

## MODEL KETENAGAKERJAAN PEKERJA PLATFORM

Qolbi Hanif Fadhlulloh<sup>1</sup>, Zain Arfin Utama<sup>2</sup>, Muhamad Chabib F.<sup>3</sup>,  
Pandam Bayu Seto Aji<sup>4</sup>

Program Studi Hukum, Institut Karya Mulia Bangsa

Corresponding e-mail: [hanif@kmb.ac.id](mailto:hanif@kmb.ac.id)

Copyright © 2025 The Author



This is an open access article

Under the Creative Commons Attribution Share Alike 4.0 International License

DOI: [10.53866/jimi.v5i5.1010](https://doi.org/10.53866/jimi.v5i5.1010)

### Abstract

*The development of the digital economy has shaped a platform-based employment model that shifts the structure of conventional employment relationships. This condition creates an imbalance between technological flexibility and the fulfillment of workers' normative rights. This study aims to examine the incompatibility between the applicable norms and the factual conditions of platform-based worker labor relations. The research method used is a normative legal approach with qualitative analysis. Data sources are obtained through literature studies with primary sources such as Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Law Number 40 of 2004 concerning the National Social Security System, Law Number 24 of 2011 concerning BPJS, and its derivative regulations, as well as secondary legal materials in the form of academic literature and comparative legal studies. The results of the study show that the working relationship with the platform ecosystem gives rise to economic dependence that depends on fluctuating algorithmic assessments, and unilateral supervision that factually meets the elements of employment relations, but has not been recognized normatively. Internal policies are less transparent, Labor regulations do not contain explicit recognition of the characteristics of application-based work. Normative rights such as social security, minimum wage, and the regulation of working hours have not been reached by platform workers. Therefore, it is necessary to formulate a platform worker employment model that ensures a balance between the flexibility of the digital economy and the protection of workers' basic rights through the principle of justice. The conclusion is that the platform-based work model forms a new employment pattern that is not entirely in line with the construction of employment relationships in the Employment Law. Operational facts show algorithmic subordination, economic dependence, and unilateral supervision that fulfills the elements of work, wages, and commands, even though the worker is contractually placed as partners*

**Keywords:** *platform workers, employment law, social protection, digital economy.*

### Abstrak

Perkembangan ekonomi digital telah membentuk model ketenagakerjaan berbasis platform yang menggeser struktur hubungan kerja konvensional. Kondisi ini menimbulkan ketidakseimbangan antara fleksibilitas teknologi dan pemenuhan hak normatif pekerja. Penelitian ini bertujuan menelaah ketidaksesuaian antara norma yang berlaku dengan kondisi faktual hubungan kerja pekerja berbasis platform. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan hukum normatif dengan analisis kualitatif. Sumber data di peroleh melalui studi kepustakaan dengan sumber primer seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, dan peraturan turunannya, serta bahan hukum sekunder berupa literatur akademik dan kajian perbandingan hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja dengan ekosistem platform menimbulkan ketergantungan ekonomi yang bergantung pada penilaian algoritmik yang fluktuatif, dan pengawasan sepihak yang secara faktual memenuhi unsur hubungan kerja, tetapi belum diakui secara normatif. Kebijakan internal kurang transparan, Regulasi ketenagakerjaan belum memuat pengakuan eksplisit terhadap karakteristik kerja berbasis aplikasi. Hak normatif seperti jaminan sosial, upah minimum, serta pengaturan jam kerja belum terjangkau oleh pekerja platform. Oleh karena itu, diperlukan perumusan model ketenagakerjaan pekerja platform yang menjamin keseimbangan antara fleksibilitas ekonomi digital dan perlindungan hak dasar pekerja melalui prinsip keadilan. Kesimpulannya adalah model kerja berbasis platform membentuk pola ketenagakerjaan baru yang tidak sepenuhnya sejalan dengan konstruksi hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Fakta operasional memperlihatkan

subordinasi algoritmik, ketergantungan ekonomi, dan pengawasan sepihak yang memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah, meskipun secara kontraktual pekerja ditempatkan sebagai mitra.

**Kata kunci:** pekerja platform, hukum ketenagakerjaan, perlindungan sosial, ekonomi digital.

## 1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi telah membentuk pola ketenagakerjaan berbasis platform yang berkembang di luar struktur hubungan kerja formal (Doellgast & Wagner, 2022). Hukum berfungsi sebagai suatu kesatuan yang mencakup norma, lembaga, dan mekanisme yang saling berhubungan sehingga perubahan pada satu bagian akan memengaruhi bagian lain (Magalhães, 2023). Munculnya sistem permintaan berbasis jaringan yang membuka akses penghasilan bagi tenaga kerja nonformal tanpa keterikatan kelembagaan menuntut penyesuaian pada subsistem ketenagakerjaan, perlindungan sosial, dan pengaturan teknologi (Pedchenko et al., 2021). Ketiadaan penyesuaian berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara pertumbuhan ekonomi digital dan pemenuhan hak pekerja.

Kontribusi pekerja berbasis aplikasi terhadap aktivitas ekonomi digital berlangsung bersamaan dengan dominasi algoritma sebagai pengendali kerja (Walker et al., 2021). Walaupun layanan yang diberikan menempatkan pekerja pada posisi strategis di tingkat hilir, pengaturan kerja berada di bawah kendali penyedia aplikasi tanpa dukungan perjanjian tertulis yang mengikat menurut hukum (Cappelli & Eldor, 2023). Ketiadaan instrumen hukum yang secara khusus mengatur hubungan kerja berbasis aplikasi (Ajonbadi et al., 2025) menjadi hambatan bagi berfungsinya subsistem perlindungan ketenagakerjaan (Albab et al., 2023). Kondisi yang berkembang menimbulkan ketimpangan posisi antara penyedia aplikasi dan pekerja yang berdampak pada distribusi hak dan kewajiban, serta melemahkan keterhubungan antar-subsistem hukum.

Hubungan kerja formal umumnya disusun berdasarkan pengaturan upah dan hubungan subordinatif melalui perjanjian kerja. Model kerja berbasis aplikasi menempatkan pekerja sebagai pelaksana instruksi sistem tanpa pengakuan status sebagai subjek hubungan kerja dalam hukum positif (Tomassetti, 2023). Kondisi ini memunculkan kekosongan pengaturan terhadap pemenuhan hak dasar pekerja serta menggambarkan belum optimalnya penyesuaian subsistem ketenagakerjaan terhadap perkembangan ekonomi digital. Keterpaduan antar-subsistem hukum berada pada posisi yang memerlukan penyesuaian perangkat hukum agar selaras dengan perubahan yang berlangsung (Hurlimann et al., 2021).

Praktik kerja berbasis aplikasi memperlihatkan keterbatasan akses terhadap jaminan sosial, perlindungan kecelakaan kerja, dan kepastian pendapatan. Seluruh beban operasional, termasuk perawatan sarana kerja, ditanggung oleh pekerja, sedangkan kewajiban memenuhi standar kinerja berbasis algoritma tetap diberlakukan sebagai syarat memperoleh permintaan Layanan (Stewart & Williams, 2023). Subsistem perlindungan sosial belum sepenuhnya terintegrasi dengan perkembangan hubungan kerja berbasis platform, sehingga pekerja berada pada posisi rentan secara sosial dan ekonomi.

Peralihan pola kerja menuju fleksibilitas telah memunculkan pasar tenaga kerja berbasis permintaan, dengan aktivitas yang dilaksanakan sesuai kebutuhan pengguna dan pengaturan waktu tidak tetap. Norma hukum yang berlaku belum mengakomodasi karakteristik kerja berbasis permintaan secara khusus, sehingga status pekerja menjadi tidak jelas dari sisi hukum (Lin, 2025). Ketidaksiharian antara kondisi faktual dan ketentuan normatif mengurangi efektivitas perlindungan, sekaligus menimbulkan ketidakharmonisan antar-subsistem hukum yang berpengaruh terhadap kepastian hukum.

Ekosistem kerja berbasis aplikasi berada dalam kerangka di mana kebijakan ketenagakerjaan belum menyeimbangkan perkembangan teknologi dengan pemenuhan hak normatif pekerja (Vyas, 2022). Instrumen hukum yang berlaku belum menjamin hak pekerja tanpa ikatan hubungan kerja tertulis. Hambatan akses terhadap perlindungan sosial memengaruhi kesejahteraan pekerja sekaligus stabilitas industri. Hubungan antar-subsistem hukum mengalami kelemahan yang memerlukan penguatan pengaturan untuk memulihkan keseimbangan.

Perumusan model ketenagakerjaan berbasis aplikasi didasarkan pada kerangka hukum yang menjaga keterhubungan antara perkembangan teknologi dan pemenuhan hak pekerja (Siregar, 2025). Selain itu, model ini berperan sebagai rujukan dalam penyusunan kebijakan sektoral ketenagakerjaan untuk menutup kekosongan pengaturan dan mengintegrasikan seluruh subsistem terkait. Oleh karenanya, penelitian bertujuan mengidentifikasi kondisi hukum yang berlaku, menganalisis kelemahan instrumen hukum yang ada, serta merumuskan model ketenagakerjaan pekerja platform yang menjamin kepastian status hukum, kelayakan hak kerja, dan perlindungan berkelanjutan di tengah pertumbuhan ekonomi digital.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan hukum normatif dengan analisis kualitatif. Orientasi kajian diarahkan pada norma hukum positif, doktrin hukum, dan kebijakan ketenagakerjaan baik nasional maupun internasional. Tujuan penelitian adalah menelaah ketidaksesuaian antara norma yang berlaku dengan kondisi faktual hubungan kerja pekerja berbasis platform.

Sumber data sepenuhnya berasal dari bahan hukum yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, serta peraturan pelaksana yang relevan. Bahan hukum sekunder terdiri dari literatur akademik, jurnal ilmiah, laporan penelitian, putusan pengadilan, dan kajian kelembagaan nasional maupun internasional yang memperkaya analisis doktrin hukum serta perbandingan hukum.

Analisis dilakukan melalui model interaktif Miles dan Huberman yang mencakup kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kondensasi data dilakukan dengan merangkum serta mengelompokkan bahan hukum untuk mengidentifikasi unsur hubungan kerja berbasis platform. Penyajian data dilakukan dalam bentuk perbandingan antara norma hukum formal dan kondisi faktual hubungan kerja. Penarikan kesimpulan menghasilkan identifikasi kelemahan instrumen hukum serta perumusan model ketenagakerjaan pekerja platform. Analisis dilengkapi dengan interpretasi hukum, perbandingan hukum, dan konstruksi argumentasi hukum untuk membangun dasar penyusunan kebijakan yang responsif terhadap perkembangan teknologi dan perlindungan sosial.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Kondisi Faktual Pekerja Berbasis Aplikasi

Model kerja berbasis platform digital berkembang pesat seiring integrasi teknologi informasi pada sektor jasa. Aplikasi menghadirkan intermediasi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja tanpa keharusan membangun struktur organisasi formal sebagaimana korporasi konvensional. Perusahaan platform tidak menetapkan pekerja sebagai pegawai tetap melainkan mengoperasikan sistem algoritmik yang mempertemukan pengguna jasa dengan penyedia layanan. Skema tersebut menghasilkan segmentasi baru dalam pasar tenaga kerja yang bergerak di luar pola hubungan kerja konvensional. Dinamika yang terbentuk lalu menantang asumsi klasik mengenai subordinasi dan pengupahan dalam hubungan kerja.

Pergeseran struktur ketenagakerjaan tercermin dari peningkatan partisipasi tenaga kerja pada ekosistem platform. Data survei nasional tahun 2019 mencatat lebih dari dua juta orang berada dalam sektor gig dengan porsi mendekati dua persen dari total angkatan kerja. Dampak ekonomi dapat ditelusuri melalui kontribusi nilai tambah pada tingkat nasional. Layanan transportasi daring seperti Grab dilaporkan menghasilkan nilai puluhan triliun rupiah per tahun. Entitas hasil penggabungan Tokopedia dan Gojek turut menyumbang porsi lebih dari dua persen terhadap produk domestik bruto.

Kontribusi ekonomi tidak diiringi jaminan hukum yang memadai bagi para pekerja. Regulasi ketenagakerjaan belum memuat pengakuan eksplisit terhadap karakteristik kerja berbasis aplikasi. Hak normatif seperti jaminan sosial, upah minimum, serta pengaturan jam kerja belum terjangkau oleh pekerja platform. Tanggung jawab atas kondisi kerja bergeser kepada individu yang mengandalkan aplikasi sebagai saluran utama memperoleh penghasilan. Kesenjangan antara dampak ekonomi dan perlindungan normatif menimbulkan kerawanan berulang.

Ketiadaan definisi hukum yang jelas mengenai hubungan kerja pada ekosistem digital memicu kebingungan status. Perusahaan platform mendalilkan relasi kemitraan sementara fakta lapangan memperlihatkan ketergantungan ekonomi dan pengawasan sepihak. Tanpa pengakuan terhadap fakta kerja, perlindungan normatif tidak mudah diakses. Celah regulasi lalu membuka peluang penghindaran kewajiban ketenagakerjaan yang seharusnya melekat pada hubungan kerja.

Kontrol kerja berlangsung melalui algoritma yang berfungsi sebagai instrumen pengawasan. Sistem digital mengatur waktu kerja, lokasi pengambilan pesanan, dan skema insentif tanpa ruang tawar dari pihak pekerja. Ketentuan ditetapkan sepihak oleh pengelola aplikasi tanpa mekanisme konsultasi yang setara. Pola pengendalian seperti itu menempatkan relasi pada posisi tidak seimbang. Arah kebijakan harian berada di tangan korporasi yang menguasai arsitektur sistem.

Ketimpangan struktur kekuasaan tampak dari penentuan tarif dan potongan aplikasi yang berubah sepihak. Pemutusan akses akun dapat diberlakukan tanpa kanal banding yang efektif. Perubahan parameter kerja terjadi tanpa transparansi memadai sehingga pendapatan pekerja sangat bergantung pada kebijakan internal. Ketiadaan akuntabilitas eksternal memperlemah daya tawar. Risiko kehilangan penghasilan hadir sewaktu-waktu melalui keputusan administratif pada sistem.

Dokumen kontraktual yang berlaku tidak mencerminkan realitas kerja harian. Syarat dan ketentuan layanan memosisikan pekerja sebagai pengguna aplikasi alih-alih subjek hubungan kerja. Klausul mengenai jam kerja, upah, cuti, dan perlindungan sosial tidak tercantum secara tegas. Ketidaksesuaian bentuk dokumen dengan karakter kerja menghasilkan kekosongan norma yang berdampak langsung pada pemenuhan hak. Hubungan hukum menjadi kabur ketika kontrak layanan menggantikan perjanjian kerja.

Ketergantungan ekonomi terhadap platform menimbulkan kerentanan struktural pada tingkat kehidupan. Pendapatan harian bergantung pada jumlah pesanan serta penilaian algoritmik yang fluktuatif. Seluruh biaya operasional ditanggung sendiri oleh pekerja termasuk risiko kecelakaan dan penurunan permintaan. Tanpa pengakuan status kerja, akses terhadap program jaminan sosial tidak berjalan optimal. Ketidakpastian penghasilan memengaruhi perencanaan kebutuhan rumah tangga dalam jangka panjang.

Keterbatasan institusi perundingan memperberat posisi pekerja. Forum bipartit maupun tripartit yang lazim pada hubungan industrial tidak tersedia dalam ekosistem aplikasi. Upaya pembentukan serikat menghadapi hambatan karena status kerja tidak diakui sebagai hubungan industrial. Ketiadaan kanal representasi kolektif membuat kebijakan algoritmik sulit dikoreksi dari sudut pandang pekerja. Aspirasi terkait perubahan tarif dan skema potongan tidak memperoleh ruang dialog yang memadai.

Janji fleksibilitas kerja kerap dikedepankan oleh promosi komersial. Realitas operasional menuntut keaktifan berkepanjangan agar memperoleh pesanan dengan intensitas memadai. Tidak ada jaminan pendapatan minimum serta waktu istirahat yang layak secara terukur. Beban kerja sulit dikelola karena seluruh parameter dibentuk oleh sistem yang dinamis. Dampak kesehatan fisik dan mental menjadi konsekuensi yang tidak mudah dihindari.

Gambaran kerentanan tampak pada pemutusan akun sepihak yang dialami seorang pengemudi setelah muncul laporan konsumen terkait dugaan pelanggaran tarif. Keputusan diambil tanpa verifikasi memadai dan tanpa pemberian kesempatan pembelaan. Mekanisme banding tidak menghasilkan transparansi proses. Keberlangsungan penghasilan terhenti melalui tindakan administratif internal. Pola serupa menegaskan dominasi perusahaan terhadap akses kerja.

Perhatian organisasi pekerja meningkat seiring munculnya kasus perorangan yang berulang. Serikat Pekerja Angkutan Indonesia menyatakan relasi kemitraan tidak sejalan dengan realitas subordinasi yang dialami pengemudi. Tuntutan yang diangkat mencakup pengakuan sebagai pekerja, kepesertaan jaminan sosial, serta kepastian pendapatan sesuai standar upah minimum. Sorotan juga diarahkan pada potongan aplikasi yang tidak jelas serta jam kerja yang dapat mencapai tujuh belas jam per hari. Agenda tersebut menekankan kebutuhan rekonstruksi relasi kerja.

Respon pemerintah hadir melalui pernyataan Wakil Menteri Ketenagakerjaan mengenai rencana kajian ulang status hukum pengemudi daring. Fokus kebijakan kementerian masih berkisar pada isu upah minimum dan peningkatan keterampilan tenaga kerja secara umum. Status hukum pekerja aplikasi tetap berada pada wilayah abu-abu karena belum ada penataan normatif yang spesifik pada sektor platform. Arah pembahasan lintas lembaga belum menghasilkan pedoman kerja komprehensif. Koordinasi antarkementerian masih diperlukan untuk menutup celah regulasi.

Aksi unjuk rasa pada berbagai daerah menegaskan adanya persoalan struktural pada ekosistem platform. Tuntutan utama meliputi penurunan potongan aplikasi, penyesuaian tarif, serta perubahan regulasi transportasi daring. Pemerintah membuka opsi revisi Permenhub Nomor 12 Tahun 2019 yang berkaitan dengan pengaturan tarif pada domain Kementerian Perhubungan. Penataan yang melibatkan lebih dari satu kementerian menimbulkan fragmentasi kewenangan. Harmonisasi diperlukan agar pengaturan tidak berjalan parsial.

Perlindungan jaminan sosial muncul sebagai isu mendasar pada pekerja platform. Dari sekitar dua juta pengemudi hanya sekitar dua ratus lima puluh ribu yang tercatat sebagai peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan. Mayoritas tidak memiliki perlindungan ketika menghadapi risiko kecelakaan kerja. Terdapat kasus dengan biaya perawatan sebesar seratus dua puluh empat juta rupiah yang ditanggung BPJS sebagai ilustrasi manfaat program. Cakupan kepesertaan masih rendah sehingga risiko finansial tetap tinggi pada tingkat individu.

Hambatan implementasi jaminan sosial berkaitan dengan dominasi perusahaan platform terhadap mekanisme transaksi. Usulan BPJS untuk menerapkan autodebit iuran tidak dapat berjalan tanpa persetujuan pengelola aplikasi. Keputusan mengenai pola pembayaran iuran berada pada kebijakan korporasi. Akses pekerja terhadap hak normatif akhirnya dipengaruhi preferensi bisnis perusahaan. Fasilitasi dialog oleh pemerintah belum menembus lapis pengambilan keputusan di tingkat platform.

Kebijakan internal yang kurang transparan mempertebal kerentanan pekerja. Pemutusan akses akun dan perubahan parameter tarif kerap diberlakukan tanpa pemberitahuan yang jelas. Ketiadaan

pengawasan eksternal mengakibatkan kontrol penuh atas arsitektur pendapatan berada pada perusahaan. Ruang koreksi dari pihak ketiga hampir tidak tersedia pada level operasional harian. Ketimpangan informasi menghambat upaya penyeimbangan relasi kerja.

Dinamika pada ekosistem platform juga berdampak pada pekerja formal di perusahaan teknologi. PT GoTo Gojek Tokopedia melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap seribu tiga ratus karyawan dengan alasan efisiensi. Kompensasi finansial disediakan namun sinyal ketidakstabilan industri tidak dapat diabaikan. Gelombang penyesuaian struktur perusahaan memperlihatkan risiko bisnis yang merambat ke seluruh lapisan tenaga kerja. Ketidakpastian menyentuh pekerja dengan berbagai status hubungan kerja.

Dimensi hukum kian berlapis setelah Mahkamah Konstitusi menolak permohonan pengujian terkait legalisasi sepeda motor sebagai angkutan umum pada Undang-Undang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. Putusan Mahkamah menempatkan pengemudi aplikasi di luar kategori transportasi umum formal. Perlindungan sosial dan status kerja akhirnya sangat dipengaruhi regulasi sektoral pada tingkat kementerian. Sandaran utama bergeser pada aturan administratif yang tidak dirancang sebagai instrumen ketenagakerjaan menyeluruh. Keterbatasan rujukan normatif berdampak pada akses hak dasar bagi pekerja platform.

### 3.2 Konstruksi Relasi Kerja dan Klasifikasi Hukum

Konstruksi hubungan kerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia berakar pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 15 mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja dengan unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur-unsur ini menjadi tolok ukur normatif bagi klasifikasi hukum. Pasal 50 menegaskan bahwa hubungan kerja lahir dari perjanjian kerja sehingga titik awal analisis ditentukan oleh terpenuhinya unsur pokok tersebut.

Perubahan regulasi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang merupakan pengesahan atas Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tetap mempertahankan konstruksi normatif tersebut. Penjabaran lebih teknis termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu, serta alih daya. Klasifikasi ini menjadi dasar perlindungan sekaligus stratifikasi hukum yang membedakan posisi pekerja dalam rezim ketenagakerjaan nasional.

Perjanjian kerja waktu tertentu ditujukan bagi pekerjaan yang sifatnya sementara, musiman, atau berdasarkan proyek. Penggunaannya dibatasi agar tidak diterapkan pada pekerjaan yang bersifat tetap. Jika digunakan di luar batasan, status pekerja dapat dikonversi menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Konversi ini merupakan implementasi asas perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu berlandaskan pada sifat permanen hubungan kerja. Pekerja dalam kategori ini memperoleh perlindungan lebih luas, termasuk jaminan sosial ketenagakerjaan, pesangon, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja yang lebih ketat. Konstruksi hukum pada kategori ini menegaskan pentingnya keberlanjutan perlindungan dan stabilitas hubungan kerja.

Selain dua kategori tersebut, mekanisme alih daya diakui melalui PP 35 Tahun 2021. Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja menjadi pihak yang secara hukum mempekerjakan, sementara perusahaan pengguna memperoleh tenaga kerja berdasarkan kontrak antarperusahaan. Perlindungan bagi pekerja alih daya harus setara dengan pekerja lain sesuai ketentuan undang-undang, sehingga klausul alih daya tidak boleh mereduksi hak normatif.

Pertumbuhan ekonomi digital di Indonesia menimbulkan model kerja berbasis platform yang mengaburkan batas antara hubungan kerja formal dan kemitraan. Banyak perusahaan platform merancang perjanjian standar dengan menyebut pengemudi atau kurir sebagai mitra. Pilihan redaksional tersebut seringkali didasarkan pada pengabaian unsur perintah, padahal fakta operasional menunjukkan kendali nyata melalui algoritma. Sistem tarif, pembagian order, serta evaluasi kinerja berbasis rating digital membentuk pola pengendalian yang memenuhi unsur perintah secara faktual.

Pengendalian algoritmik menciptakan ketergantungan ekonomi karena sumber pendapatan pekerja sepenuhnya bergantung pada aturan sepihak perusahaan platform. Teori economic dependence test menempatkan ketergantungan ekonomi sebagai indikator keberadaan hubungan kerja. Namun hukum nasional belum mengadopsi uji tersebut sehingga klasifikasi sering kali hanya menekankan pada interpretasi unsur perintah secara sempit. Akibatnya sengketa status pekerja platform lebih banyak diputus berdasarkan redaksi kontrak daripada fakta hubungan.

Dalam perspektif hukum perdata, Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menetapkan syarat sahnya perjanjian, sedangkan Pasal 1338 memberi ruang kebebasan berkontrak. Namun kebebasan tersebut tidak bersifat absolut. Banyak kontrak baku platform memuat klausul yang memberi

kewenangan sepihak bagi penyedia untuk mengubah tarif dan operasional. Klausul demikian berpotensi melanggar Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen yang melarang pelaku usaha mencantumkan hak mutlak mengubah isi perjanjian. Ketidakseimbangan posisi tawar dalam kontrak baku platform membuka ruang intervensi pengadilan untuk melakukan kontrol substantif.

Aspek pembuktian juga menghadapi kendala. Pengadilan perdata mengakui alat bukti elektronik berdasarkan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Namun akses data algoritmik umumnya hanya dimiliki perusahaan platform. Ketiadaan mekanisme discovery membuat pekerja kesulitan membuktikan adanya kendali operasional. Posisi ini memperlemah klaim hukum pekerja yang bergantung pada bukti digital. Tanpa instrumen koersif untuk memperoleh data internal, beban pembuktian menjadi timpang.

Perbandingan dengan yurisdiksi lain menunjukkan variasi uji klasifikasi. California menggunakan ABC test yang menekankan kebebasan dari kontrol, keterpisahan dari usaha utama, serta kemandirian usaha. Inggris melalui putusan *Uber BV v Aslam* menegaskan bahwa status pekerja ditentukan oleh realitas ekonomi, bukan redaksi kontrak. ILO Recommendation No. 198 mendorong pencegahan penyamaran hubungan kerja. Prinsip-prinsip tersebut dapat diadaptasi ke dalam sistem hukum nasional dengan tetap memperhatikan struktur civil law.

Di Indonesia, ketiadaan regulasi sektoral mengenai pekerja platform memperbesar ruang pengaturan sepihak oleh perusahaan digital. Program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diwajibkan oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 belum menjangkau pekerja platform secara efektif karena beban pendaftaran ditanggung pekerja secara mandiri. PP 35 Tahun 2021 hanya mengatur pekerja formal sehingga tidak memberikan kepastian bagi pekerja aplikasi. Akibatnya distribusi risiko sosial-ekonomi lebih besar ditanggung pekerja dalam kondisi rentan.

Kekosongan regulasi menimbulkan kebutuhan untuk penyusunan aturan sektoral yang menetapkan kewajiban kepesertaan jaminan sosial bagi pekerja aplikasi. Perumusan aturan tersebut perlu menyeimbangkan fleksibilitas operasional platform dengan standar minimum perlindungan sosial yang ditetapkan hukum nasional. Prinsip keadilan kontraktual dan asas perlindungan harus menjadi landasan agar kebebasan berkontrak tidak digunakan untuk menghapus hak dasar pekerja.

Dengan demikian, konstruksi relasi kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia tidak hanya mencakup PKWT, PKWTT, dan alih daya, tetapi juga harus mempertimbangkan realitas hubungan kerja dalam ekosistem digital. Substansi hubungan faktual berupa perintah algoritmik, ketergantungan ekonomi, serta keterbatasan akses bukti digital menuntut interpretasi hukum yang lebih adaptif. Sinergi antara hukum nasional dan standar internasional akan memperkuat klasifikasi hukum yang mampu melindungi pekerja dalam sistem ketenagakerjaan berbasis platform.

#### 4. Simpulan

Model kerja berbasis platform membentuk pola ketenagakerjaan baru yang tidak sepenuhnya sejalan dengan konstruksi hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Fakta operasional memperlihatkan subordinasi algoritmik, ketergantungan ekonomi, dan pengawasan sepihak yang memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah, meskipun secara kontraktual pekerja ditempatkan sebagai mitra. Kondisi tersebut menimbulkan ketidakpastian status hukum serta menghambat pemenuhan hak normatif seperti upah minimum, jaminan sosial, dan pengaturan jam kerja. Kekosongan norma memperbesar ruang pengaturan sepihak perusahaan sehingga distribusi risiko sosial-ekonomi cenderung dibebankan kepada pekerja.

Ketiadaan instrumen hukum yang spesifik untuk pekerja platform menunjukkan perlunya penyesuaian regulasi ketenagakerjaan agar mampu mengakomodasi fakta hubungan kerja dalam ekosistem digital. Prinsip keadilan kontraktual dan asas perlindungan menuntut pengakuan terhadap subordinasi faktual dan perlindungan sosial minimum. Perbandingan dengan standar internasional seperti putusan *Uber BV v Aslam* di Inggris serta rekomendasi ILO menegaskan bahwa klasifikasi status kerja harus ditentukan berdasarkan realitas, bukan semata redaksi kontrak. Sinergi antara hukum nasional dan standar internasional diperlukan agar pekerja platform memperoleh kepastian hukum dan jaminan atas hak dasar dalam sistem ketenagakerjaan yang adaptif.

#### Bibliografi

Ajonbadi, H. A., Adekoya, O. D., Mordi, C., Cronk, H., Islam, M. A., & Taofik, I. (2025). Exploring the voice and representation mechanisms of platform workers and implications for decent work in the Nigerian gig economy. *Journal of Industrial Relations*, 1–29. <https://doi.org/10.1177/00221856251337191>

- Albab, S. H. S. U., Hasan, A. M., & Sibarani, K. B. (2023). Legal Protection of Gig Workers in Indonesia: Reviewing Legal Justice, Certainty, and Expediency. *Journal of Interdisciplinary Law and Legal Issues*, 1(1), 1–24.
- Cappelli, P., & Eldor, L. (2023). The Use of Contracts on Employees: Their Widespread Use, and the Implications for Management. *Academy of Management Annals*, 17(1), 268–300. <https://doi.org/10.5465/annals.2021.0034>
- Doellgast, V., & Wagner, I. (2022). Collective regulation and the future of work in the digital economy: Insights from comparative employment relations. *Journal of Industrial Relations*, 64(3), 438–460. <https://doi.org/10.1177/00221856221101165>
- Hurlimann, A., Moosavi, S., & Browne, G. R. (2021). Urban planning policy must do more to integrate climate change adaptation and mitigation actions. *Land Use Policy*, 101, 105188. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2020.105188>
- Lin, O. (2025). The Lesser of Two Evils? Explaining Chinese Rural Migrant Workers' Preference for On-demand Food Delivery Work With Reference to the Legal Framework. *Social & Legal Studies*, 34(1), 3–21. <https://doi.org/10.1177/09646639241247292>
- Magalhães, M. L. P. (2023). Disruptive technologies and the rule of law. *Brazilian Journal of Law, Technology and Innovation*, 1(1), 23–37. <https://doi.org/10.59224/bjlti.v1i1.23-37>
- Pedchenko, N., Tul, S., Shkurupii, O., Deyneka, T., & Flehantova, A. (2021). The Impact of Digitalization on Employment Transformation in Countries With Different Income Level. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 4(39), 216–227. <https://doi.org/10.18371/fcapt.v4i39.241311>
- Siregar, D. (2025). Application of Employment Agreements as a Legal Remedy to Protect The Rights and Obligations Of Contract Workers. *JUSTISI*, 11(2), 503–520. <https://doi.org/10.33506/js.v11i2.4127>
- Stewart, A., & Williams, P. (2023). Regulating the Fairness of Work Contracts in the Gig Economy. *Federal Law Review*, 51(4), 466–486. <https://doi.org/10.1177/0067205X231205049>
- Tomassetti, J. L. (2023). Managerial prerogative, property rights, and labor control in employment status disputes. *Theoretical Inquiries in Law*, 24(1), 180–205. <https://doi.org/10.1515/til-2023-0010>
- Vyas, L. (2022). “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. *Policy and Society*, 41(1), 155–167. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011>
- Walker, M., Fleming, P., & Berti, M. (2021). ‘You can’t pick up a phone and talk to someone’: How algorithms function as biopower in the gig economy. *Organization*, 28(1), 26–43. <https://doi.org/10.1177/1350508420978831>