

Perlindungan Hukum Pekerja Platform Digital di Era Gig Economy: Analisis Kerangka Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif Perbandingan Hukum

Raden Mahaputra Alfariza Martadikusumah¹ Gunardi Lie²

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: raden.205230045@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Perkembangan platform digital berbasis algoritma telah menghadirkan jutaan pekerja yang beroperasi di luar cakupan perlindungan hukum perburuhan formal. Penelitian ini mengkaji satu permasalahan pokok: apakah kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia yang berlaku saat ini mampu memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja platform digital, dan model regulasi apa yang paling tepat diadaptasi untuk menutup kesenjangan tersebut? Menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perbandingan hukum, penelitian ini menelaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Cipta Kerja 2020, serta regulasi dari Uni Eropa, Inggris Raya, Perancis, dan Amerika Serikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dikotomi karyawan-kontraktor dalam hukum Indonesia tidak mampu menangkap realitas subordinasi algoritmik yang menjadi karakter utama relasi kerja platform. Penelitian ini merekomendasikan pembentukan kategori hukum baru berupa pekerja mandiri dependen disertai perluasan kewajiban jaminan sosial bagi perusahaan platform.

Kata Kunci: Gig Economy; Pekerja Platform; Hukum Ketenagakerjaan; Subordinasi Algoritmik; Perlindungan Sosial

Abstract

The proliferation of algorithm-driven digital platforms has generated millions of workers operating outside the formal protection of labor law. This study examines one central question: whether Indonesia's existing labor law framework adequately protects digital platform workers, and which regulatory model is best suited for adaptation. Employing normative legal research with a comparative law approach, the study analyzes Law Number 13 of 2003, the Job Creation Law 2020, and regulatory frameworks from the European Union, United Kingdom, France, and the United States. Findings reveal that Indonesia's employee-contractor dichotomy fails to capture the reality of algorithmic subordination inherent in platform work relationships. This study recommends establishing a new legal category of dependent independent worker alongside mandatory social security obligations imposed on platform companies.

Keywords: Gig Economy; Platform Workers; Labor Law; Algorithmic Subordination; Social Protection



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Revolusi industri keempat yang ditandai oleh kemajuan kecerdasan buatan, komputasi awan, dan Internet of Things telah secara fundamental mengubah wajah dunia ketenagakerjaan global. Salah satu manifestasi paling nyata dari perubahan ini adalah kemunculan dan pertumbuhan pesat gig economy, yakni suatu sistem ekonomi berbasis platform digital yang menghubungkan individu penyedia jasa dengan konsumen melalui antarmuka aplikasi. Istilah "gig" merujuk pada pekerjaan-pekerjaan jangka pendek atau berbasis tugas yang menjadi karakter utama dari pola kerja di platform digital.¹ Di Indonesia, skala gig economy telah mencapai proporsi yang sangat signifikan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2023, jumlah pekerja informal yang bekerja melalui platform digital diperkirakan telah melampaui

¹ Valerio De Stefano, "The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the Gig-Economy," *Conditions of Work and Employment Series*, No. 71 (Geneva: ILO, 2016), 1-3.

angka 4 juta jiwa. Gojek mengklaim memiliki lebih dari dua juta mitra pengemudi aktif, sementara ekosistem e-commerce nasional—yang ditopang oleh jutaan kurir dan mitra logistik platform—bernilai sekitar USD 62 miliar pada tahun yang sama.² Pertumbuhan ini menimbulkan pertanyaan hukum yang mendasar dan mendesak. Hukum ketenagakerjaan Indonesia yang berlandaskan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dirancang untuk era di mana hubungan kerja berlangsung dalam konteks yang relatif jelas antara majikan dan karyawan. Kerangka hukum ini belum mengakomodasi kompleksitas ekosistem platform digital, sehingga menimbulkan celah (*lacunae*) perlindungan yang nyata bagi jutaan pekerja platform.³

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Kajian akademis mengenai perlindungan hukum pekerja platform telah berkembang pesat dalam satu dekade terakhir. Cherry dan Aloisi (2017) mengusulkan konsep *dependent contractor* sebagai kategori hukum baru yang berada di antara karyawan dan kontraktor mandiri, dengan argumentasi bahwa ketergantungan ekonomi dan kontrol algoritmik menciptakan subordinasi faktual yang harus diakui hukum. Hernawan (2021) secara spesifik mengkaji ketidakjelasan status hukum pekerja platform di Indonesia dan menyimpulkan bahwa UU Ketenagakerjaan yang ada tidak mampu menjawab tantangan tersebut.⁴ Hendrickx (2020) melakukan perbandingan respons regulasi dari berbagai yurisdiksi dan menemukan empat model yang berkembang secara global. Setiawan (2022) menegaskan urgensi regulasi khusus di Indonesia dari perspektif perlindungan sosial. Sementara itu, Harmon dan Islam (2021) mengajukan model reformasi "jalan ketiga" yang melampaui dikotomi karyawan-kontraktor tanpa mengabaikan fleksibilitas bisnis platform.⁵

Tabel 1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Penulis/Tahun	Judul	Metode	Hasil	Relevansi
1	Cherry & Aloisi (2017)	Dependent Contractors in the Gig Economy	Komparatif-Normatif	Mengusulkan kategori pekerja mandiri dependen sebagai solusi klasifikasi	Mendukung rekomendasi kategori baru dalam hukum Indonesia
2	Hernawan (2021)	Ketidakjelasan Hubungan Kerja dalam Ekosistem Ekonomi Platform	Normatif	Ketidakjelasan status hukum pekerja platform di Indonesia menciptakan celah perlindungan	Dasar analisis <i>lacunae</i> hukum ketenagakerjaan nasional
3	Hendrickx (2020)	Platform Work and Employment Status	Komparatif Internasional	Perbedaan respons hukum antar-yurisdiksi terhadap <i>gig economy</i>	Landasan perbandingan Uni Eropa, Inggris, dan AS
4	Setiawan (2022)	Urgensi Regulasi Ekonomi Gig di Indonesia	Normatif-Empiris	Kebutuhan mendesak regulasi khusus pekerja platform di Indonesia	Memperkuat urgensi pembaruan hukum yang diusulkan

2 Badan Pusat Statistik (BPS), *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia: Agustus 2023* (Jakarta: BPS, 2023), 47.

3 Abdur Rouf dan Anwar Hidayat, "Perlindungan Hukum Pekerja Platform Digital dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *Jurnal Hukum Bisnis* 41, no. 1 (2022): 35-36.

4 Miriam A. Cherry dan Antonio Aloisi, "Dependent Contractors in the Gig Economy: A Comparative Approach," *American University Law Review* 66, no. 3 (2017): 635-637.

5 Ari Hernawan, "Ketidakjelasan Hubungan Kerja dalam Ekosistem Ekonomi Platform di Indonesia," *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 28, no. 3 (2021): 592.

5	Harmon & Islam (2021)	A Third Way: Reforming Labour Law for Platform Workers	Komparatif	Model reformasi ketiga di luar dikotomi karyawan-kontraktor	Inspirasi model hybrid dalam rekomendasi penelitian ini
---	-----------------------	--------------------------------------------------------	------------	-------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------

Meskipun penelitian-penelitian tersebut telah memberikan kontribusi yang berharga, terdapat celah (gap) yang belum terjawab secara komprehensif: tidak ada kajian yang secara terintegrasi menganalisis kerangka hukum Indonesia saat ini, mengkomparasikannya dengan empat yurisdiksi utama secara bersamaan, dan merumuskan rekomendasi yang spesifik operasional untuk sistem hukum Indonesia. Penelitian ini mengisi celah tersebut. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis apakah kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia yang berlaku mampu memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja platform digital, serta mengidentifikasi dan merekomendasikan model regulasi terbaik yang dapat diadaptasi dari yurisdiksi terpilih untuk memperkuat sistem perlindungan pekerja platform di Indonesia.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan analisis kesenjangan penelitian yang telah dipaparkan, penelitian ini merumuskan satu pertanyaan penelitian sentral sebagai berikut: Apakah kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia yang berlaku saat ini—sebagaimana termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja—mampu memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja platform digital, dan model regulasi apakah dari yurisdiksi terpilih yang paling relevan untuk diadaptasi dalam rangka menutup kesenjangan perlindungan tersebut?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (normative legal research atau doctrinal legal research). Pilihan metode ini didasarkan pada fokus kajian yang tertuju pada hukum sebagai suatu sistem norma—mencakup peraturan perundang-undangan, doktrin, yurisprudensi, dan instrumen hukum internasional—yang mengatur relasi antara pekerja platform dan perusahaan platform digital.⁶ Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi tiga kategori. Pertama, bahan hukum primer meliputi: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; Directive Uni Eropa 2024/2831 tentang Platform Work; California Assembly Bill 5 (AB5) tahun 2019; Rekomendasi ILO Nomor 198 Tahun 2006; serta putusan pengadilan meliputi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 892 K/Pdt/2019, UK Supreme Court dalam *Uber BV v Aslam* [2021] UKSC 5, dan Putusan Cour de Cassation Perancis *Arret no. 1737 du 4 mars 2020*.⁷ Kedua, bahan hukum sekunder terdiri atas buku-buku teks, artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional, laporan lembaga internasional seperti ILO dan Eurofound, serta kajian kebijakan yang relevan. Ketiga, bahan hukum tersier mencakup kamus hukum, ensiklopedi, dan data statistik ketenagakerjaan dari Badan Pusat Statistik serta laporan tahunan BPJS Ketenagakerjaan.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, edisi revisi (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2011), 55-57.

⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LNRI Tahun 2003 Nomor 39; Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, LNRI Tahun 2020 Nomor 245.

Pendekatan yang digunakan bersifat komplementer dan terdiri atas tiga pendekatan. Pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan untuk menelaah seluruh regulasi yang berkaitan dengan hubungan kerja dan perlindungan pekerja platform. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) diterapkan untuk menganalisis konsep-konsep hukum kunci seperti subordinasi, kontrol algoritmis, dan kategori pekerja hibrida. Pendekatan perbandingan hukum (*comparative approach*) digunakan untuk membandingkan respons hukum dari empat yurisdiksi terpilih guna mengidentifikasi model yang paling sesuai untuk diadaptasi dalam sistem hukum Indonesia.⁸ Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan interpretasi sistematis dan komparatif. Data dan bahan hukum yang terkumpul dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi kesenjangan normatif, persamaan dan perbedaan antar-sistem hukum, serta untuk merumuskan rekomendasi pembaruan hukum yang kontekstual dan operasional.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Gig Economy dan Tantangan bagi Hukum Perburuhan

Gig economy dapat didefinisikan sebagai model ekonomi yang ditandai oleh pola kerja jangka pendek berbasis proyek, yang dimediasi oleh platform digital. Terdapat tiga komponen esensial ekosistem ini: platform digital yang berfungsi sebagai market-maker dan mekanisme kontrol; pekerja yang menyediakan jasa; serta pengguna yang memanfaatkan layanan. Sistem ini menciptakan tiga karakteristik khas yang memiliki implikasi hukum mendalam.⁹ Pertama, fleksibilitas temporal yang asimetris: secara nominal pekerja platform bebas menentukan waktu kerja, namun dalam praktiknya algoritma platform menciptakan tekanan struktural melalui sistem rating, insentif finansial berbasis jam tertentu, dan penalti atas pembatalan pesanan yang secara *de facto* membatasi kebebasan tersebut. Kedua, kontrol algoritmis: kendali atas proses kerja tidak dilakukan melalui instruksi supervisor manusia, melainkan melalui serangkaian instruksi algoritmis yang menentukan penugasan, memantau performa secara real-time, menetapkan harga secara dinamis, dan bahkan menanggukkan akun pekerja tanpa proses yang transparan.¹⁰ Ketiga, pengalihan risiko (*risk shifting*): berbeda dari model kerja konvensional di mana risiko bisnis ditanggung pengusaha, model platform mengalihkan sebagian besar risiko kepada pekerja—mulai dari biaya pemeliharaan alat kerja, fluktuasi pendapatan, hingga risiko kecelakaan kerja. Totalitas karakteristik ini menciptakan apa yang oleh Prassl (2018) disebut sebagai kontradiksi fundamental: pekerja yang diperlakukan sebagai kontraktor mandiri tetapi dikendalikan selayaknya karyawan.¹¹

Celah Perlindungan dalam Kerangka Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

UU Nomor 13 Tahun 2003 menganut dikotomi yang tegas antara pekerja/buruh yang berhak atas seluruh perlindungan hukum ketenagakerjaan, dan kontraktor mandiri yang tidak terlindungi instrumen tersebut. Pengujian status dilakukan melalui tiga unsur kumulatif dalam Pasal 1 angka 15: adanya perjanjian kerja, upah, dan perintah (unsur subordinasi). Perusahaan platform secara konsisten mengklaim bahwa pekerjaannya adalah mitra independen dengan alasan tidak adanya eksklusivitas, fleksibilitas penjadwalan, dan kepemilikan alat kerja oleh pekerja.¹² Namun argumentasi tersebut mengabaikan kenyataan bahwa platform menjalankan

8 Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif* (Malang: Bayumedia Publishing, 2006), 300-305.

9 Nick Srnicek, *Platform Capitalism* (Cambridge: Polity Press, 2017), 76.

10 Alex Rosenblat, *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work* (Oakland: University of California Press, 2018), 12-15.

11 Jeremias Prassl, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy* (Oxford: Oxford University Press, 2018), 97-102.

12 Frank Hendrickx, "Platform Work and Employment Status: Comparative and International Perspectives," *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 36, no. 2 (2020): 122.

kontrol substansial melalui: penetapan harga sepihak, pemberlakuan standar acceptance rate minimum, sistem penilaian pelanggan yang memengaruhi penugasan, penangguhan akun sebagai mekanisme disiplin, dan penentuan rute optimal. Mahkamah Agung RI dalam Putusan Nomor 892 K/Pdt/2019 menegaskan prinsip substance over form—penentuan status hubungan kerja harus berdasarkan substansi hubungan, bukan label formalnya—yang sejalan dengan Rekomendasi ILO Nomor 198 Tahun 2006.¹³ Salah satu dampak paling konkret dari ambiguitas ini adalah kesenjangan jaminan sosial. Program BPJS Ketenagakerjaan—mencakup JKK, JHT, JP, dan JKP—dirancang untuk tenaga kerja formal. Meskipun program Bukan Penerima Upah (BPU) tersedia secara sukarela bagi pekerja informal, laporan BPJS Ketenagakerjaan 2022 menunjukkan bahwa dari lebih dari 4 juta pekerja platform, hanya sebagian kecil yang terdaftar. Rendahnya kepesertaan ini disebabkan oleh ketidakmampuan finansial untuk membayar premi secara mandiri, ketidakjelasan mekanisme klaim, dan tidak adanya kewajiban hukum bagi platform untuk mendaftarkan mitranya¹⁴

Analisis Perbandingan Hukum: Model Respons dari Empat Yurisdiksi

Uni Eropa telah mengambil langkah paling sistematis dengan mengesahkan Directive 2024/2831 tentang Platform Work. Directive ini memperkenalkan mekanisme presumption of employment: seorang pekerja yang memenuhi dua dari lima kriteria tertentu—kontrol atas remunerasi, persyaratan penampilan, pengawasan elektronik, pembatasan otonomi kerja, dan larangan bekerja untuk pihak lain—dianggap memiliki hubungan kerja, dengan beban pembuktian terbalik ada pada platform. Pendekatan ini merupakan kompromi cerdas antara perlindungan pekerja dan fleksibilitas bisnis.¹⁵ Inggris Raya menawarkan model tiga kategori yang unik: employee (karyawan penuh), worker (pekerja), dan self-employed (mandiri). Kategori worker di tengah memberikan hak-hak tertentu—upah minimum nasional, cuti berbayar, perlindungan diskriminasi—tanpa seluruh hak karyawan penuh. UK Supreme Court dalam *Uber BV v Aslam* [2021] UKSC 5 memutuskan bahwa pengemudi Uber adalah workers, dengan analisis bahwa mereka beroperasi dalam parameter ketat yang ditetapkan Uber dengan sedikit atau tanpa kebebasan untuk menegosiasikan syarat kerja.¹⁶

Perancis bergerak dari jalur yudisial: Cour de Cassation dalam Arrêt no. 1737 du 4 mars 2020 memutuskan bahwa pengemudi Uber berstatus *salaried* karena berada dalam *etat de subordination* faktual. Pemerintah Perancis kemudian memperkenalkan *charte de responsabilite sociale* yang memungkinkan platform menetapkan standar perlindungan minimum secara sukarela, meski dikritik sebagai *lex imperfecta* karena lemahnya mekanisme penegakan.¹⁷ California memperkenalkan ABC test melalui Assembly Bill 5 (2020): seorang individu diklasifikasikan sebagai pekerja kecuali platform membuktikan tiga syarat kumulatif—bebas dari pengendalian perusahaan, menjalankan pekerjaan di luar bidang usaha utama perusahaan, dan secara biasa menjalankan usaha mandiri yang sama. Namun, Proposition 22 yang dibiayai platform senilai lebih dari USD 200 juta mengecualikan pengemudi aplikasi dari AB5, menciptakan kategori *app-based driver* dengan perlindungan terbatas—sebuah preseden peringatan tentang kekuatan lobi korporasi.¹⁸

13 Mahkamah Agung RI, Putusan Nomor 892 K/Pdt/2019, *ratio decidendi*; ILO Recommendation No. 198 concerning the Employment Relationship (2006), para. 9.

14 BPJS Ketenagakerjaan, Laporan Tahunan 2022: Perluasan Kepesertaan Pekerja Informal (Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan, 2022), 30.

15 Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work, Official Journal of the European Union, L, 2024/2831.

16 UK Supreme Court, *Uber BV and others v Aslam and others* [2021] UKSC 5, 19 February 2021, paras. 41-55.

17 Cour de Cassation (France), *Chambre Sociale*, Arrêt no. 1737 du 4 mars 2020 (pourvoi no. 19-13.316).

18 California Assembly Bill 5 (AB5), Stats. 2019, ch. 296, eff. January 1, 2020; California Proposition 22, approved November 3, 2020.

Sintesis Komparatif dan Rekomendasi bagi Indonesia

Dari survei komparatif di atas, teridentifikasi empat model respons regulasi: (1) model reklasifikasi judicial proaktif (Inggris, Perancis); (2) model praduga kerja legislatif dengan beban pembuktian terbalik (Uni Eropa); (3) model kategori hibrida di antara karyawan dan kontraktor (Inggris dengan konsep worker); dan (4) model pengecualian sektoral ternegosiasi (California). Analisis komparatif menghasilkan empat pelajaran kunci: pendekatan yudisial semata kurang efektif tanpa dukungan legislatif; model hibrida lebih pragmatis dari dikotomi biner; mekanisme praduga kerja mengubah dinamika kekuatan tawar secara signifikan; dan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan harus diperkuat secara teknis.¹⁹ Berdasarkan temuan komparatif tersebut, penelitian ini merumuskan empat rekomendasi. Pertama, Indonesia perlu mengenalkan kategori hukum baru "pekerja mandiri dependen" (dependent independent worker) yang didefinisikan berdasarkan ketergantungan ekonomi substansial pada satu platform (lebih dari 50% pendapatan), kontrol algoritmis atas proses kerja, dan ketidakmampuan menentukan harga layanan secara bebas. Kategori ini memberikan hak inti: pendapatan minimum berbasis waktu aktif, JKK dan Jaminan Kematian dari BPJS Ketenagakerjaan yang dibiayai bersama, hak atas transparansi algoritmis, dan prosedur yang adil sebelum penonaktifan akun.²⁰

Kedua, pemerintah perlu mewajibkan seluruh perusahaan platform yang beroperasi di Indonesia untuk mendaftarkan mitranya dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagai kondisi perizinan usaha, dengan mekanisme pembagian premi proporsional di mana platform menanggung setidaknya 50% premi. Ketiga, Direktorat Pengawasan Ketenagakerjaan perlu dilengkapi kapasitas teknis untuk mengaudit sistem algoritmis platform. Keempat, hak kolektif pekerja platform—termasuk hak membentuk serikat dan berunding—harus secara eksplisit diakui dan difasilitasi, mengingat pengalaman KOOI dan SPTOI menunjukkan bahwa pekerja platform telah mengorganisasi diri secara spontan sebagai respons terhadap ketidakadilan yang mereka rasakan.²¹

KESIMPULAN

Penelitian ini menjawab rumusan masalah dengan temuan bahwa kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia yang berlaku saat ini—baik UU Nomor 13 Tahun 2003 maupun perubahannya melalui UU Cipta Kerja 2020—tidak mampu memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja platform digital. Dikotomi biner karyawan-kontraktor yang menjadi tulang punggung sistem hukum ketenagakerjaan nasional secara struktural gagal menangkap realitas subordinasi algoritmis yang menjadi karakter utama relasi kerja platform, sehingga jutaan pekerja platform terjebak dalam zona abu-abu hukum tanpa perlindungan yang sepadan dengan risiko dan ketergantungan ekonomi yang mereka tanggung. Analisis komparatif terhadap Uni Eropa, Inggris Raya, Perancis, dan Amerika Serikat menunjukkan bahwa tidak ada satu model pun yang dapat diadopsi secara langsung, namun elemen-elemen kunci dapat diadaptasi secara kontekstual. Model Uni Eropa dengan mekanisme presumption of employment dinilai paling kompatibel dengan tradisi hukum perburuhan Indonesia yang bersifat proteksionis, sementara konsep worker dari sistem hukum Inggris Raya menawarkan landasan konseptual bagi pembentukan kategori pekerja mandiri dependen yang

19 Oskar Harmon dan Nazrul Islam, "A Third Way: Reforming Labour Law for Platform Workers," *Oxford Journal of Legal Studies* 41, no. 4 (2021): 997-1000.

20 Hector Solano dan Miriam A. Cherry, "Regulating Gig Work in Latin America and Asia," *Comparative Labor Law & Policy Journal* 43, no. 1 (2022): 87-90.

21 Kementerian Ketenagakerjaan RI, *Peta Jalan Ekonomi Digital dan Perlindungan Pekerja Platform 2024-2030* (Jakarta: Kemenaker RI, 2024), 12-17.

direkomendasikan. Pengalaman California dengan Proposition 22 menjadi peringatan tentang risiko lobi korporasi yang harus diantisipasi dalam proses legislasi.

Reformasi hukum yang direkomendasikan penelitian ini—meliputi pengenalan kategori pekerja mandiri dependen, perluasan mandat jaminan sosial berbasis kewajiban platform, penguatan kapasitas pengawasan berbasis kompetensi digital, dan pengakuan hak kolektif pekerja platform—bukan merupakan dekonstruksi terhadap fondasi hukum perburuhan yang ada, melainkan suatu evolutionary adaptation yang memungkinkan prinsip dasar perlindungan ketenagakerjaan tetap relevan di era ekonomi platform. Penelitian ini merekomendasikan kepada pembuat kebijakan untuk segera memulai proses legislasi dengan melibatkan tripartit—pemerintah, serikat pekerja, dan asosiasi platform—guna merumuskan kerangka hukum yang adil dan berkelanjutan. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara atas dukungan akademis dalam penyusunan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. (2022). Laporan Tahunan 2022: Perluasan Kepesertaan Pekerja Informal. BPJS Ketenagakerjaan.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia: Agustus 2023. BPS.
- California Assembly Bill 5 (AB5). Stats. 2019, ch. 296.
- Cherry, M. A., & Aloisi, A. (2017). "Dependent Contractors" in the Gig Economy: A Comparative Approach. *American University Law Review*, 66(3), 635-689.
- Cour de Cassation (Perancis). (2020). *Chambre Sociale, Arret no. 1737 du 4 mars 2020* (19-13.316).
- Davidov, G. (2016). *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press.
- De Stefano, V., & Aloisi, A. (2018). *European Legal Framework for "Digital Labour Platforms"*. ILO Research Paper.
- Deakin, S., & Wilkinson, F. (2005). *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment and Legal Evolution*. Oxford University Press.
- Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. *Official Journal of the European Union*.
- Harmon, O., & Islam, N. (2021). *A Third Way: Reforming Labour Law for Platform Workers*. *Oxford Journal of Legal Studies*, 41(4), 997-1020.
- Hendrickx, F. (2020). Platform Work and Employment Status: Comparative and International Perspectives. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36(2), 119-143.
- Hernawan, A. (2021). Ketidakjelasan Hubungan Kerja dalam Ekosistem Ekonomi Platform di Indonesia. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 28(3), 592-615.
- ILO Recommendation No. 198 concerning the Employment Relationship (2006).
- International Labour Organization. (2006). *Recommendation No. 198 concerning the Employment Relationship*. ILO.
- International Labour Organization. (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*. ILO.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2024). *Peta Jalan Ekonomi Digital dan Perlindungan Pekerja Platform 2024-2030*. Kemenaker RI.
- Koalisi Ojek Online Indonesia. (2022). *Laporan Kondisi Kerja Pengemudi Ojek Online di Indonesia*. KOOI.
- Krueger, A. B., & Katz, L. F. (2019). The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015. *ILR Review*, 72(2), 382-416.

- Lubis, T. M. (2021). Perlindungan Hak-Hak Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(1), 1-20.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2019). Putusan Nomor 892 K/Pdt/2019.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2021). Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45*.
- Prassl, J. (2018). *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press.
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. University of California Press.
- Rouf, A., & Hidayat, A. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Platform Digital dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis*, 41(1), 30-50.
- Setiawan, A. R. (2022). Urgensi Regulasi Ekonomi Gig di Indonesia. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 22(4), 445-460.
- Solano, H., & Cherry, M. A. (2022). Regulating Gig Work in Latin America and Asia. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 43(1), 77-102.
- Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. Polity Press.
- UK Supreme Court. (2021). *Uber BV and others v Aslam and others* [2021] UKSC 5.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245*.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39*.
- Usfunan, J. (2022). Kedudukan Hukum Pekerja Transportasi Online dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Kertha Patrika*, 44(1), 20-35.