhawatirkan memperkuat monopoli dan memperlemah posisi tawar pengemudi, para pengemudi online juga meminta penetapan tarif oleh negara bukan sepenuhnya berdasarkan algoritma aplikasi.

Demonstrasi ini menjadi bentuk nyata dari ketidakpuasan terhadap sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang saat ini belum mengatur dengan jelas terkait dengan status hukum dari *platform workers* yang mana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang hanya mengatur terkait dengan hubungan kerja tradisonal saja yang tidak mencakup terkait dengan pekerja platform digital di era yang sudah serba digitalisasi ini.[20]

Situasi ini tentunya menimbulkan diskursus publik dan di perlukan perhatian khusus oleh legislatif dalam hal ini Dewan Pewakilan Rakyat (DPR) yang diharapkan mampu untuk mengerti dan memahami kondisi dari masyarakat Indonesia karna mereka merupakan perwakilan dari rakyat, sudah sepatutnya menjamin akan kesejahteraan dari rakyat Indonesia dalam setiap kebijakan Undang-Undang yang ada, perlu adanya Undang-Undang yang mengatur secara spesifik terkait dengan pelindungan pekerja digital untuk mengakui dan melindungi hak-hak dari pekerja digital.

Pemerintah Indonesia, khususnya lembaga legislatif dalam hal ini DPR perlu untuk segera mengisi kekosongan dan keambiguitas hukum yang terjadi di Indonesia terkait dengan pekerja digital yang mana perlu adanya status yang jelas, sehingga hak-hak dasar yang dijamin oleh konstitusi untuk para pekerja juga dapat dirasakan oleh pekerja digital di Indonesia.

Menurut data BPS ada sekitar 1,7 Juta Driver Ojol yang tidak punya asuransi jaminan keselamatan padahal resiko kecelakaan pada saat sedang bekerja sangatlah besar, salah satunya contoh kecelakaan yang terjadi pada bulan Januari tahun 2025 seorang driver ojol yang bernama Wahudin mengalami kecelakaan pada saat sedang bekerja dan harus mengalami perawatan medis kerena tulang tanganya retak akibat kecelakaan saat mengantar penumpang dan pada saat itu dia tidak terdaftar di BPJS ketenagakerjaan karena ungkap pak Wahudin bahwa proses pendaftaran tidak bisa diakomodir karena driver ojol dikategorikan sebagai mitra bukan pekerja yang artiannya, pak Wahudin tidak berhak menerima hak-hak dasarnya sebagai pekerja dan harus menanggung resiko kecelakaan kerja secara mandiri tanpa bantuan BPJS Ketenagakaerjaan, banyaknya kasus seperti inilah yang membuat penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait status pekerja bagi pekerja platform digital di Indonesia untuk memberi proteksi hukum bagi setiap tenaga kerja yang bekerja secara digital dan untuk memenuhi setiap hak-hak dasar dari para pekerja digital secara adil untuk memberi kesejahteraan bagi para pekerja platform digital.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum terkait status *platform workers* di Indonesia?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja *platform workers*?

C. Metode Peneltian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian Hukum Normatif.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum mengenai Platform Wokers di Indonesia

1. Konsep dan Karateristik *Platform Workers* di Indonesia

Platform workers merupakan salah satu bentuk transformasi ekonomi digital yang merujuk pada konsep pekerjaan dari platform-platform digital yang memanfaatkan unsur teknologi digital, infrastruktur digital, layanan digital serta data digital. Indonesia telah mengenal istilah *gig economy,* yang mana merujuk pada model ekonomi ketika pekerjaan sementara, kemandirian serta fleksibilitas yang menjadi nilai plus di sistem pekerjaan digital ini yang tentunya sistem atau karakteristik dari pekerjaan digital ini sangat berbeda dengan pekerja formal.[21]

Kemajuan dan perkembangan teknologi di era revolusi industry 4.0 yang mengedepankan efisiensi dan efektivitas uang bertujuan untuk mencapai suatu perbaikan dengan adanya integrasi antara dunia online dan produksi di industri sehingga segara proses produksi berjalan dengan teknologi.[22] Konsep pekerjaan di era *gig economy*

---

[20] *Ibid.,*

[21] Sevilla Ruhul Izza*, "Analisis Pengaruh Ragam Karakteristik OPekerja Ekonomi Gig Terhadap Perekonomian Nasional",* Jurnal of Regional economics and development, volume 1, Nomor 3, hal 2.

[22] Stevania Maudy dkk, "*Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker pada Era Gig Economy Di Indonesia",* Jurnal

adalah pekerjaan dalam jangka waktu yang lebih singkat dan fleksibel, dibanding dengan pekerjaan yang permanen atau jangka waktu yang lebih panjang atau karyawan tetap.

Konsep *gig economy* praktik economy dibasiskan pada platform digital, dimana platform tersebut akan menjadi pasar kerja tempat bertemunya para *platform workers* untuk melakukan pekerjaan yang di tawarkan, plaform tersebut mengintegrasikan konsumen dengan *supply* tenaga kerja yang ada namun pekerja yang tersedia bukanlah pekerja akan tetapi mitra kerja berdasarkan perjanjian kerja kemitraan.[23]

Platform workers di Indonesia memiliki hubungan kerja kemitraan dengan penyedia platform, oleh karena itu hubungan kerja antara *platform workers* dengan penyedia layanan didasarkan pada perjanjian kerja kemittraan yang terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Oleh karena hal tersebut, maka para *platform workers* di Indonesia belum bisa mendapatkan hak-hak dasarnya sebagai pekerja yang dijamin dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Pengaturan Hukum Terkait *Platform Workers*

Negara Indonesia merupakan negara hukum, sesuai dengan apa yang ada dalam konstitusi tepatnya pada pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mana menyatakan bahwa "Negara Indonesia adalah Negara Hukum". Indonesia sebagai negara hukum wajib untuk mengatur segala hal yang sekiranya menimbulkan kesewenangan terhadap masyarakat, karena fungsi dari pada konstitusi sendiri adalah memberikan batasan-batasan kekuasaan.

Aristoteles mengemukakan bahwa konsep negara hukum yang baik adalah negara yang diperintah berdasarkan konstitusi dan berkedaulatan hukum, dalam negara hukum yang memerintah bukanlah manusiannya, melainkan pemikiran yang adil dari manusia tersebut, untuk dapat berpikir dengan adil maka harus di pagari dengan konstitusi dan hukum. Hukum adalah wujud kebijaksanaan kolektif warga negara (*collective wisdom*) yang melibatkan peran antara warga negara dengan pembentuknya yang mencerminkan keadilan. Apabila keadaan ini telah terwujud maka terciptalah "Negara Hukum".[24]

Pekerjaan di platform digital di negara Indonesia mulai diminati oleh masyarakat sejak Tahun 2019, pada masa itu banyak masyarakat Indonesia yang kehilangan pekerjaan karena wabah Covid-19, mereka yang bekerja di platform digital disebut sebagai *Platform Workers* yang mana mereka juga merupakan bagian dari negara Indonesia, mereka yang bekerja di platform digital adalah masyarakat yang saat ini menggantungkan kehidupaan mereka sebagai mitra kerja dari platform-platform digital yang ada, tentunya mereka juga memerlukan perlidungan hukum untuk memastikan setiap hak-hak dari masyarakat terpenuhi sesuai dengan amanat konstitusi.

Kehadiran platform digital memberikan lapangan kerja yang lebih luas bagi masyarakat Indonesia dan juga tentunya membuka babak baru dalam dunia kerja informal. Dari prepektif ketenagakerjaan, ekonomi gig menghadirkan disrupsi yang signifikan terhadap model kerja tradisional. Dalam sistem industry klasik, pekerja memiliki hubungan kerja tetap yang mana memiliki jam kerja yang jelas, kontrak formal, gaji bulanan yang sesuai dan hak atas perlindungan sosial. Sebaliknya dalam gig ekonomi, hubungan kerja bergeser menjadi fleksibel, berbasis tugas dan dikelolah oleh platform digital. Pekerja dianggap mitra namun pada kenyataannya tetap terikat regulasi algoritma.[25]

Definisi pekerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan tepatnya pada pasal 1 Angka 3 mendefinisikan bahwa pekerja atau buruh adalah "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja". Definisi ini memberi penegasan terkait dengan hubungan kerja yang mana ada tiga elemen penting yang menjadi dasar yakni adanya pemberi kerja yang memberikan perintah, adanya pekerja yang melaksanakan pekerjaan tersebut, dan adanya upah dalam bentuk imbalan.[26]

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, belum memberikan

---

Imiah Penegakan Hukum, Volume 11, Nomor 2, Desember 2024, hal 269.

[23] Victory Haris dkk, *"Regulatory developments In The Gig Economy"*, A Literature Review, The Winners 21, hal 2.

[24] Jarot Digdo Ismoyo dkk, "*Teori Negara Hukum"*, (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025), hal 2.

[25] Endah Pratiwi dkk, "*Hukum Dalam Bayangan Platform: Merekonstruksi Status dan Perlindungan Pekerja Ekonomi Gig di Indonesia"*, (Sukabumi: PT. Arunika AksaKarya, 2025), hal 4

[26] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tenang Ketenagakerjaan

status hukum yang jelas bagi pekerja platform digital atau *platform workers* karena kerangka hukum ketenagakerjan formal tersebut dihadapkan pada model kerja ekonomi gig, tentunya hal tersebut memunculkan kesenjangan regulasi yang signifikan karena struktur perlindungan yang dibangun melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja secara konseptual, dirancang untuk hubungan kerja yang hierarkis antara pekerja dan pemberi kerja.[27]

Transfomasi digital membawah tantangan yang serius karena disatu sisi, era digital membuka peluang inklusi sosial dan percepatan pembangunan, namun di sisi lain juga menciptakan kesenjangan digital antara kelompok masyarakat yang memiliki akses teknologi, literasi digital dangan mereka yang tertinggal. *platform workers* yang saat ini berstatus sebagai mitra belum bisa menerima hak-hak dasar sebagai pekerja yang dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menawarkan kerangka legal yang komprehensif untuk melindungi hubungan kerja formal di dalamnya diatur asas non-diskriminasi, kesempatan kerja, perlindungan sosial, hubungan industrial, pengupahan, jaminan kesejahteraan, serta mekanisme pengawasan dan sanksi pidana untuk pelanggaran.

Hak-hak pekerja yang dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tepatnya pada pasal 79 ayat 2 jelas, karena menekankan hak pekerja atas upah layak sesuai upah minimum provinsi, jam kerja maksimal 40 jam per minggu dengan lembur yang dibayarkan sesuai tarif, cuti tahunana minimal 12 hari setelah nominal 12 hari setelah 12 bulan bekerja, hak cuti istimewa untuk pernikahan, keluarga sakit atau wafat, serta libur nasional, hak-hak dasar ini menjadi acuan untuk segala kebijakan perusahaan untuk memberikan hak-hak dasar bagi pekerja formal yang sayangnya tidak bisa diterima oleh pekerja digital dikarenakan status hukum para pekerja digital belum jelas adanya.[28]

Dalam konstitusi kita tepatnya pada pasal 28 D ayat 1 menyatakan dengan jelas bahwa "setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum" dan ditegaskan kembali pada ayat 2 bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta medapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Hal ini pun menjadi pedoman bagi setiap warga negara Indonesia khususnya bagi tenaga kerja, bahwa mereka berhak untuk menerima hak-hak dasar yang sudah dijamin dalam konstitusi tanpa terkecuali.[29]

Secara normatif pengaturan hukum terkait *platform workers* di Indonesia masih memiliki kekaburan norma karena sampai pada saat ini para *platform workers* hanya berstatus sebagai mitra kerja yang bukan pekerja, padahal mereka telah memenuhi tiga unsur yakni adanya perintah, pekerjaan dan upah sehingga mereka dapat dikategorikan sebagai pekerja. Ketidaksesuaian kerangka hukum ini
memperlihatkan bahwa, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia masih berorientasi pada era industri manufaktur, bukan pada realitas kerja digital yang fleksibel dan terdesentralisasi. Pergeseran ke arah pekerjaan berbasis platform menuntun redefinisi hubungan kerja dan perluasan cakupan hukum untuk mencakup pekerja di bawah sistem algoritmatik.[30]

Kondisi ini memperlihatkan bahwa hukum ketenagakerjaan di Indonesia cenderung tertinggal dari realitas perkembangan ekonomi digital. Regulasi yang ada pada saat ini hanya mengatur pekerja formal di sektor manufaktur atau jasa konvensional, model kerja baru yang berbasis platform justru berkembang pesat tanpa fondasi hukum yang jelas. Kesenjangan ini menciptakan keambiguan dan rawan untuk dimanfaatkan, karena *platform workers* tidak dilindungi penuh sebagai pekerja tetapi juga tidak sepenuhnya mandiri.[31]

3. Perbedaan Hubungan Kerja dan Hubungan Kemitraan Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Perbedaan kedudukan antara tenaga kerja yang berstatus sebagai pekerja dan Mitra kerja, menjadi faktor yang krusial dalam hubungan kerja dan hubungan industrial. Namun perbedaan kedudukan bukanlah menjadi kesenjangan antara pekerja dan mitra kerja, meskipun terdapat perbedaan, pada dasarnya keduanya saling menguntungkan jika hubungan kerja keduanya

[27] Endah Pratiwi *Op. cit.,* 19

[28] Sukhebi Mofea, '*Ketenagakerjaan Dalam Era Digital: Tantangan dan Peluang"*, (Padang: Get Press Indonesia, 2025), hal 28.

[29] Ratna Indayatun, "*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berbasis Online"*, (Tanggerang Selatan: Yayasan Berkah Aksara Cipta Karya,2023), hal 2.

[30] Endah Pratiwi, *Loc. Cit.*

[31], *Op. Cit.* hal 21.

dapat tertata dan terjalin dengan baik, yang tentunya harus diatur dalam aturan hukum ketenagakerjaan.[32]

Hukum ketenagakerjaan diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjadi dasar hukum dalam mengatur bidang ketenagakerjaan, tentunya diharapkan dapat mewujudkan tujuan pembangunan nasional, yaitu membangun Indonesia seutuhnya dan meningkatkan kesejateraan sosial serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.[33] Dalam hukum ketenagakerjaan ada beberapa aspek penting yakni adanya perjanjian kerja, keamanan dan kesehatan kerja yang mana perjanjian kerja ini adalah suatu kesepakatan antara majikan dan pekerja yang mengatur kondisi kerja, perjanjian kerja, hak-hak pekerja, serta kewajiban majikan.[34]

Hakikat dan sifat hukum ketenagakerjaan terletak pada esensi sebagai suatu perangkat aturan yang dirancang untuk mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja, dengan tujuan utama menciptakan keadilan, keseimbangan, dan perlindungan dunia kerja. Secara akademisi juga hakikat hukum ketenagakerjaan dapat dipahami sebagai upaya untuk menjamin penghormatan terhadap hak-hak asasi pekerja, memastikan kewajiban pemberi kerja terpenuhi dan menciptakan harmoni dalam hubungan industrial.[35]

Hukum ketenagakerjaan juga memiliki sifat khusus yang membedakanya dari hukum lainnya, yaitu sifatnya yang melindungi pihak yang lebih lemah yaitu pekerja itu sendiri dari potensi eksploitasi akibat ketidakseimbangan posisis tawar dalam hubungan kerja. Dengan demikian, hakikat hukum ketenagakerjaan tidak hanya betujuan untuk memberikan kepastian hukum, tetapi juga untuk menciptakan keadilan sosial yang berorientasi pada kesejahteraan pekerja sebagai komponen penting dakam pembangunan ekonomi dan sosial.

Perkembangan dan kemajuan teknologi di Indonesia memberikan dampak yang cukup signifikan dalam dunia pekerjaan, di era yang sudah serba digitalisasi sekarang ini perubahan bentuk pekerjaan sudah telihat jelas, berbagai platform-platform digital mulai beredar bukan hanya sebagai media digital tempat mencari informasi dengan mudah tetapi juga menjadi tempat masyarakat bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Salah satu faktor yang menyebabkan berkembangnya pekerjaan di platform digital ini karena *gig economy* yang mulai berkembang dan popular di Indonesia, gig sendiri berasal dari bahasa gaul yang merujuk pada pekerjaan sementara atau kontrak, fenomena *gig economy* memberikan fleksibilitas bagi *platform workers* untuk bekerja secara *independen,* contoh para *platform workers* yang berkembang di Indonesia seperti *freelancer* (pekerja lepas) kontraktor, untuk bergabung melalu platform digital seperti gojek, grab, indraiv, upwork, fiverr, kurir shoppe dan masih banyak lagi.[36]

Fleksibilitas waktu dan peluang pasar global menjadi daya tarik utama bagi pekerja untuk berkarya dalam gig ekonomi, namun di balik keunggulan tersebut, gig ekonomi juga menimbulkan tantangan yang serius ketidakjelasan status dan hak-hak pekerja dan ketiadaan pelindungan sosial menjadi tantangan yang besar bagi *platform workers* di Indonesia. Namun sampai pada saat ini *platform workers* di Indonesia masih berstatus sebagai mitra kerja, bukan sebagai pekerja atau karyawan, sehingga perlindungan hukum dari sisi mereka belum dapat terpenuhi sesuai dengan yang dijamin dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perbedaan yang paling mendasar antara hubungan kerja dan hubungan kemitraan teletak pada bentuk perjanjian dan pemenuhan hak-hak yang akan didapatkan. Berikut ini perbedaan hubungan kerja dan hubungan mitra:

a. Hubungan Kerja
   Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara "pengusaha" atau pemberi kerja dengan "pekerja" atas dasar perjanjian kerja, yang mempunyai unsur kerja, upah, dan perintah. Dengan diadakanyanya perjanjian kerja, maka terjalin hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Secara eksplisit juga ditegaskan bahwa unsur pekerjaan, perintah dan upah merupakan syarat mutlak yang secara kumulatif harus ada dalam perjanjian kerja, apabila salah satu unsur tersebut tidak

[32] Surya Perdana, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan"*, (Medan: UMSU PRESS, 2023), hal 1.

[33] *Ibid*, hal 1- 2.

[34] YM. I Gusti Agung Sumanatha, "*Reformasi Hukum Ketenagakerjaan Antara Perlindungan Hukum dan Fleksibilitas Dunia Usaha"* ,(Jakarta: KENCANA, 2025), hal 3.

[35] *Ibid*, hal 7.

[36] Hosiana Daniel Adrian Gultom, "*Perlindungan Hukum Pekerja Era Gig Ekonomi: Tinjauan Regulasi Ketenagakerjaan Indoneisa"*, Artikel Hukum Online, Juli 2025.

terpenuhi maka perjanjian tidak akan melahirkan hubungan kerja.[37]

Unsur pekerjaan, menurut Prof. Mr. M. G. Rood, suatu perjanjian kerja haruslah memuat pekerjaan yang diperjanjikan untuk dikerjakan sendiri oleh pekerja, dengan berpedoman pada perjanjian kerja yang di sepakati.[38] KUHPerdata merupakan pedoman perjanjian anatara pemberi kerja dan juga pekerja pada pasal 160a KUHPerdata suatu pekerjaan dapat dimungkinkan dikerjakan oleh orang lain apabila telah diberitahukan dan disetujui oleh pemberi kerja.[39]

Unsur upah, Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya, sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja karena telah melaksanakan suatu pekerjaan.[40] Jika seorang melakukan suatu pekerjaan bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, maka hubungan tersebut tidak dapat dinyatakan sebagai hubungan kerja.

Dalam hubungan kerja wajib untuk menbuat suatu perjanjian kerja yang mana ini merupakan dasar utama dalam setiap hubungan kerja. Perjanjian kerja biasanya dibuat secara tertulis yang biasanya disebut sebagai kontrak kerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis yang bertujuan untuk memberikan kepastian dan kejelasan terkait setiap hak dan kewajiban dari pemberi kerja maupun pekerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi bahwa perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak perjanjian kerja secara tertulis juga menjadi alat bukti yang kuat apabila suatu saat terjadi suatu perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja.

Pasal 1 angka 15 *juncto* pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan definisi bahwa "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunya unsur pekerjaan, upah dan perintah".[41] Perjanjian kerja menjadi dasar atau fondasi utama lahirnya suatu hubungan kerja, Perjanjian kerja dapat di kategorikan menjadi dua yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Pekerja dalam hubungan kerja PKWT sering disebut sebagai pekerja kontrak atau karyawan kontrak, sedangkan pekerja dalam hubungan kerja PKWTT sering disebut sebagai pekerja tetap atau karyawan tetap.[42]

Perjanjian kerja dapat dikatakan sah jika telah memenuhi syarat sah nya suatu perjanjian yakni dalam pasal 1320 KUHPer yakni, kesepakatan para pihak, kecakapan para pihak dalam melakukan perbuatan hukum, syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan syarat pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[43]

Dalam hubungan kerja, pekerja berhak untuk mendapatkan hak-hak dasarnya yang dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu hak atas upah yang layak (pasal 88), hak atas kesehatan dan keselamatan kerja (pasal 86), hak katas jaminan sosial (pasal 99), dan hak-hak lainnya yang akan didapatkan apabila memiliki hubungan kerja dan berstatus sebagai pekerja.

b. Hubungan Kemitraan

Hubungan kemitraan tentunya memiliki berbeda dengan hubungan kerja, hubungan kemitraan menurut pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang usaha mikro, kecil, dan menengah, menjelaskan bahwa hubungan kemitraan adalah kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan pelaku usaha mikro, kecil, dan mengengah (UMKM) dengan usaha besar.[44]

---

[37] Alaududi, "*Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja Dalam Teori dan Praktik"*, (Depok: Rajawali Pres, 2021), hal 16.

[38] Djumadi, *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)*, (Jakarta: CV.Rajawali,1992), hal 28.

[39] Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, pasal 160a.

[40] Undang-Undang No 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30.

[41] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15.

[42] Budi Santoso, *"Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama"*, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2012), hal 4.

[43] Ibid, hal 5

[44] Lucyane Djaafar, "Kinerja Sumber Daya Manusia Prespektif Pelayanan Birokrasi", (Purbalangga: Eureka Media Aksara, 2025), hal 20.

Berdasarkan definisi tersebut hubungan kemitraan telah jelas, namun dalam praktiknya seringkali terjadi kesalahan pengklasifikasian hubungan hukum antara hubungan kemitran pada status yang seharusnya hubungan kerja, hal ini bertujuan agar perusahan dapat menghindari kewajiban dalam pemberian hak-hak dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK secara sepihak.[45] Perbedaan mendasar dari hubungan kerja dan hubungan kemitraan yaitu hubungan kemitraan mengedepankan mutualisme diantara para pihak, kemitraan menekankan pada hubungan saling menguntungkan, dimana posisi para pihak setara.

Perkembangan di era *gig economy* saat ini mengklasifikasikan *platform workers* kedalam hubungan kerja kemitraan, sehingga mereka tidak memiliki akses atas perlindungan ketenagakerjaan, jaminan sosial, maupun akses terhadap lembaga penyelesaian perselisihan yang layak. Hal ini memberikan suatu tantangan baru bagi hukum ketenagakerjaan di Indonesia karena *platform workers* memiliki hubungan kemitraan dengan penyedia platform digital maka upah minimum, jam kerja wajar, maupun jaminan kecelakaan pada saat berkerja tidak dapat di peroleh *platform workers*.[46]

Sederhananya perbedaan hubungan kemitraan dan hubungan kerja adalah, hubungan kemitraan tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi hubungan kemitraan merupakan hubungan keperdataan yang diatur dalam pasal 1320 KUHPer. Pihak yang terikat dengan perjanjian kemitraan, di dalam KUHPer tidak ditentukan secara tegas pengertiannya, perjanjian kemitraan ini merupakan suatu perjanjian yang timbul, tumbuh dan berkembang di masyarakat yang mana adanya kesepakatan diantara kedua belah pihak yang dibuat oleh pengusaha dan mitra, namun pada prakteknya suatu perjanjian hanya dibuat secara sepihak oleh pengusaha dan tugas mitra hanya menyetujui apa yang telah diatur oleh pengusaha tanpa adanaya negosiasi.

B. Perlindungan Hukum Bagi *Platform Workers*

Indonesia sebagai negara hukum memiliki tujuan salah satu diantaranya adalah untuk melindungi setiap warga negaranya serta mewujudkan kesejahteraan umum, membentuk suatu masyarakat yang adil dan juga makmur. Amanant Konstitusi dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke 4 menegaskan bahwasanya "Pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indoneisa dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan perdamaian abadi dan keadilan sosial".[47]

Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam pasal 27 ayat 2 mengamanatkan "Tiap-tiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, kemudian pada pasal 28 D ayat 1 juga kembali ditegaskan bahwa "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum", "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dam perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja" (ayat 2). Hal ini menjadi dasar dan fondasi bagi setiap warga negara Indonesia bahwa dalam menjalankan kehidupan mereka berhak untuk diberikan perlindungan hukum untuk menjamin kehidupan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Gig economy mengubah pola pekerjaan di Indonesia yang sebelumnya pekerja konvensional sekarang sudah mulai beralih ke pekerja digital melalui platform-platform digital yang ada, yang mana para pekeja platform digital ini disebut sebagai *platform workers*, yang dalam hubungan ketenagakerjaan dengan perusahaan para *platform workers* dikategorikan sebagai mitra kerja. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam hal ini hanya memberikan perlindungan dan hak-hak normatif kepada pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja, artianya *platform workers* di Indonesia sekarang ini masih belum memiliki status hukum yang jelas, serta belum mendapatkan hak-hak dasar pekerja karena hubungan kemitraan yang diberikan kepada para *platform workers*.

Perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia pada dasarnya hanya melindungi hak-hak normatif dari pekerja/buruh, sebagai pihak yang bekerja dengan menerima upah dari pemberi

[45] Ibid, hal 21.

[46] Haspul Nasaer, "Dinamika Hubungan Industrial di Era Digital", (Pohon Cahaya, 2025), hal 185.

[47] Ratna Indayatun, *Op. Cit*, hal 1.

keja, sesuai dengan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.[48] Hubungan kemitraan Pada *platform workers* ini diberikan oleh platform digital yang mana mereka menganggap bahwa posisi mereka adalah setara dan bukan sebagai pemberi kerja, melainkan sebagai penyedia layanan teknologi yang menjembatani mitra dan konsumen.

Kekosongan norma perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia bagi para *platform workers* merupakan suatu hal yang melanggar apa yang sudah diamanatkan dalam konstitusi kita, hubungan kemitraan yang diberikan oleh perusahaan bagi *platform workers,* rasanya merupakan bentuk ketidaksiapan peyedia platform digital untuk menanggung hak-hak normatif dari *platform workers* apabila memiliki hubungan kerja denga platform digital. *Platform workers* juga harus menanggung sendiri biaya oprasional, dan posisi tawar mereka menjadi lemah ketika terjadi perubahan tarif, pengurangan insentif atau pemutusan akses aplikasi secara sepihak hal ini menujukan tidak adanya pelindungan bagi *platform workers* dan menjadi pihak yang rentan di eksploitasi.[49]

Platform workers bekerja di ruang digital dengan platform digital sebagai aktor utamanya sehingga relasi kuasanya dipengaruhi bukan hanya oleh kontrak, tetapi juga oleh algoritma dan kebijakan aplikasi yang tidak transparan kepada *platform workers*. Dengan demikian dapat kita simpulakan *platform workers* secara normatif, pengaturan hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini belum mengakomodir *platform workers*, sehigga hak-hak normatif serta pelindungan hukum bagi mereka belum dapat diperoleh.[50]

Isu ini tentunya menimbulkan pertanyaan penting terkait keadilan sosial dan keberpihakan regulasi terhadap *platform workers*, karena isu ini menjadi bahan evaluasi terhadap sistem perlindungan yang ada dan tentunya pembaharuan regulasi baru yang mampu menjamin perlindungan sosial bagi *platform workers* yang lebih memadai. Kenyataan ini tentunya melanggar prinsip keadilan distributive sebagaimana dikemukakan oleh Aristoteles yakni bahwa hak harus diberikan sesuai kebutuhan dan kontribusi masing-masing individu tetapi juga melanggar asas hukum perlindungan kerja dalam sistem ketenagakerjaan.[51]

Dalam konteks negara hukum memperlihatkan kegagalan negara dalam menerapkan teori perlindungan hukum Philipus M Hadjon yang menyatakan bahwa hukum harus berpihak kepada pihak yang secara sosial ekonomi lebih lemah untuk menciptakan keseimbangan dalam hubungan hukum, *platform workers* menjadi pihak yang lemah karena bergantung sepenuhnya pada agoritma dan kebijakan sepihak dari aplikasi digital.[52]

Menurut teori keadilan John Rawls perlindungan yang ada pada saat ini gagal memenuhi prinsip perbedaan (Difference Priciple), karena tiak memberikan manfaat maksimal bagi kelompok paling rentan (least advantage), yang dalam hal ini *platform workers* itu sendiri. Ketika regulasi hukum yang ada pada saat ini tidak mengoreksi sebuah kegagalan perlindungan dan tidak dijaminnya keadilan bagi *platform workers,* maka hal tersebut menjadi ugensi bagi suatu negara untuk segera mengubah regulasi yang ada pada saat ini untuk menjamin apa yang telah di amanatkan kontitusi. [53]

Prespektif John Rawls juga menegaskan bahwa struktur sosial yang adil harus memberikan manfaat terbesar kepada kelompok paling tidak beruntung, pekerja platform jelas merupakan kelompok yang berada dalam posisi rentan, mereka bekerja tanpa jaminan pendapatan, tanpa perlindungan sosial, tanpa perlindungan kecelakaan kerja dan tanpa mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif.

Penerapan prinsip-prinsip keadilan dan kepatian hukum secara konsisten menunjukan kegagalan saat ini, teori keadilan John Rawls tidak terpenuhi dari segi prinsip perbedaan, ketidaksetaraan posisi tawar justru merugikan kelompok paling rentan yaitu *platform workers*,

---

[48] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagaerjaan

[49] Wiguna Sabg Made Andika, *" Kekosongan Norma Perlindungan Pekerja Gig Economy Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia"*, Vokume 4, Nomor 1, Januari 2026, hal 6.

[50] Ibid, hal 7.

[51] Adlhiyati z and Achmad, "Melacak Keadilan Dalam Regulasi Aristoteles, Thomas Aquinas, dan John Rawls", Jurnal Hukum, Volume 2, Nomor 2, hal 409-431.

[52] Dini Puspitasari*, "Analisis Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Ekonomi Gig Di Indonesia Dalam Prespektif Hak Atas Jaminan Sosial"*, Rio Law Jurnal, Volume 7, Nomor 1, Juli 2026, hal 106.

[53] Mutiara Safira Raudatul Hasanah*, "Status Hukum Pekerja Platform Digital Menurut Prespektif Hukum Ketenagakerjaan"*, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan", Volume 4, Nomor 3, Januari-maret 2026, hal 10.

karena mereka tidak memperoleh unsur dasar atau *basic liberties* seperti jaminan sosial wajib, upah minimum dan prosedur keberatan yang adil terhadap suspend.[54]

Perlindungan bagi *platform workers* di Indonesia tentunya sangat lemah, karena hukum positif di Indonesia saat ini tidak mengatur secara spesifik terkait *platform workers*, sehingga bukan hanya ketidakjelasan terkait dengan hak-hak dan kewajiban dari *platform workers* itu sendiri, akan tetapi apabila terjadi suatu sengketa maka penyelesaiannya cukup kompleks, karena status *platform workers* di Indonesia saat ini adalah mitra kerja. Sehingga apabila di kemudian hari terjadi suatu sengketa maka dapat diselesaikan berdasarkan pengadilan perdata, karena sengketa pada platform digital merupakan bagian pengadilan perdata dikarenakan status mitra yang diberikan kepada *platform workers*.[55]

Penyelesaian sengketa pada *platform workers* dapat beralih ke pengadilan industrial apabila dapat dibuktikan bahwa hubungan antara *platform workers* dan juga platform digital merupakan hubungan kerja, tentunya pembuktian tersebut membutuhkan doktrin-doktrin hukum yang mendukung, contohnya doktrin hubungan kerja, yang mana *platform workers* ini dapat dikategorikan sebagai pekerja apabila dapat dibuktikan bahwa mereka, menerima pekerjaan, adanya perintah, serta adanya unsur upah, jika dapat dibuktikan maka akan beralih ke pengadilan hukum industrial (PHI). Jika beralih ke PHI maka hal yang menjadi akar permasalahan saat ini akan terselesaikan dan *platform workers* dapat dengan lelusas menuntut hak mereka sebagai pekerja yang tidak akan mereka peroleh jika sengketa tersebut diadili dalam pengadilan hukum perdata.[56]

Maka dari itu status hukum bagi pekerja digital merupakan hal yang sangat penting untuk memberikan kepastian hukum dan juga untuk mempermudah apabila terjadi suatu suatu sengketa apakah akan diadili pada di pengadilan hubungan industrial atau pengadilan hukum perdata.

1. Perbedaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Konvensional dan bagi *Platform Workers*

Perbandingan perlindungan hukum antara pekerja konvensional dengan *platform workers* terlihat sangat mencolok, dikarenakan perbedaan hubungan hukum yang terjadi antara pekerja konvensional dan *platform workers*, pekerja konvensional atau pekerja formal sendiri memiliki hubungan kerja yang jelas dan diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan memiliki status sebagai pekerja dalam hubungan kerja bersama dengan perusahan, sedangkan *platform workers* sendiri memiliki hubungan kerja kemitraan dengan platform digital yang ada sehingga hak-hak normatif yang dijamin dalam Undang-Undang ketenagakerjaan tidak dapat menjangkau pekerja digital atau *platform workers*.

a. Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh

Pekerja dengan status kerja dan juga dengan kontrak kerja formal, baik dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), memperoleh perlindungan hukum yang cukup kuat, stabil dan tersturktur, Pekerja formal memiliki kejelasan hubungan kerja yang ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hal ini memungkinkan berbagai aspek ketenagakerjaan seperti jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak atas upah yang layak sesuai dengan upah minimum, hak atas cuti melahirkan bagi perempuan, serta hak untuk mendapatkan tunjangan dan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.[57]

Pekerja formal yang memiliki hubungan kerja tentunya dijamin aksesnya terhadap berbagai bentuk jaminan sosial ketenagakerjaan yang dikelolah oleh BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, meliputi jaminan hari tua (JHT), jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), dan jaminan pension (JP). Pekerja formal pun berhak mendapatkan advokasi dari serikat pekerja, serta akses kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industry, baik melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun pengadilan hubungan industry (PHI).[58]

Kerangka hukum untuk melindungi pekerja dari berbagai posisi dikelompok

[54] *Ibid*, hal 12.

[55] Aril Ramadhan Nur Alam dkk, *"Tanggung Jawab Penyedia Platform Terhadap Pekerja Gig (Gig Worker) Dalam Hubungan Kemitraan Atasn Wanprestasi Pembeli Ditinjau dari KUHPer*", Volume 10, Nomor 2, Tahun 2022, hal 10.

[56] Retno murni, *"Hukum Bisnis Menjawab Tantangan Digitalisasi",* (Bogor: Divya Media Pustaka, Tahun 2025), hal 434.

[57] Rahma Fitri Amelia Hasibuan dkk, "Kontrak Kerja vs Kontrak Platform: Perbandingan Perlingdungan Hukum Bagi Pekerja di Era Ekonomi Digital", Volume 2, Nomor 2, Juni 2025, hal 81

[58] *Loc. Cit.,*

perusahaan mempunyai banyak aspek dan melibatkan berbagai undang-undang dan peraturan yang bertujuan untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerja, Departemen Tenaga Kerja (DOK) memberlakukan beberapa undang-undang yang berlaku untuk bisnis dan pekerja untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan. Dewan Hubungan Perburuhan Nasional memainkan peran penting dalam melindungi hak-hak pekerja untuk melibatkan dalam aktifitas bersama, seperti perundingan bersama membentuk serikat pekerja, untuk mengatasi segala eksploitasi dan praktek perburuhan yang tidak adil, penegakan hukum ini berfungsi sebagai mekanisme hukum untuk memaksa pemangku kepentingan mematuhi undang-undang ketenagakerjaan dan menjunjung tinggi hak-hak pekerja dengan berbagai posisi dalam perusahaan.[59]

Secara internasional Indonesia telah meratifikasi konvensi-konvensi yang dikeluarkan oleh International Labour Organization (ILO), didalam konvensi-konvensi ini mengatur hak-hak pekerja, termasuk hak atas kondisi kerja yang layak, kebebasan berserikat, hak berunding bersama, dan larangan kerja paksa maupun pekerja anak, beberapa bentuk konvensi yang telah diratifikasi Indonesia antara lain, Konvensi ILO No. 87 Tentang kebebasan berserikat, Konvensi No. 98 tentang hak berunding bersama, Konvensi No. 29 dan No. 105 tentang pemutusan kerja paksa, serta Konvensi No. 138 dan No. 182 tentang penghapusan pekerja anak, dengan diratifikasinya konvensi-konvensi ini, maka ini menjadi komitmen bagi bangsa Indonesia untuk memberikan perlindungan bagi seluruh pekerja di Indonesia.[60]

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja harus di lindungi untuk mencapai suatu keadilan bukan hanya terkait dengan pemenuhan hak-hak formal pekerja tetapi juga dalam aspek moral, sosial, dan ekonomi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan konsep keadilan kerja yang merujuk pada perlakuan yang setara, kesempatan yang adil, kompensasi yang layak, dan perlindungan terhadap segala bentuk diskriminasi atau eksploitasi.[61]

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aturan turunanya berlaku beberapa bentuk perlindungan keadilan bagi pekerja antara lain:

Keadilan distributif, yang mana keadilan ini mengacu pada sejauh mana imbalan kerja (upah, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya), didistribusikan secara proporsional sesuai dengan kontribusi, kinerja, serta kebutuhan pekerja, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur terkait dengan upah yang layak sesuai dengan standar upah minimum regional atau nasional, kemudian adanya kesesuaian tunjangan dan fasilitas dengan resiko pekerjaan, serta adanya kebijakan pengupahan berbasis kinerja yang transparan, Konsep ini selaras dengan teori keadilan John Rawls yang mana menekankan prinsip Dofference, yaitu perlakuan berbeda dapat dibenarkan jika memberikan manfaat berbesar bagi kelompok kurang beruntung.[62]

Keadilan prosedural, yang mana keadilan procedural ini menilai sejauh mana proses pengambilan keputusan di tempat kerja berlangsung secara transparan, akuntabel, dam melibatkan partisipasi pekerja, yang mana dalam hubungan kerja harus adanya prosedur yang jelas untuk promosi, rotasi, dan penilaian kinerja, kemudian harus adanya mekanisme pengaduan yang mudah diakses dan bebas dari konflik kepentingan, serta adanya konsistensi penerapan aturan tanpa diskriminasi terhadap gender, agama, antara latar belakang sosial. Keadilan prosedural ini juga mempertimbangkan sejauh mana pekerja dilibatkan dalam perumusan kebijakan perusahaan melalui serikat pekerja atau forum bipartite.[63]

Bentuk-bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh antara lain:

a) Perlindungan ekonomis, ini merupakan jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya, perlindungan ini disebut perlindungan jaminan sosial.
b) Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja/buruh itu

[59] Nuryansyah Irawan, *"Eksploitasi Tenaga Kerja: Dinamika dan Perlindungan Hukum Rangkap Jabatan Dalam Konteks Perusahaan Grup",* (Yogyakarta: Deepublish Digital, 2024), hal 7

[60] Arman Muis, *"Hak-Hak Pekerja Dalam Bisnis Yang Bermartabat",* (Medan: Terbit Raja Buku, 2025), hal 5.

[61] Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

[62] Arman Muis, *Op. Cit,* Hal 7

[63] Arman Muis, *Loc. Cit. Cit*, Hal 7.

mengeyam dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau ini merupakan perlindungan kesehatan kerja.

c) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan ini juga disebut perlindungan keselamatan kerja.[64]

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

b. Prinsip dan Objek perlindungan tenaga kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, secara yuridis buruh memang bebas oleh karena prinsip Negara Indonesia bahwa tidak seorangpun diperbudak atau diperhamba.[65]

Perlindungan tenaga kerja menjadi tujuan di dalam Undang-Undnag Ketenagakerjaan, beberapa pasal mengandung prinsip perlindungan tenaga kerja diantaranya sebagai berikut:

a) Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
b) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
c) Setiap pekerja/buruh berhak di perlakukan sama tanpa diskriminasi.
d) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh dan mengembangkan kempetensi kerja sesuai dengan bakat dan kemampuan masing-masing.
e) Setiap pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan upah yang layak.
f) Setiap pekerja/buruh berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.
g) Setiap pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sama sesuai dengan harkat dan martabat manusia.
h) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan anara lain:

a) Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
b) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
c) Perlindungan keselamatan kerja.
d) Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat.
e) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.
f) Perlindungan atas hak pemutusan kerja.

Berdasarkan prinsip dan objek perlindungan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maka jelas bahwasanya dengan adanya hubungan kerja atau dalam hal ini, tenaga kerja dikategorikan sebagai pekerja/buruh maka baik perlindungan ekonomis, perlindungan sosial maupun perlindungan teknis dapat diakses oleh pekerja/buruh.

c. Perlindungan Bagi *Platform Workers*

Berbanding terbaik dengan perlindungan bagi *platform workers* di Indonesia saat ini yang mana pada saat ini pekerja digital bekerja dengan status kemitraan dan dalam sistem kerja berbasis proyek atau tugas jangka pendek yang dimediasi oleh platform digital yang mana model pekerjaan ini mengandalkan flesibilitasnya, namun dibalik kelebihan tersebut, *platform workers* harus menghadapi kenyataan bahwa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun dalam aturan turunannya belum mengatur secara eksplisit terkait dengan *platform workers* atau pekerja digital. Perlindungan hukum bagi *platform workers* belum didapatkan sampai pada saat ini, baik dari jaminan sosial, perlindungan kesehatan, maupun upah minimum, karena status mereka merupakan mitra kerja bukan pekerja formal.

[64] Dian Ferricha, *"Hukum Ketenagakerjaan di Era Digitalisasi"*, (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2019), hal 59.

[65] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Bagian Menimbang Huruf D)

Hubungan kemitraan antara *platform workers* dengan perusahaan aplikasi digital didasarkan pada perjanjian kerja yang sama dan berlandaskan pada prinsip kesetaraan, artinya masing-masing pihak memiliki kebebasan untuk menentukan kesepakatan serta hak dan kewajiban, namun pada kenyataannya *platform workers* di Indonesia tidak dapat bernegosiasi dengan perusahan aplikasi terkait dengan hak dan kewajiban dari masing-masing, karena perusahaan aplikasi mengatur penetapan algoritma, tarif, insentif, dan sanksi secara sepihak tanpa melibatkan *platform workers*. Kedudukan *platform workers* sebagai mitra inilah yang menyebabkan hak-hak dasar mereka tidak terpenuhi sesuai dengan apa yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Besarnya jumlah pekerja di platform digital di Indonesia seharusnya menjadi perhatian penting oleh pemerintah Indonesia untuk lebih meningkatkan keadilan dan kesejahteraan bagi *platform workers,* karena sangat disayangkan hingga saat ini pekerja digital di Indonesia sebagian besar dari mereka masih dibayar dengan murah *(underpaid),* waktu kerja diluar batas normal *(overtime)*, kerja berlebih *(overwork)* dan mereka tidak memiliki perlindungan sosial dan ketiadaan jaminan upah yang layak, kondisi ini harus diterima oleh *platform workers* sebagai pihak yang lemah.

Pelindungan bagi pekerja digital masih belum sama sekali terakomodir oleh Undang-Undang Ketanagakerjaan, dikarenakan hubungan kemitraan antara *platform workers* dan perusahaan digital, dalam hubungan kemitraan ini perihal pengaturan kerja, pembagian hasil kerja masih belum diatur sehingga persoalan pengaturan kerja dan pembagian hasil kerja diserahkan kepada perusahaan digital ataupun mekanisme pasar. Kondisi ini yang memberikan kendali kepada perusahaan untuk membayar pekerja dengan upah serendah mungkin, melalui pengaturan algoritma aplikasi dengan waktu kerja yang panjang setiap harinya dengan tidak adanya pemenuhan hak-hak dasar bagi *platform workers*.[66]

Esensi hubungan kemitraan yang ideal yakni saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan. Namun dalam hubungan kerja kemitraan *platform workers* dengan perusahaan aplikasi digital menunjukan bahwa hubungan kemitraan yang diusung oleh perusahaan aplikasi seharusnya telah bergeser ke ciri hubungan subordinatif yang secara langsung mempengaruhi pemenuhan hak pekerja digital karena ruang otonom dari pekerja digital dibatasi. Pola hubungan ini memperkuat narasi bahwa status mitra kerja bagi *platform workers* tersebut tidak sesuai karena karena pola hubungan ini mirip hubungan kerja sebagaimana yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tepatnya pada pasal 1 angka 15.[67]

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ada tiga unsur yang harus di penuhi untuk dapat dikategorikan sebagai pekerja/buruh, yakni adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah dan ketiga unsur tersebut seharusnya telah terpenuhi oleh *platform workers*, sehingga mereka berhak untuk mendapatkah hak-hak dasar mereka yang dijamin dalam Undang-Undang, dari unsur pekerjaan sendiri menunjukan adanya kegiatan yang dilakukan oleh pekerja digital untuk memenuhi kewajiban sebagaimana disepakati dalam perjanjian perusahaan aplikasi.

Aktifitas yang dilakukan oleh *platform workers* nyatanya telah memberikan manfaat ekonomi bagi perusahaan aplikasi digital, pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan berulang dan berkelanjutan berdasarkan sistem atau algoritma aplikasi hal ini membuktikan bahwa kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja digital tidak sepunuhnya berdasarkan kemandirian sebagaimana idealnya hubungan kemitraan akan tetapi tetap dibawah kontrol aplikasi.

Unsur pengupahan pun tercermin dari adanya imbalan atau insetif yang diterima pengemudi atas kegiatan atau pekerjaan, sebagaimana diatur dalam pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan[68], pem bagian upah bagi *platform workers* ditetapkan oleh perusahaan aplikasi dengan penetapan tarif dan pemotongan biaya layanan yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan aplikasi tanpa melibatkan pekerja digital, hal ini tentunya mengesampingkan posisi tawar menawar dari pada hubungan kerja kemitraan, secara insentif dan juga pemotongan dari pada apliksi digital menunjukan bahwa adanya

---

[66] Arfi Navianto*, "Mendorong Kerja Layak & Adil Bagi Pekerja Gig: Kajian Awal Tentang Ekonomi Di Indonesia"*, hal iv.

[67] Balqis Khoirunnisa, *"Analisis Hukum Terhadap Pemotongan Pendapatan Pengemudi Ojek Online Dalam Prespektif Hubungan Kerja di Era Gig Economy"*. Volume 5, Nomor 1, Januari 2026, hal 51.

[68] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

kontrol jumlah penghasilan oleh perusahaan aplikasi digital.

Unsur perintah juga tergambarkan dari adanya suatu kewajiban dari *platform workers* di Indonesia untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan arahan dari aplikasi atau platform digital, ini salah satu prinsip yang telah dilaksanaan untuk memenuhi unsur perintah, sehingga *platform workers* dapat dikategorikan sebagai pekerja.[69] Dengan terpenuhinya ketiga unsur tersebut yakni adanya pekerjaan, adanya upah dan adanya perintah maka seharunya pekerja digital atau *platform workers* berhak untuk menerima hak-hak dasar mereka sebagai pekerja yang dijamin dalam Undang-Undang ketenagakejaan Nomor 13 Tahun 2003.

Jadi dapat kita simpulkan bahwasanya pekerja/buruh sendiri memiliki perlindungan yang dijamin dalam Undang-Undang ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan kepada mereka yang berstatus sebagai pekerja/buruh yang sering kali juga di sebut sebagai karyawan, akan tetapi bagi *platform workers* sendiri tidak adanya perlindungan bagi mereka dari regulasi perundang-undangan yang ada sekarang kerena mereka memiliki status sebagai mitra

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. **Pengaturan hukum terkait status *platform workers* di Indonesia** Berdasarkan hasil penelitian, pengaturan hukum mengenai status *platform workers* di Indonesia masih belum memiliki kejelasan. Hingga saat ini, kerangka hukum yang digunakan masih merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Namun, kedua regulasi tersebut belum secara eksplisit mengatur pekerja dalam ekonomi digital atau *gig economy*. Dalam praktiknya, perusahaan platform cenderung mengkategorikan pekerjanya sebagai "mitra" dengan dasar hubungan kemitraan, bukan hubungan kerja. Akibatnya, unsur-unsur hubungan kerja seperti adanya pekerjaan, upah, dan perintah menjadi kabur, sehingga status hukum *platform workers* berada dalam area abu-abu (grey area). Kondisi ini menunjukkan bahwa pengaturan hukum di Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan perkembangan model kerja digital, sehingga diperlukan reformasi regulasi yang secara khusus mengakui dan mengatur status *platform workers* agar memberikan kepastian hukum.
2. Perlindungan hukum bagi pekerja *platform workers* Perlindungan hukum bagi platform workers di Indonesia pada saat ini masih tergolong lemah dan belum optimal. Hal ini disebabkan oleh status mereka yang dikategorikan sebagai mitra, sehingga tidak secara langsung mendapatkan perlindungan sebagaimana pekerja dalam hubungan kerja formal, seperti jaminan upah minimum, jaminan sosial ketenagakerjaan, maupun perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, jaminan penyelesaian sengketa yang terstruktur. Meskipun terdapat upaya perlindungan melalui kebijakan perusahaan atau program jaminan sosial secara sukarela, hal tersebut belum memiliki kekuatan hukum yang memadai. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap *platform workers* masih bersifat parsial dan belum menjamin terpenuhinya prinsip keadilan sosial. Oleh karena itu, diperlukan peran negara melalui pembentukan regulasi khusus atau revisi peraturan yang ada untuk memastikan adanya perlindungan hukum yang lebih komprehensif, termasuk pengakuan hak-hak dasar pekerja, kepastian status hukum, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif.

B. SARAN

1. Pemerintah dalam hal ini DPR harus segera menyusun regulasi khusus yang mengatur terkait dengan status hukum platform workers secara komprehensif, baik melalui revisi UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maupun pembentukan aturan baru, sehingga aturan hukum terkait pekerja digital akan lebih jelas baik dari hubungan kerja, serta hak dan kewajiban dari perusahaan maupun mitra platform workers.
2. Pemerintah dan platform digital harus meningkatkan perlindungan sosial bagi

[69] Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Pasal 1601 a)

mitra kerja, seperti jaminan kesehatan, keselamatan kerja, dan kepastian pendapatan, agar kesejahteraan pekerja tetap terjamin dalam sistem ekonomi digital.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Alaududi. (2021). Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja Dalam Teori dan Praktik. Depok: Rajawali Pres.

Djumadi. (1992). Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja). Jakarta: CV. Rajawali.

Ferricha, Dian. (2019). Hukum Ketenagakerjaan di Era Digitalisasi. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.

Haspul Nasaer. (2025). Dinamika Hubungan Industrial di Era Digital. Pohon Cahaya.

Indayatun, Ratna. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berbasis Online. Tangerang Selatan: Yayasan Berkah Aksara Cipta Karya.

Irawan, Nuryansyah. (2024). Eksploitasi Tenaga Kerja: Dinamika dan Perlindungan Hukum Rangkap Jabatan Dalam Konteks Perusahaan Grup. Yogyakarta: Deepublish Digital.

Ismoyo, Jarot Digdo, dkk. (2025). Teori Negara Hukum. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Lucyane Djaafar. (2025). Kinerja Sumber Daya Manusia Perspektif Pelayanan Birokrasi. Purbalingga: Eureka Media Aksara.

Mofea, Sukhebi. (2025). Ketenagakerjaan Dalam Era Digital: Tantangan dan Peluang. Padang: Get Press Indonesia.

Muis, Arman. (2025). Hak-Hak Pekerja Dalam Bisnis Yang Bermartabat. Medan: Terbit Raja Buku.

Murni, Retno. (2025). Hukum Bisnis Menjawab Tantangan Digitalisasi. Bogor: Divya Media Pustaka.

Perdana, Surya. (2023). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Medan: UMSU PRESS.

Pratiwi, Endah, dkk. (2025). Hukum Dalam Bayangan Platform: Merekonstruksi Status dan Perlindungan Pekerja Ekonomi Gig di Indonesia. Sukabumi: PT. Arunika Aksa Karya.

Santoso, Budi. (2012). Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama. Malang: Universitas Brawijaya Press.

Sumanatha, YM. I Gusti Agung. (2025). Reformasi Hukum Ketenagakerjaan Antara Perlindungan Hukum dan Fleksibilitas Dunia Usaha. Jakarta: KENCANA.

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Jurnal dan Internet

Adlhiyati, Z. dan Achmad, "Melacak Keadilan Dalam Regulasi Aristoteles, Thomas Aquinas, dan John Rawls". Jurnal Hukum, Volume 2, Nomor 2.

Gultom, Hosiana Daniel Adrian, "Perlindungan Hukum Pekerja Era Gig Ekonomi: Tinjauan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia". Artikel Hukum Online, Juli 2025.

Haris, Victory, dkk, "Regulatory Developments In The Gig Economy: A Literature Review". The Winners 21.

Hasanah, Mutiara Safira Raudatul, "Status Hukum Pekerja Platform Digital Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan". Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset

Pendidikan, Volume 4, Nomor 3, Januari-Maret 2026.

Hasibuan, Rahma Fitri Amelia, dkk, "Kontrak Kerja vs Kontrak Platform: Perbandingan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja di Era Ekonomi Digital". Volume 2, Nomor 2, Juni 2025.

Izza, Sevilla Ruhul, "Analisis Pengaruh Ragam Karakteristik Pekerja Ekonomi Gig Terhadap Perekonomian Nasional". Journal of Regional Economics and Development, Volume 1, Nomor 3.

Khoirunnisa, Balqis, "Analisis Hukum Terhadap Pemotongan Pendapatan Pengemudi Ojek Online Dalam Perspektif Hubungan Kerja di Era Gig Economy". Volume 5, Nomor 1, Januari 2026.

Latri, Akhdan Adityo, dkk, "Hak Pekerja Di Era Gig Economy: Perlindungan Hukum bagi Pekerja Lepas dan Kontrak". Jurnal Hukum, Volume 2, Nomor 2, April 2024.

Maudy, Stevania, dkk, "Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker pada Era Gig Economy Di Indonesia". Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum, Volume 11, Nomor 2, Desember 2024.

Navianto, Arfi, "Mendorong Kerja Layak & Adil Bagi Pekerja Gig: Kajian Awal Tentang Ekonomi Di Indonesia".

Novela, Devina, "Dinamika Perlindungan Hukum Pekerja Remote Working Melalui Implikasi dan Pengaturan di Indonesia". Jurnal Hukum, Volume 5, Nomor 4, Tahun 2024.

Nur Alam, Aril Ramadhan, dkk, "Tanggung Jawab Penyedia Platform Terhadap Pekerja Gig (Gig Worker) Dalam Hubungan Kemitraan Atas Wanprestasi Pembeli Ditinjau dari KUHPer". Volume 10, Nomor 2, Tahun 2022.

Puspitasari, Dini, "Analisis Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Ekonomi Gig Di Indonesia Dalam Perspektif Hak Atas Jaminan Sosial". Rio Law Journal, Volume 7, Nomor 1, Juli 2026.

Rachmat, Sandi Preadeka, dkk, "Transformasi Hukum Sebagai Pondasi Ekonomi Digital Serta Inovasi Dalam Analisis Regulasi dan Tantangan Implementasi". Jurnal Ilmu Sosial, Volume 8, Nomor 1, Tahun 2025.

Sania, I Ketut, "Perkembangan dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Terhadap Dinamika Regulasi dan Hak-Hak Pekerja". Jurnal Hukum, Volume 2, Nomor 3, Tahun 2025.

Setiawan, Sidi Alkahfi, "Perlindungan Hukum Negara Terhadap Hak Warga Bekerja Di Era Digital". Jurnal Rechtens, Volume 12, Nomor 1, Juni 2023.

Syarief, Ika Suryani, "Aplikator; Aplikasi Tetap Beroperasi Saat Demo Ojol 20 Mei". Artikel CNN, 20 Mei 2025.

Widiastiani, Nindry Sulisya, "Hukum Ketenagakerjaan di Era Digital: Kompatibilitas Peraturan Perundang-Undangan Terhadap Praktik Digital Workplace". Jurnal Hukum, Volume 39, Nomor 3, November 2024.

Wiguna, Sabg Made Andika, "Kekosongan Norma Perlindungan Pekerja Gig Economy Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia". Volume 4, Nomor 1, Januari 2026.

Yulianita, Donna, dkk, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Dengan Perjanjian Kerja Secara Lisan Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021". Jurnal Ilmu Hukum, Volume 4, Nomor 6, September 2024.