

Status Hukum Pekerja Platform Digital Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Mutiara Safira Raudatul Hasanah^{1*}, Agus Suprajogi²

^{1,2} Universitas Esa Unggul Jakarta, Jl. Arjuna Utara Nomor 9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat

E-mail: mutiarasaviiraa0828@student.esaunggul.ac.id

* Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4341>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 19 Dec 2025

Revised: 25 Dec 2025

Accepted: 31 Dec 2025

Kata Kunci:

Pekerja PlatForm
Digital, Hubungan
Kerja, Perlindungan
Hukum.

Keywords:

Digital Platform
Workers, Employment
Relationship, Legal
Protection.

ABSTRACT

Penelitian ini membahas status hukum pekerja platform digital dalam konteks transformasi ekonomi berbasis aplikasi yang semakin mendominasi pasar kerja di Indonesia. Meskipun perusahaan platform mengkonstruksi hubungan kemitraan, realitas kerja menunjukkan adanya kontrol algoritmik, ketergantungan ekonomi, serta pengaturan operasional yang menyerupai hubungan kerja konvensional. Penelitian ini bertujuan menganalisis kedudukan hukum pekerja platform dalam kerangka Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta menilai efektivitas prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap mereka. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual dan analisis interpretatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara substantif pekerja platform memenuhi unsur hubungan kerja, namun secara formal tetap tidak diakui sebagai pekerja sehingga berada di luar perlindungan normatif. Kesenjangan antara fakta di lapangan dan konstruksi hukum tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum, pergeseran risiko usaha kepada pekerja, serta tidak terpenuhinya hak-hak dasar yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Penelitian ini merekomendasikan pembentukan minimum, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang sesuai dengan karakteristik kerja digital.

This study examines the legal status of digital platform workers in the context of an application-based economic transformation that increasingly dominates the Indonesian labor market. Although platform companies construct their arrangements as partnership relationships, the realities of work reveal algorithmic control, economic dependency, and operational regulations that closely resemble conventional employment relations. This research aims to analyze the legal position of platform workers under Law Number 6 of 2023 on Job Creation and to assess the effectiveness of labor protection principles as applied to this category of workers. Using a normative legal research method with statutory, conceptual, and interpretive approaches, the study finds that platform workers substantively fulfill the elements of an employment relationship, yet are not formally recognized as employees. As a result, they remain outside the scope of normative labor protections. This discrepancy between field realities and the existing legal framework generates legal uncertainty, shifts business risks onto workers, and leads to the non-fulfillment of basic labor rights guaranteed under Law Number 13 of 2003 on Manpower. The study recommends the development of minimum protection standards and the establishment of dispute resolution mechanisms tailored to the characteristics of digital labor.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Mutiara Safira Raudatul Hasanah, et al (2025). Status Hukum Pekerja Platform Digital Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan, 4(3). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4341>

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi serta komunikasi sudah membawa perubahan signifikan pada pola hubungan kerja di berbagai sektor. Munculnya platform digital seperti Gojek, Grab, ShopeeFood

dan berbagai aplikasi freelance telah melahirkan bentuk hubungan kerja yang dikenal istilah *gig economy*. Dalam sistem individu bekerja melalui platform digital untuk menawarkan jasa secara fleksibel tanpa hubungan kerja yang tetap seperti yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan Indonesia masih berpijak pada paradigma hubungan kerja tradisional yang dilandaskan pada terdapatnya unsur perintah, pekerjaan, serta upah. Ketika salah satu unsur tersebut tidak terpenuhi secara eksplisit seperti dalam hubungan antara pekerja platform digital dan perusahaan penyedia aplikasi maka hubungan kerja sulit dikategorikan sebagai hubungan kerja formal. Akibatnya pekerja platform digital tidak memperoleh hak-hak dasar misalnya upah minimum, jaminan sosial, serta perlindungan hukum ketenagakerjaan (Latri et al., n.d.).

Perubahan pola hubungan kerja akibat digitalisasi ekonomi tidak hanya menimbulkan efisiensi tetapi juga tantangan baru terhadap konsep hukum ketenagakerjaan yang selama ini bersifat konvensional. Dalam sistem kerja tradisional hubungan antara pekerja dan pengusaha selalu didasarkan pada adanya perjanjian kerja tertulis yang mengandung unsur perintah dan upah dalam sistem kerja berbasis aplikasi relasi antara pekerja dan penyedia platform tidak selalu memenuhi unsur tersebut secara eksplisit dampaknya pada pekerja platform digital berada dalam posisi hukum yang kabur. Hukum ketenagakerjaan Indonesia dibangun di atas paradigma perlindungan terhadap pekerja formal, sementara sektor informal dan pekerja digital sering kali dikesampingkan. Padahal dalam praktiknya platform digital tetap memiliki kendali atas mekanisme kerja pekerjanya, mulai dari pengaturan jam kerja, sistem penilaian pelanggan, hingga pemberian sanksi melalui pemutusan akses aplikasi. Situasi ini memperlihatkan bahwa pekerja digital sesungguhnya memiliki ketergantungan ekonomi yang kuat terhadap perusahaan platform, sehingga seharusnya mereka termasuk dalam kategori pekerja yang berhak memperoleh perlindungan hukum ketenagakerjaan.

Permasalahan yang ada pada istilah mitra sering digunakan oleh perusahaan digital untuk menghindari tanggung jawab hukum terhadap pekerja. Padahal dalam praktik hubungan kerja perusahaan memiliki otoritas penuh atas sistem kerja, termasuk tarif jasa, algoritma penugasan dan pemutusan kerja. Maka penggunaan istilah kemitraan dalam konteks hubungan kerja digital sering kali hanya bersifat formalitas semata bukan kemitraan sejati yang setara (Cahyono et al., 2024).

Dalam konteks sosial-ekonomi fenomena ini juga memunculkan ketimpangan baru pemerintah telah berupaya memberikan perlindungan sosial melalui program BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja digital. Kemudian upaya tersebut belum menyentuh aspek substansial yaitu penegasan hubungan hukum antara pekerja dan platform. Akibatnya perlindungan yang diberikan masih bersifat administratif dan tidak memberikan kepastian hukum terhadap status pekerja tersebut.

Badan Legislasi menilai perlu adanya revisi atas Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar bisa menyesuaikan diri dengan munculnya bentuk hubungan kerja baru akibat digitalisasi seperti pekerja platform digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia belum mampu mengikuti perubahan sosial dan ekonomi yang pesat berdasarkan teori *living law* Eugen Ehrlich hukum seharusnya berkembang sejalan dengan dinamika masyarakat sehingga perlu adanya penyesuaian untuk memberi kepastian hukum serta perlindungan untuk pekerja platform (Jaminan Sosial Luthvi Febryka Nola, n.d.).

Ketidaktejelasan status hukum mereka berpotensi melanggar prinsip keadilan dan kesejahteraan seperti yang dijamin di Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Maka diperlukan kajian yuridis mendalam guna merumuskan pendekatan hukum yang adil dan adaptif terhadap perkembangan dunia kerja digital meskipun telah terdapat berbagai penelitian dan pembahasan mengenai perlindungan pekerja dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, sebagian besar kajian tersebut masih berfokus pada hubungan kerja konvensional antara pekerja serta pengusaha.

Kajian mengenai status hukum pekerja platform digital masih terbatas adapun kajian belum membahas dan menghasilkan kesepahaman mengenai terpenuhinya unsur hubungan kerja seperti yang ada pada Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi pekerja melalui platform digital. Kondisi ini menjadi dasar penting bagi studi ini untuk mengkaji secara lebih dalam status hukum pekerja digital dalam perspektif hukum pekerja yang ada Indonesia (Willy Farianto, 2021).

Dalam mengidentifikasi masalah, Peneliti memandang bahwa perkembangan ekonomi digital dan model kerja berbasis platform telah menimbulkan ketidakpastian normatif mengenai status pekerja yang dikategorikan sebagai kemitraan. Ketidaktejasaan antara bentuk hubungan kemitraan secara

formal dan hubungan kerja secara substantif menimbulkan problem hukum yang berdampak pada perlindungan ketenagakerjaan maka diperlukan perumusan masalah yang dapat menjadi fokus analisis dalam penelitian ini.

Dengan demikian rumusan masalah yang akan dijadikan bahasan adalah (1) Bagaimana status hukum pekerja platform digital menurut perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja? (2) Bagaimana penerapan prinsip-prinsip perlindungan hukum terhadap pekerja platform digital dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia?.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif (Legal Research) dengan menggunakan pendekatan konseptual karena belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi. Pendekatan ini menggunakan pendekatan konseptual karena menggunakan aturan hukum yang sudah ada tetapi untuk permasalahan yang sedang dihadapi tidak ada aturan hukum yang mengaturnya (Pratiwi & Andani, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Status Hukum Pekerja Platform Digital Menurut Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Keberadaan Pembahasan mengenai status hukum pekerja platform digital perlu dimulai dari karakteristik dasar gig economy sebagai basis analisis normatif. Model kerja platform menawarkan fleksibilitas formal melalui pilihan jam kerja dan kebebasan untuk online namun fleksibilitas ini berjalan bersamaan dengan bentuk kontrol substantif yang kuat oleh algoritma, sistem rating, penalti dan kebijakan suspend. Platform bertindak sebagai penentu harga, distributor order, penilai performa, serta penentu akses pasar, yang pada akhirnya menempatkan pekerja dalam kondisi ketergantungan ekonomi yang signifikan. Meskipun kontrak secara formal melabeli mereka sebagai mitra perjanjian tersebut disusun melalui perjanjian baku (adhesion contract) yang menunjukkan ketidakseimbangan posisi tawar. Situasi ini menciptakan area abu-abu hukum (grey area) di mana unsur-unsur hubungan kerja secara formal tidak terpenuhi tetapi secara substansi menunjukkan hubungan subordinatif khas ketenagakerjaan.

Dalam hukum positif Indonesia penentuan status pekerja merujuk pada Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang substansinya tetap berlaku melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mensyaratkan adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Secara substantif, ketiga unsur ini sebenarnya terpenuhi dalam relasi antara pekerja platform dan aplikator. Pekerjaan yang dilakukan para pekerja merupakan bagian dari proses bisnis inti platform, sehingga memenuhi unsur pekerjaan. Unsur upah juga terpenuhi karena kompensasi yang diterima meskipun telah dipotong komisi tetap merupakan imbalan atas pekerjaan sebagaimana dimaknai dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Unsur perintah atau subordinasi hadir melalui bentuk kontrol tidak langsung yang dijalankan oleh algoritma Standar Operasional Prosedur (SOP) dan pola insentif yang secara ketat mengarahkan perilaku pekerja. Demikianlah hubungan kerja secara fungsional sebenarnya melekat dalam praktik meskipun disamarkan melalui konstruksi kontrak kemitraan yang bersifat formalitas pekerja platform meski pun tersembunyi di balik formalitas kontrak kemitraan (I Gusti Ayu Diah Dhyanasaridewi, 2020).

Evaluasi terhadap pengaturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan bahwa regulasi nasional belum merespons perkembangan model kerja digital ini. Undang-Undang Cipta Kerja tidak memberikan kategori khusus bagi pekerja platform, sehingga norma yang digunakan masih bertumpu pada definisi klasik pekerja pengusaha. Pembacaan gramatikal dan formalistik terhadap Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya mengakui hubungan kerja yang didahului perjanjian kerja formal. Keterbatasan ini ditegaskan oleh interpretasi sistematis melalui peraturan turunannya, seperti Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 dan PP No. 36 Tahun 2021 (tentang Pengupahan) yang hanya mengakomodasi model hubungan kerja tradisional (PKWT dan PKWTT) dan secara eksplisit tidak memberikan ruang bagi model kerja berbasis aplikasi. Interpretasi teleologis yang mengedepankan

tujuan perlindungan pihak yang lebih lemah justru mendukung pengakuan substantif terhadap pekerja platform (Jaminan Sosial Luthvi Febryka Nola, n.d.).

Ketidakjelasan status hukum pekerja platform akibat kekosongan pengaturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja menimbulkan sejumlah konsekuensi yang secara langsung melanggar prinsip keadilan dan kepastian hukum. Pekerja kehilangan hak normatif seperti upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, jaminan sosial wajib karena platform tidak berkewajiban membayar kontribusi BPJS sebagai pemberi kerja dan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Mereka sangat rentan terhadap pemutusan akses kerja secara sepihak suspend atau pembatasan akun dan tidak dapat memanfaatkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) karena status pekerja formal mereka tidak diakui secara hukum padahal Pasal 5 Undang-Undang PPHI mensyaratkan adanya hubungan kerja yang sah.

Ditinjau dari kerangka teori kegagalan perlindungan hukum ini menunjukkan adanya ketidakadilan distributif (Aristoteles) di mana seluruh beban dan risiko usaha biaya operasional, waktu tunggu, risiko sanksi ditanggung sepenuhnya oleh pekerja, sementara platform menguasai manfaat ekonomi dan mekanisme kontrol. Menurut teori Keadilan Sosial John Rawls, perlindungan ini gagal memenuhi Prinsip Perbedaan (Difference Principle) karena tidak memberikan manfaat maksimal bagi kelompok paling rentan (least advantaged), dari perspektif Gustav Radbruch ketidakpastian status dan hak pekerja ini secara fundamental bertentangan dengan prinsip kepastian hukum karena hukum gagal memberikan ketetapan status dan perlindungan yang adil bagi subjek hukumnya (Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, 2019).

Perbandingan dengan yurisdiksi lain menegaskan bahwa Indonesia tertinggal dalam merespons isu ketenagakerjaan platform. Negara Inggris telah menetapkan kategori (worker) untuk memberikan perlindungan dasar Uni Eropa menerapkan presumption of employment yang mewajibkan platform membuktikan bahwa pekerja bukan employee dan California menggunakan AB5 Test yang mengkualifikasikan banyak pekerja platform sebagai karyawan. Ketiga pendekatan internasional tersebut memiliki tren yang sama yaitu mengutamakan substansi kontrol dan ketergantungan ekonomi dibandingkan hanya label kontrak semata sebagai dasar pemberian perlindungan.

Melihat adanya kesenjangan antara realitas kerja platform dan kerangka hukum nasional Indonesia menunjukkan perlunya rekonstruksi regulatif yang mendesak. Pembaruan hukum harus diarahkan pada perumusan definisi yang jelas mengenai pekerja platform digital agar status hukum mereka tidak lagi berada di area abu-abu. Mekanisme pembuktian hubungan kerja perlu didasarkan pada prinsip substansi atas formalitas substance over form sehingga penilaian hubungan kerja tidak hanya bergantung pada label kontraktual tetapi pada tingkat kontrol dan ketergantungan ekonomi yang nyata. Dibutuhkan pengaturan khusus (lex specialis) yang menetapkan hak dan kewajiban para pekerja digital secara tegas. Langkah-langkah ini krusial untuk memastikan bahwa hukum ketenagakerjaan mampu merespons dinamika kerja berbasis teknologi sekaligus memulihkan keadilan dan kepastian hukum bagi kelompok pekerja yang paling rentan bagi kelompok pekerja yang paling rentan ini (Natalia et al., 2023).

Persoalan status hukum pekerja platform digital tidak hanya berkaitan dengan ketiadaan kategori hukum yang memadai dalam Undang-Undang Cipta Kerja tetapi juga berhubungan dengan paradigma hukum ketenagakerjaan Indonesia yang masih berpijak pada model hubungan industrial tradisional. Paradigma ini berakar pada asumsi bahwa hubungan kerja selalu berbentuk relasi hierarkis antara pekerja dan pengusaha dalam struktur organisasi yang jelas. Perkembangan teknologi telah menggeser batasan tersebut Platform digital meskipun tidak mengakui dirinya sebagai pemberi kerja memegang kendali atas hampir seluruh aspek pekerjaan melalui mekanisme digital yang bersifat otomatis. Kontrol berbasis algoritma ini sebenarnya merupakan bentuk baru dari manajemen yang disebut algorithmic management yaitu sistem pengawasan dan pengendalian perilaku kerja melalui serangkaian perintah terselubung yang disampaikan melalui perangkat lunak. Dalam hal ini ketidakhadiran manajer manusia tidak menghapus subordinasi justru subordinasi itu diperkuat melalui sistem otomatis yang tidak memberi ruang bagi pekerja untuk bernegosiasi atau melakukan perlawanan (Kadir, n.d.).

Ketika Undang-Undang Cipta Kerja tidak mengatur atau mengakui bentuk subordinasi algoritmik tersebut maka hukum tertinggal dalam merespons dinamika sosial yang sangat cepat. Norma hukum yang berpedoman pada bentuk fisik subordinasi menjadi tidak relevan ketika kontrol manajerial dilakukan secara digital, real-time, terukur dan terintegrasi dalam sistem kerja. Ketidakmampuan hukum positif mengikuti perkembangan ini menciptakan legal vacuum yang berbahaya karena ruang kosong

regulasi selalu diisi oleh kekuatan paling dominan yaitu platform. Platform memperoleh otoritas privat yang sangat besar untuk menetapkan aturan kerja tanpa pengawasan negara. Praktik seperti pemotongan sepihak perubahan skema insentif, penurunan tarif atau pengenaan sanksi dilakukan tanpa mekanisme akuntabilitas sehingga pekerja berada dalam posisi yang sangat rentan (Kedudukan et al., n.d.).

Dalam situasi ini asas kepastian hukum yang seharusnya dijamin oleh sistem hukum nasional justru terabaikan. Hukum tidak memberikan kejelasan mengenai status pekerja platform, sehingga tidak ada kepastian mengenai hak dan kewajiban mereka. Ketidakpastian ini bukan hanya mengakibatkan lemahnya perlindungan terhadap pekerja, tetapi juga menimbulkan ketidakpastian bagi platform itu sendiri. Tanpa kerangka hukum yang jelas, hubungan antara platform dan pekerja berada dalam area abu-abu yang rentan menimbulkan konflik, potensi gugatan, hingga ketidakharmonisan hubungan industrial. Negara seharusnya hadir untuk memberikan kepastian hukum, bukan membiarkan pengaturan hubungan kerja dilakukan sepenuhnya oleh kekuatan pasar. Lebih dari perspektif social justice, kegagalan legislasi nasional memberikan perlindungan kepada pekerja platform menunjukkan ketimpangan struktural yang semakin melebar. Model kerja platform pada dasarnya mendorong pekerja menjadi entrepreneur semu atau disebut dengan false independent contractor yaitu pekerja yang secara hukum dianggap sebagai pelaku usaha independent tetapi secara substansi beroperasi seperti pekerja biasa karena berada di bawah pengaturan ketat oleh platform. Pekerja menanggung biaya operasional, risiko kecelakaan, risiko waktu tunggu, serta ketidakpastian pendapatan sementara platform tetap memperoleh keuntungan melalui pemotongan komisi tanpa menanggung beban risiko tersebut. Ketimpangan ini memperlihatkan bahwa struktur gig economy di Indonesia berjalan dengan prinsip risk shifting yaitu pemindahan seluruh risiko dari platform kepada pekerja. Prinsip ini bertentangan dengan teori ekonomi kelembagaan yang menekankan bahwa pihak yang memperoleh manfaat terbesar seharusnya menanggung risiko proporsional terhadap aktivitas ekonomi tersebut (Satria, 2025).

Ketika hukum ketenagakerjaan Indonesia tidak memberikan kerangka untuk mengoreksi ketimpangan ini maka ketidakadilan sosial semakin menguat. Dalam perspektif Rawls 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. Ketidakmampuan hukum memberikan perlindungan bagi kelompok ini berarti negara gagal memenuhi prinsip dasar keadilan sosial (John Rawls, 2009).

Dari perspektif komparatif hal ini sangat berbeda dengan perkembangan di yurisdiksi lain yang telah bergerak menuju pengakuan substantif terhadap pekerja platform. Negara-negara tersebut memahami bahwa model kerja digital tidak dapat sepenuhnya diserahkan kepada mekanisme pasar karena karakteristiknya yang menimbulkan ketimpangan struktural. Regulasi modern di berbagai negara cenderung memperluas cakupan perlindungan ketenagakerjaan, bukan mempersempitnya. Maka dari itu arah global bergerak menuju integrasi pekerja platform ke dalam struktur hubungan kerja formal atau setidaknya memberikan perlindungan minimum yang memadai.

Berangkat dari kondisi tersebut urgensi pembaruan regulasi di Indonesia menjadi semakin jelas. Reformasi tersebut harus bersifat struktural bukan parsial. Negara perlu mendefinisikan ulang konsep pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan agar dapat mengakomodasi perkembangan model kerja digital. Pengaturan baru harus mencakup dimensi-dimensi hubungan kerja modern seperti kontrol algoritmik, ketergantungan ekonomi, dan bentuk subordinasi nontradisional. Selain itu negara perlu memastikan bahwa platform digital tidak dapat menghindari tanggung jawab ketenagakerjaan melalui manipulasi status hukum atau penggunaan kontrak baku. Perlindungan sosial terutama jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, harus diwajibkan bagi seluruh pekerja platform. Demikian pula, mekanisme penyelesaian perselisihan harus diperluas agar pekerja platform dapat mengakses keadilan melalui lembaga yang setara dengan Pengadilan Hubungan Industrial. Akhirnya pembentukan lex specialis untuk pekerja platform digital merupakan langkah yang paling realistis dan komprehensif. Regulasi khusus tersebut harus mengatur hubungan hukum antara platform dan pekerja, menetapkan standar hak dan kewajiban, menentukan mekanisme kontrak yang adil, mengatur sistem pengawasan algoritma, menjamin perlindungan sosial minimum dan memberikan akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa. Dengan adanya aturan khusus ini pekerja platform tidak lagi terjebak dalam kekosongan hukum yang merugikan mereka. Sebaliknya, mereka akan memperoleh perlindungan

hukum yang setara dengan pekerja sektor lain sekaligus memberikan kepastian bagi platform dalam menjalankan kegiatan usahanya secara bertanggung jawab.

Penerapan Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Platform Digital Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Perlindungan hukum dalam konteks ketenagakerjaan merupakan seperangkat norma yang bertujuan menjaga dan menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja yang secara struktural berada pada posisi tawar yang lebih lemah. Perlindungan ini terbagi menjadi dua bentuk preventif mencegah pelanggaran melalui pengaturan hak seperti upah, jam kerja, K3 dan jaminan sosial serta represif menyelesaikan sengketa dan memberikan pemulihan melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial/PHI. Dasar normatif utamanya bersumber pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak atas pekerjaan, penghidupan yang layak, jaminan kerja, dan kondisi kerja yang adil. Tujuan hukum ketenagakerjaan sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dipertahankan oleh Undang-Undang Cipta Kerja adalah mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, menempatkan perlindungan pekerja sebagai inti kebijakan. Kerangka perlindungan komprehensif ini menjadi tidak efektif ketika diterapkan pada pekerja platform karena isu fundamental mengenai ketiadaan pengakuan status hukum (Satria, 2025).

Seluruh instrumen perlindungan preventif dalam hukum ketenagakerjaan secara struktural terhambat oleh ketiadaan status pekerja formal, yang merujuk pada Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Untuk perlindungan upah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 turunan Undang-Undang Cipta Kerja mengatur upah minimum dan struktur upah wajib tetapi ketentuan ini tidak berlaku bagi pekerja platform karena mereka dianggap status kemitraan. Dampaknya, pendapatan pekerja sangat fluktuatif dan bergantung pada tarif dinamis yang ditentukan sepihak. Demikian pengaturan jam kerja, waktu istirahat dan kerja lembur yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tidak dapat diberlakukan secara formal. Meskipun algoritma dan insentif memaksa pekerja untuk bekerja lebih lama atau disebut juga dengan istilah subordinasi algoritmik, mereka tidak memiliki perlindungan terhadap kelelahan kerja maupun batasan jam kerja. Kemudian kewajiban Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang melekat pada pengusaha pun tidak mengikat platform. Terakhir perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan (JHT, JKK, JKM, JP) tidak wajib diterapkan secara penuh karena pekerja platform didaftarkan sebagai peserta bukan penerima upah (BPU) memaksa mereka menanggung seluruh iuran sendiri tanpa kontribusi platform. Secara menyeluruh hambatan struktural berupa ketiadaan pengakuan status telah menihilkan perlindungan preventif bagi pekerja digital (Kadir, n.d.).

Dalam praktik kasus yang melibatkan perusahaan besar seperti Gojek dan Grab berlabel mitra ini berfungsi sebagai tameng hukum yang membenarkan pemberlakuan suspend atau pemutusan akses akun secara sepihak tindakan yang setara dengan PHK tanpa mekanisme keberatan atau kompensasi yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, sehingga prinsip kepastian hukum bagi pekerja pun tercederai.

Perlindungan represif yang berfungsi memberikan pemulihan akibat pelanggaran juga terputus, Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) diatur oleh Undang-Undang PPHI yang mensyaratkan adanya hubungan kerja sebagai dasar yurisdiksi (Pasal 5 UU PPHI). Karena platform tidak mengakui hubungan kerja maka pekerja tidak dapat mengajukan gugatan terkait upah, PHK sepihak (suspend) atau perlakuan sewenang-wenang ke PHI. Sengketa mereka tereduksi menjadi sengketa perdata biasa, yang tidak memiliki kemampuan memberikan perlindungan hak ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja juga tidak tersedia suspend atau pemblokiran akun yang secara substantif sama dengan PHK sepihak tidak memiliki mekanisme keberatan, mediasi atau kompensasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Pekerja platform tidak terlindungi dari perlakuan diskriminatif berbasis algoritma seperti shadow banning atau pengurangan akses order karena tidak adanya akuntabilitas terhadap automated decision-making. Indonesia belum memiliki mekanisme keberatan yang setara dengan regulasi internasional seperti istilah EU Platform Work Directive sehingga perlindungan represif pun tidak dapat diakses secara efektif (Regita Pramesti Cahyaningrum dan Lintang Yudhantaka Perlindungan, 2025).

Hambatan utama penerapan perlindungan hukum adalah ketiadaan kategori hukum khusus bagi pekerja platform yang menciptakan legal vacuum dalam kerangka Undang-Undang Cipta Kerja.

Platform memanfaatkan ketiadaan ini dengan memosisikan pekerja sebagai mitra sehingga mereka tidak termasuk dalam kategori pekerja tetap PKWT maupun pekerja harian lepas (PHL) yang diakui secara normatif. Kemudian belum adanya *lex specialis* aturan khusus yang secara eksplisit mengatur pekerja platform merupakan hambatan signifikan Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah turunannya masih menggunakan paradigma industri konvensional yang mengasumsikan hubungan kerja linear sehingga tidak mampu mengakomodasi model kerja berbasis aplikasi. Kesenjangan ini diperparah oleh dominasi perjanjian baku atau *terms of service* yang disusun sepihak, memungkinkan platform menafikan tanggung jawab pemberi kerja tanpa ruang negosiasi yang berarti bagi pekerja (Rahma Fitri Amelia Hasibuan et al., 2025).

Penerapan prinsip-prinsip keadilan dan kepastian hukum secara konsisten menunjukkan kegagalan perlindungan saat ini. Keadilan Sosial menurut John Rawls Perlindungan hukum gagal memenuhi Prinsip Perbedaan disebut juga dengan *Difference Principle* (John Rawls, 2009). Ketidaksetaraan posisi tawar justru merugikan kelompok paling rentan pekerja platform karena mereka tidak memperoleh hak dasar atau *basic liberties* seperti jaminan sosial wajib, upah minimum dan prosedur keberatan yang adil terhadap suspend. Keadilan Distributif dikemukakan oleh Aristoteles Prinsip ini menuntut pembagian risiko dan manfaat yang proporsional. Namun dalam ekosistem platform terjadi ketidakadilan struktural di mana risiko operasional kecelakaan, biaya kendaraan, suspend ditanggung sepenuhnya oleh pekerja, sementara platform menikmati keuntungan dan kontrol pasar tanpa memikul kewajiban layaknya pemberi kerja. Kepastian Hukum menurut *Rechtssicherheit* Radbruch Ketidakjelasan status hukum atau area abu-abu menyebabkan ketidakpastian hak dan kewajiban. Pekerja tidak dapat memprediksi perlindungan hukum apa yang berlaku bagi mereka dan platform dapat mengubah kebijakan sepihak. Ketidakpastian ini merusak fondasi stabilitas dan prediktabilitas yang seharusnya diberikan oleh sistem hukum, sekaligus menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia belum mampu menjangkau karakteristik kerja yang berubah akibat digitalisasi ekonomi. Pembaruan regulatif menjadi sangat mendesak mulai dari pengakuan status hukum pekerja baik melalui reinterpretasi unsur hubungan kerja maupun pembentukan kategori baru hingga penetapan standar minimum perlindungan digital seperti upah minimum berbasis output, perlindungan K3 dan kewajiban kontribusi jaminan sosial. Selain itu diperlukan penerapan audit algoritmik dan kewajiban transparansi atas sistem penugasan maupun penalti yang digunakan platform serta penguatan mekanisme penyelesaian sengketa berbasis digital yang mampu menyediakan kanal keberatan yang adil terhadap keputusan otomatis. Pembaruan ini penting untuk memastikan bahwa perkembangan teknologi tidak mengorbankan Penguatan mekanisme penyelesaian sengketa berbasis digital yang menyediakan kanal keberatan yang adil terhadap keputusan otomatis platform (Ruhul Izza et al., 2024).

Pembaharuan hukum ketenagakerjaan bagi pekerja platform perlu dirancang tidak hanya sebagai respons terhadap ketidakpastian status hukum tetapi sebagai upaya membangun kerangka regulasi yang mampu mengantisipasi perubahan struktur ekonomi digital dalam jangka panjang. Hal ini menuntut negara untuk menata ulang paradigma hubungan kerja dengan mengakomodasi realitas bahwa pengawasan, penilaian kinerja, serta distribusi pekerjaan kini dilakukan melalui algoritma sehingga bentuk-bentuk ketergantungan dan subordinasi baru harus diakui secara hukum. Dalam penerapan prinsip kehati-hatian digital atau *digital due diligence* menjadi penting di mana platform diwajibkan memastikan bahwa setiap kebijakan internal, termasuk penentuan tarif, mekanisme suspend dan sistem insentif tidak menimbulkan kerugian yang tidak proporsional bagi pekerja. Regulasi ini ke depan harus menetapkan standar transparansi yang lebih ketat termasuk kewajiban pemberitahuan yang jelas tentang perubahan algoritma dasar penilaian kinerja dan faktor penalti yang memengaruhi akses order. Pembentukan mekanisme penyelesaian sengketa berbasis digital juga merupakan langkah strategis untuk menjembatani kesenjangan akses keadilan mengingat pekerja platform umumnya bekerja secara individual dan memiliki keterbatasan sumber daya untuk menempuh jalur litigasi formal. Maka keberadaan kanal pengaduan resmi mediasi daring yang terintegrasi atau lembaga ombudsman pekerja platform dapat menjadi instrumen represif yang lebih efektif dan responsif. Pembaharuan hukum yang komprehensif tersebut pada akhirnya bertujuan menciptakan ekosistem kerja digital yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi ekonomi tetapi juga menjamin kepastian hukum, keadilan sosial dan perlindungan hak-hak pekerja sebagai subjek yang berkontribusi langsung terhadap keberlanjutan industri platform. Dengan demikian, regulasi yang dihasilkan harus mampu mengatasi asimetri

kekuasaan antara platform dan pekerja, sekaligus memastikan bahwa transformasi digital tidak berlangsung dengan mengorbankan prinsip-prinsip fundamental dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia (Willy Farianto, 2021).

SIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap unsur pekerjaan, upah dan perintah sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang tetap dipertahankan dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pekerja platform digital secara substantif memenuhi seluruh unsur hubungan kerja. Pekerjaan yang dilakukan merupakan bagian dari bisnis inti platform kompensasi yang diterima adalah imbalan atas pekerjaan fungsi upah dan perintah termanifestasi dalam kontrol algoritmik, SOP dan sistem rating yang membentuk subordinasi tidak langsung. Namun kontrak yang melabeli mereka sebagai mitra dan ketergantungan pada perjanjian baku yang disusun sepihak menciptakan konstruksi legal yang menyembunyikan hubungan kerja tersebut. Secara formal pekerja platform tidak diakui sebagai pekerja sehingga status hukumnya berada dalam grey area yang tidak sejalan dengan realitas hubungan subordinatif. Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya tidak menyediakan kategori khusus yang mampu mengakomodasi karakteristik kerja berbasis aplikasi sehingga secara struktural terjadi ketidaksesuaian antara fakta hubungan kerja dan pengakuan hukum (Akbar & Hikmawati, 2019).

Penerapan prinsip perlindungan hukum baik preventif maupun represif tidak berjalan efektif terhadap pekerja platform digital karena pengakuan status pekerja tidak diberikan secara formal. Perlindungan preventif seperti upah minimum, jam kerja, K3 dan jaminan sosial tidak dapat berlaku akibat pelabelan mitra yang menghapus kewajiban platform sebagai pemberi kerja. Begitu pula perlindungan represif melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) menjadi tidak dapat diakses karena membutuhkan hubungan kerja yang sah. Kondisi ini menimbulkan pelanggaran prinsip keadilan distributif (Aristoteles), prinsip keadilan bagi pihak paling rentan (Rawls), serta prinsip kepastian hukum (Radbruch). Dengan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam Undang-Undang Cipta Kerja belum mampu menjangkau dan melindungi pekerja digital sehingga terjadi kegagalan struktural dalam pemenuhan tujuan hukum ketenagakerjaan.

Diharapkan kepada Pemerintah untuk segera melakukan rekonstruksi regulatif dengan terlebih dahulu mengakui secara eksplisit bahwa pekerja platform dapat dikualifikasikan sebagai pekerja apabila unsur hubungan kerja terbukti secara substantif melalui pendekatan substance over form. Pengakuan ini harus disertai dengan pembentukan kategori hukum baru atau definisi khusus mengenai pekerja platform digital dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan atau melalui undang-undang khusus sebagai *lex specialis*. Langkah ini akan menutup kekosongan hukum yang selama ini dimanfaatkan platform dengan menggunakan label mitra untuk menghindari kewajiban sebagai pemberi kerja.

Selain itu, Agar perlindungan hukum dapat berjalan secara efektif pemerintah juga perlu membangun kerangka perlindungan yang komprehensif termasuk penerapan standar minimum perlindungan digital seperti upah minimum berbasis output, perlindungan K3 yang sesuai dengan risiko kerja platform serta kontribusi jaminan sosial wajib oleh platform. Kemudian diperlukan mekanisme keberatan dan penyelesaian sengketa berbasis digital untuk menangani suspend dan penalti algoritmik serta penerapan audit algoritmik yang memastikan transparansi sistem penugasan sehingga pekerja terlindungi dari keputusan otomatis yang tidak akuntabel. Dengan regulasi yang dibentuk dapat mewujudkan prinsip keadilan dan kepastian hukum dalam ekosistem kerja digital.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan ribuan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam proses penelitian sekaligus penyusunan artikel ini.

REFERENSI

Akbar, S., & Hikmawati, E. (2019). Status Hubungan Hukum Ojek Daring Dengan Perusahaan Jasa Transportasi Di Era Gig Economy Ditinjau Dari Permenhub Nomor 12 Tahun. In *Lex Journalica* (Vol. 22).

- Cahyono, A., Kusuma, I. F., & Kusumo, H. H. (2024). Hubungan Hukum Kemitraan antara Driver Online dengan Penyedia Layanan. *Perspektif Hukum*, 317–331. <https://doi.org/10.30649/ph.v24i2.311>
- I Gusti Ayu Diah Dhyanasaridewi. (2020). *ANALISIS DIGITALISASI INDUSTRI, PENCIPTAAN KESEMPATAN KERJA DAN TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA DI INDONESIA* I Gusti Ayu Diah Dhyanasaridewi Program Studi Akuntansi Politeknik Swadharma.
- Jaminan Sosial Luthvi Febryka Nola, dan. (n.d.). *KOMISI IX*.
- John Rawls. (2009). *Teori Keadilan*. Pers Universitas Harvard.
- Kadir, S. A. (n.d.). EFEKTIVITAS PERAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA THE EFFECTIVENESS OF THE ROLE OF EMPLOYMENT CREATION LAW IN PROVIDING LEGAL PROTECTION OF WORKERS. In *Smart Law Journal* (Vol. 2023, Issue 2). <http://stikesyahoedsmg.ac.id/ojs/index.php/sljpISSN2830-6430;eISSN2830-683X>
- Kedudukan, P., Pekerja, H., & Fadhlulloh, Q. H. (n.d.). *Comparison of the Legal Position of Gig Economy Workers in Indonesia, the Netherlands, and the UK*.
- Latri, A. A., Riyanto, R. K., Firdaus, M. B., Gaung, M., & Arjuna, S. (n.d.). *Media Hukum Indonesia (MHI)*. 2(2), 375. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11770886>
- Natalia, C., Gugus Febri Putranto, F., & Pusat Statistik Kota Malang Badan Pusat Statistik Kota Batu, B. (2023). Kerentanan Kesejahteraan Gig Worker di Indonesia Pascapandemi. *Jurnal Ekonomi Indonesia* •, 12, 173–186.
- Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia 1*. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art>
- Rahma Fitri Amelia Hasibuan, Muhammad Abdillah, Nadilah Andini, Fitria Mukhtar Siregar, & Annisa Putri Andini Tanjung. (2025). Kontrak Kerja vs Kontrak Platform : Perbandingan Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Era Ekonomi Digital. *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 2(3), 75–85. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i3.941>
- Regita Pramesti Cahyaningrum dan Lintang Yudhantaka Perlindungan. (2025). *Regita Pramesti Cahyaningrum dan Lintang Yudhantaka Perlindungan Hukum Kepada Gig Worker Gudang Logistik terhadap Wanprestasi oleh Penyedia Platform Digital dalam Hubungan Kemitraan Berbasis Gig Economy 2*. <https://toffeedev.com/blog/business-and-marketing/platform-digital-adalah/#:~:text=Platform>,
- Ruhul Izza, S., Dewantika Saharani, K., Ardiani, D., & Lasma Franssisca, M. (2024). Studi Literatur: Analisis Pengaruh Ragam Karakteristik Pekerja Ekonomi Gig terhadap Perekonomian Nasional. In *Journal of Regional Economics and Development* (Vol. 1, Issue 3). <https://economics.pubmedia.id/index.php/jred>
- Satria, I. G. S. (2025). Perlindungan Hak Pekerja Gig Economy melalui Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 5(1), 127–134. <https://doi.org/10.56393/nomos.v5i1.2723>
- Willy Farianto. (2021). *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Sinar Grafika.
- Zaeni Asyhadie, S. H. , M. Hum. , & Rahmawati Kusuma, S. H. , M. H. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Prenada Media.