

Disrupsi Tanpa Perlindungan: Kegagalan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Merespons Ambiguitas Status Pekerja Platform Digital — Studi Kritis atas Relasi Kuasa antara Korporasi Teknologi dan Tenaga Kerja Informal di Abad ke-21

Baharuddin Jusuf Habibie Hasta¹ Gunardie Lie²

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

Email: baharuddin.205230322@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Pertumbuhan gig economy di Indonesia yang mencakup lebih dari 22 juta pekerja platform digital telah melahirkan persoalan hukum mendesak berupa ketiadaan perlindungan yang memadai bagi pekerja berbasis aplikasi digital. Artikel ini menganalisis secara kritis kegagalan konstruksi normatif hukum ketenagakerjaan Indonesia — khususnya doktrin subordinasi klasik dalam Pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 — yang tidak mampu menangkap realitas subordinasi algoritmik, serta mengungkap bagaimana relasi kuasa asimetris antara korporasi teknologi dan pekerja platform dikonstruksi melalui kontrak adresif, kontrol algoritmik, narasi ideologis pemberdayaan, dan dominasi lobi politik korporasi. Dengan menggunakan pendekatan critical legal studies dan analisis komparatif terhadap regulasi Inggris, Prancis, Amerika Serikat, dan Uni Eropa, artikel ini merekomendasikan reformasi struktural berupa rekonstruksi definisi hubungan kerja berbasis dependensi ekonomi, adopsi prinsip presumption of employment, regulasi transparansi algoritma, serta pembentukan dana jaminan sosial portabel dan forum representasi khusus pekerja platform — sebagai prasyarat terwujudnya amanat konstitusional Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Kata Kunci: Pekerja Platform Digital, Gig Economy, Subordinasi Algoritmik, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Relasi Kuasa, Critical Legal Studies, Perlindungan Pekerja

Abstract

The growth of the gig economy in Indonesia, encompassing over 22 million platform workers, has created an urgent legal problem: the absence of adequate protection for application-based workers. This article critically analyzes the failure of Indonesia's labor law framework — particularly the classical subordination doctrine under Article 1(15) of Law No. 13 of 2003 — to capture the reality of algorithmic subordination, while exposing how asymmetric power relations between technology corporations and platform workers are constructed through adhesion contracts, algorithmic control, ideological narratives of empowerment, and corporate political lobbying. Employing a critical legal studies approach and comparative analysis of regulations in the United Kingdom, France, the United States, and the European Union, this article recommends structural reforms including the reconstruction of employment relationship definitions based on economic dependency, adoption of the presumption of employment principle, algorithmic transparency regulation, and the establishment of portable social security funds and dedicated platform worker representation forums — as prerequisites for fulfilling the constitutional mandate of Article 27(2) and Article 28D(2) of the 1945 Constitution.

Keywords: Digital Platform Workers, Gig Economy, Algorithmic Subordination, Indonesian Labor Law, Power Relations, Critical Legal Studies, Worker 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 telah mengubah wajah dunia kerja secara fundamental. Kemunculan platform digital berbasis aplikasi — seperti Gojek, Grab, Shopee Food, hingga berbagai platform *freelance* seperti Fiverr dan Fastwork — telah melahirkan model ekonomi baru yang dikenal sebagai *gig economy*, yakni sistem kerja berbasis tugas atau proyek jangka

pendek yang dimediasi oleh teknologi algoritma.¹ Di Indonesia, fenomena ini berkembang dengan kecepatan yang luar biasa. Per tahun 2024, jumlah pekerja platform digital di Indonesia diperkirakan mencapai lebih dari 22 juta orang, menjadikan Indonesia salah satu pasar *gig economy* terbesar di Asia Tenggara.² Namun di balik angka pertumbuhan yang impresif tersebut, tersimpan persoalan struktural yang belum terselesaikan: **siapakah sesungguhnya pekerja platform digital di mata hukum?** Perusahaan teknologi secara konsisten menyebut mereka sebagai "mitra", bukan "karyawan" — sebuah diksi yang bukan sekadar pilihan bahasa, melainkan strategi hukum yang disengaja untuk menghindarkan diri dari kewajiban perlindungan ketenagakerjaan.³ Akibatnya, jutaan pengemudi ojek online, kurir, dan pekerja lepas digital berada dalam zona abu-abu: mereka bekerja penuh waktu, bergantung pada satu platform, namun tidak berhak atas upah minimum, jaminan kesehatan berbasis hubungan kerja, pesangon, maupun perlindungan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁴

Hukum ketenagakerjaan Indonesia, yang berpijak pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 beserta peraturan turunannya, dibangun di atas konstruksi hubungan kerja konvensional yang mensyaratkan adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah (*subordinasi*).⁵ Konstruksi ini gagal menangkap realitas baru hubungan kerja yang dimediasi algoritma, di mana subordinasi tidak lagi berwujud perintah atasan secara langsung, melainkan sistem penilaian, pemblokiran akun, dan distribusi order yang sepenuhnya dikontrol oleh korporasi secara sepihak.⁶ Kekosongan regulasi ini bukan persoalan teknis semata — ia adalah persoalan relasi kuasa. Korporasi teknologi beroperasi dengan kapital besar, lobi politik yang kuat, dan narasi inovasi yang sulit dibantah, sementara pekerja platform berdiri tanpa serikat yang solid, tanpa kontrak yang jelas, dan tanpa akses memadai terhadap keadilan hukum.⁷ Kondisi ini mencerminkan apa yang oleh Guy Standing disebut sebagai lahirnya kelas *precarariat* — kelas pekerja baru yang hidup dalam ketidakpastian kronis sebagai fitur sistemik, bukan anomali.⁸

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara kritis tiga persoalan utama: *pertama*, mengapa konstruksi hukum ketenagakerjaan Indonesia gagal mengakomodasi status pekerja platform digital; *kedua*, bagaimana relasi kuasa antara korporasi teknologi dan pekerja informal terbentuk dan dilanggengkan melalui instrumen hukum yang ada; dan *ketiga*, seperti apa arah reformasi regulasi yang diperlukan agar hukum ketenagakerjaan mampu menjawab tantangan abad ke-21 secara berkeadilan. Dengan menggunakan pendekatan hukum kritis (*critical legal studies*) dan analisis komparatif terhadap regulasi di beberapa negara, artikel ini berargumen

¹ Vili Lehdonvirta, *Cloud Empires: How Digital Platforms Are Overtaking the State and How We Can Regain Control* (Cambridge: MIT Press, 2022), hlm. 34–37. Lihat juga Diane Mulcahy, *The Gig Economy: The Complete Guide to Getting Better Work, Taking More Time Off, and Financing the Life You Want* (New York: AMACOM, 2017), hlm. 12–15.

² Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Laporan Pasar Kerja Digital Indonesia 2024*, (Jakarta: Kemnaker RI, 2024), hlm. 18. Angka ini mencakup pekerja platform transportasi, logistik, dan platform pekerjaan lepas berbasis aplikasi.

³ Jeremias Prassl, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy* (Oxford: Oxford University Press, 2018), hlm. 41–55. Prassl menganalisis bagaimana penamaan "mitra" merupakan konstruksi kontraktual yang secara sistematis mengalihkan risiko kerja kepada pekerja.

⁴ Iftida Yasar, "Pekerja Ojol dan Kekosongan Hukum: Antara Realitas Kerja dan Fiksi Kemitraan," *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 53, No. 2 (2023), hlm. 210–213.

⁵ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39). Unsur hubungan kerja secara klasik terdiri atas: adanya pekerjaan, adanya upah, dan adanya perintah (*gezagsverhouding*).

⁶ Antonio Aloisi & Valerio De Stefano, *Your Boss is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour* (Oxford: Hart Publishing, 2022), hlm. 67–89. Konsep "subordinasi algoritmik" merujuk pada kondisi di mana kontrol majikan tidak lagi bersifat personal namun dilakukan melalui sistem otomasi berbasis data.

⁷ Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori* (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), hlm. 77. Lihat juga analisis kritis dalam Surya Tjandra, "Buruh Platform dan Krisis Representasi: Mengapa Serikat Pekerja Konvensional Gagal Menjangkau Gig Workers," *Jurnal Perburuhan Indonesia*, Vol. 9, No. 1 (2023), hlm. 45–62.

⁸ Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class* (London: Bloomsbury Academic, 2011), hlm. 1–25. Standing mendefinisikan *precarariat* sebagai kelompok yang tidak memiliki jaminan kerja, jaminan pendapatan, jaminan keahlian, maupun representasi kolektif — kondisi yang tepat menggambarkan realitas pekerja platform.

bahwa Indonesia membutuhkan rekonstruksi mendasar atas definisi hubungan kerja — bukan sekadar tambal sulam regulasi — sebagai prasyarat tegaknya keadilan bagi pekerja platform digital.⁹

Rumusan Masalah

1. Mengapa konstruksi hukum ketenagakerjaan Indonesia yang berbasis hubungan kerja konvensional gagal memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja platform digital, dan bagaimana ambiguitas status hukum mereka dimanfaatkan secara sistematis oleh korporasi teknologi untuk menghindari kewajiban normatif ketenagakerjaan?
2. Bagaimana relasi kuasa yang asimetris antara korporasi teknologi dan pekerja platform digital terbentuk, dipertahankan, dan dilegitimasi melalui instrumen hukum yang berlaku, serta reformasi struktural apa yang diperlukan untuk mewujudkan keseimbangan perlindungan yang berkeadilan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode **juridis normatif** dengan studi kepustakaan (*library research*) sebagai teknik pengumpulan bahan hukum, yaitu mengidentifikasi, mengklasifikasikan, dan menganalisis bahan hukum yang relevan secara sistematis. Pendekatan yang digunakan mencakup tiga pendekatan secara bersamaan, yakni pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dengan menelaah UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, serta UUD 1945; pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dengan menganalisis doktrin subordinasi klasik, konsep subordinasi algoritmik, *presumption of employment*, *critical legal studies*, serta teori hegemoni dan *precariat*; dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*) dengan membandingkan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia terhadap regulasi Inggris melalui putusan *Uber BV v. Aslam* [2021], California melalui ABC Test dalam AB5 Law (2019), Prancis melalui putusan Mahkamah Kasasi, serta Uni Eropa melalui Platform Work Directive (2024). Sumber bahan hukum terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, serta laporan ILO, Komnas HAM, dan LBH Jakarta, dan bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan glosarium ketenagakerjaan.

Analisis bahan hukum dilakukan dengan metode **preskriptif-analitis kritis** yang mencakup beberapa tahapan. Pertama, analisis normatif untuk mengidentifikasi kelemahan struktural konstruksi hubungan kerja dalam hukum positif Indonesia, khususnya ketidakmampuan doktrin subordinasi klasik dalam menangkap realitas subordinasi algoritmik. Kedua, analisis kritis berbasis *critical legal studies* untuk mengungkap bagaimana instrumen hukum yang ada — perjanjian kemitraan, kontrol algoritmik, narasi ideologis korporasi, dan proses legislasi — secara sistematis mereproduksi relasi kuasa yang asimetris antara korporasi teknologi dan pekerja platform. Ketiga, analisis komparatif normatif untuk membandingkan mekanisme perlindungan pekerja platform di berbagai yurisdiksi sebagai dasar perumusan rekomendasi reformasi hukum yang kontekstual bagi Indonesia. Keempat, analisis evaluatif dengan memanfaatkan data sekunder seperti laporan Kementerian Ketenagakerjaan dan laporan lembaga hak asasi manusia sebagai indikator empiris terbatas atas kondisi faktual pekerja platform di Indonesia.

⁹Pendekatan *critical legal studies* (CLS) dalam konteks ini mengacu pada tradisi keilmuan hukum yang berupaya mengungkap bagaimana hukum mereproduksi dan melegitimasi struktur kekuasaan yang timpang. Lihat Roberto Mangabeira Unger, *The Critical Legal Studies Movement* (Cambridge: Harvard University Press, 1986), hlm. 1–40.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kegagalan Konstruksi Normatif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Mengakomodasi Realitas Pekerja Platform Digital

1. Anatomi Kegagalan: Doktrin Subordinasi Klasik di Hadapan Ekonomi Algoritma. Titik mula dari seluruh persoalan perlindungan pekerja platform digital adalah kegagalan fundamental hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam mengenali mereka sebagai subjek hukum yang dilindungi. Kegagalan ini bukan sekadar kelalaian teknis — ia merupakan konsekuensi logis dari sebuah konstruksi normatif yang dibangun untuk menjawab realitas dunia kerja abad ke-20, bukan abad ke-21. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai "hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah."¹⁰ Tiga unsur ini — pekerjaan, upah, dan perintah — merupakan trisula yang membentuk batas tegas antara mereka yang dilindungi hukum ketenagakerjaan dan mereka yang tidak. Dalam doktrin hukum perburuhan, unsur "perintah" inilah yang paling krusial, karena ia mencerminkan hubungan subordinasi (*gezagsverhouding*) antara majikan yang mengarahkan dan pekerja yang diarahkan.¹¹ Persoalannya, dalam relasi kerja berbasis platform digital, subordinasi tidak lagi hadir dalam wujud yang dapat diidentifikasi secara mudah. Tidak ada atasan yang memberikan perintah langsung kepada pengemudi Gojek tentang rute mana yang harus ditempuh atau kepada kurir Shopee Food tentang urutan pengantaran yang harus dilakukan. Yang ada adalah sistem algoritma yang mendistribusikan order, mengevaluasi kinerja melalui sistem penilaian bintang, mengatur tarif secara dinamis (*surge pricing*), dan pada akhirnya menentukan apakah seorang pekerja tetap dapat mengakses platform atau tidak melalui mekanisme penonaktifan akun.¹²

Antonio Aloisi dan Valerio De Stefano menyebut fenomena ini sebagai "subordinasi algoritmik" (*algorithmic subordination*) — sebuah bentuk kontrol majikan yang lebih halus, lebih menyeluruh, dan paradoksnya lebih tidak terlihat dibandingkan subordinasi konvensional, namun secara substansial tidak berbeda dalam hal dampaknya terhadap otonomi dan kehidupan pekerja.¹³ Ketika seorang pengemudi ojek online mengetahui bahwa rating-nya turun di bawah ambang tertentu dan akunnya akan dinonaktifkan, ia mengalami tekanan yang secara psikologis dan ekonomi identik dengan tekanan seorang karyawan yang terancam dipecat — namun hukum tidak mengakuinya demikian. Mahkamah Agung Inggris dalam putusan bersejarah *Uber BV v. Aslam* [2021] UKSC 5 telah secara tegas menolak konstruksi "kemitraan" yang dibangun Uber dengan menyatakan bahwa pengemudi adalah "workers" yang berhak atas perlindungan ketenagakerjaan minimum. Mahkamah menegaskan bahwa pengadilan tidak terikat pada label kontraktual yang dibuat para pihak, melainkan harus melihat realitas substansial dari hubungan yang terjadi.¹⁴ Pendekatan substansial ini — yang dalam tradisi hukum ketenagakerjaan dikenal sebagai *primacy of facts* — sayangnya belum diadopsi secara sistematis dalam praktik penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

2. Perjanjian Kemitraan sebagai Instrumen Pengalihan Risiko: Kritik atas Konstruksi Kontraktual yang Timpang. Selain kelemahan normatif pada level undang-undang, persoalan

¹⁰Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

¹¹F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, edisi revisi (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 29–33. Lihat juga Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 1999), hlm. 54–57.

¹²Jeremias Prassl & Martin Risak, "Uber, Taskrabbt, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdswork," *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3 (2016), hlm. 619–651.

¹³Antonio Aloisi & Valerio De Stefano, *Your Boss is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour* (Oxford: Hart Publishing, 2022), hlm. 67–89.

¹⁴*Uber BV and others v. Aslam and others* [2021] UKSC 5, para. 76–87. Mahkamah menegaskan bahwa pengadilan harus melihat substansi hubungan, bukan label yang dilekatkan para pihak dalam kontrak.

kedua yang tidak kalah kritis adalah bagaimana perusahaan platform menggunakan instrumen perjanjian perdata — khususnya perjanjian kemitraan — untuk secara sah namun tidak adil mengalihkan seluruh risiko ekonomi kepada pekerja. Perjanjian antara pekerja dan platform pada dasarnya adalah kontrak baku (*standard form contract*) yang disusun sepihak oleh perusahaan. Pekerja tidak memiliki kapasitas untuk menegosiasikan isi perjanjian — mereka hanya dapat memilih antara menerima atau menolak (*take it or leave it*).¹⁵ Dalam kontrak tersebut, perusahaan platform secara konsisten menegaskan status "mitra usaha mandiri" (*independent contractor*) bagi pekerja, yang secara hukum memiliki implikasi sebagai berikut: pekerja tidak berhak atas upah minimum, tidak berhak atas Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKm) berbasis hubungan kerja, tidak memiliki hak atas pesangon jika hubungan berakhir, serta tidak terlindungi dari pemutusan hubungan secara sepihak yang sewenang-wenang.¹⁶

Kondisi ini diperparah oleh fakta bahwa banyak pekerja platform tidak membaca, tidak memahami, atau tidak memiliki kapasitas hukum untuk mengevaluasi klausul-klausul perjanjian yang mereka tanda tangani secara digital. Sebuah studi yang dilakukan oleh Prassl menemukan bahwa rata-rata perjanjian kemitraan platform digital mengandung lebih dari 15.000 kata dengan bahasa hukum yang kompleks — sebuah dokumen yang bahkan sulit dipahami oleh seorang sarjana hukum sekalipun, apalagi oleh seorang pengemudi ojek yang mungkin tidak menyelesaikan pendidikan menengah.¹⁷ Dari perspektif hukum kontrak Indonesia, perjanjian kemitraan platform ini sejatinya berpotensi dibatalkan berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata yang mensyaratkan adanya kesepakatan yang bebas sebagai syarat sahnya perjanjian. Ketika salah satu pihak tidak memiliki posisi tawar yang setara dan tidak sepenuhnya memahami konsekuensi hukum dari apa yang disepakatinya, maka kesepakatan tersebut cacat secara substantif.¹⁸ Namun dalam praktiknya, tidak ada satu pun gugatan pembatalan perjanjian kemitraan platform yang berhasil diajukan dan dikabulkan oleh pengadilan Indonesia hingga saat ini — sebuah kekosongan yurisprudensi yang mencerminkan betapa sulitnya akses keadilan bagi pekerja platform.

3. Kekosongan Mekanisme Pengujian Status Kerja: Absennya *Employment Status Test* dalam Sistem Hukum Indonesia. Persoalan ketiga yang bersifat teknis namun berdampak sistemik adalah tidak tersedianya mekanisme hukum yang efektif untuk menguji apakah suatu hubungan yang secara formal disebut "kemitraan" sesungguhnya merupakan hubungan kerja terselubung (*disguised employment*). Di Inggris, pengadilan menggunakan *multi-factor employment status test* yang mempertimbangkan berbagai indikator seperti tingkat kontrol, eksklusivitas, ketergantungan ekonomi, dan integrasi dalam bisnis utama perusahaan.¹⁹ Di Amerika Serikat, California melalui *AB5 Law* (2019) menerapkan *ABC Test* yang membebaskan kepada perusahaan platform beban pembuktian bahwa seorang pekerja memang benar-benar kontraktor independen — bukan sebaliknya.²⁰ Di Uni Eropa, *Platform Work Directive* yang disahkan pada tahun 2024 menetapkan bahwa terdapat *presumption of employment* bagi pekerja platform, sehingga platform lah yang harus membuktikan bahwa

¹⁵Friedrich Kessler, "Contracts of Adhesion — Some Thoughts About Freedom of Contract," *Columbia Law Review*, Vol. 43, No. 5 (1943), hlm. 629–642.

¹⁶Surya Tjandra, "Buruh Platform dan Krisis Representasi: Mengapa Serikat Pekerja Konvensional Gagal Menjangkau Gig Workers," *Jurnal Perburuhan Indonesia*, Vol. 9, No. 1 (2023), hlm. 47

¹⁷Jeremias Prassl, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy* (Oxford: Oxford University Press, 2018), hlm. 63.

¹⁸Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), jo. Pasal 1321–1328 tentang cacat kehendak dalam perjanjian. Lihat juga Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia dalam Perspektif Perbandingan*, Jilid I (Yogyakarta: FH UII Press, 2013), hlm. 188–210.

¹⁹Mark Freedland & Nicola Kountouris, *The Legal Construction of Personal Work Relations* (Oxford: Oxford University Press, 2011), hlm. 102–130.

²⁰California Assembly Bill 5 (AB5), codified as California Labor Code § 2750.3 (2019). *ABC Test* mewajibkan pembuktian: (A) pekerja bebas dari kontrol dan arahan perusahaan; (B) pekerja melakukan pekerjaan di luar usaha biasa perusahaan; dan (C) pekerja secara mandiri menjalankan usaha atau profesi yang sama dengan pekerjaan yang dilakukan.

hubungan kerja tidak ada, bukan pekerja.²¹ Indonesia tidak memiliki satupun instrumen hukum setara. Pengawas ketenagakerjaan yang berada di bawah Kementerian Ketenagakerjaan secara teknis memiliki kewenangan melakukan pengawasan hubungan kerja, namun tidak memiliki panduan normatif yang jelas untuk menilai hubungan kerja algoritmik. Akibatnya, perusahaan platform beroperasi dalam kondisi yang secara de facto bebas dari pengawasan ketenagakerjaan — sebuah *regulatory vacuum* yang menguntungkan korporasi secara struktural.²²

Relasi Kuasa Asimetris antara Korporasi Teknologi dan Pekerja Platform: Analisis Kritis atas Mekanisme Pembentukan dan Pelanggannya serta Reformasi Struktural yang diperlukan Menuju Arsitektur Hukum Ketenagakerjaan yang Responsif terhadap Ekonomi Digital

1. Kontrak Adresif sebagai Instrumen Dominasi: Ketika Hukum Perdata Menjadi Alat Eksploitasi. Relasi kuasa yang asimetris antara korporasi teknologi dan pekerja platform tidak lahir dari ruang hampa — ia dikonstruksi secara cermat melalui instrumen-instrumen hukum yang tersedia, dimulai dari desain kontrak yang menempatkan pekerja dalam posisi struktural yang lemah sejak awal. Konsep kontrak adresif (*adhesion contract*) pertama kali dikembangkan oleh Friedrich Kessler dalam tulisannya yang berpengaruh "Contracts of Adhesion — Some Thoughts About Freedom of Contract" (1943), yang mengkritik bagaimana kontrak baku dalam perekonomian modern menjadi alat dominasi bagi pihak yang lebih kuat secara ekonomi.²³ Dalam konteks platform digital abad ke-21, kritik Kessler menjadi lebih relevan dari sebelumnya. Perusahaan platform bukan hanya menyusun kontrak secara sepihak, tetapi juga secara aktif merancang *user interface* dan *onboarding process* sedemikian rupa sehingga pekerja cenderung melewati klausul-klausul penting tanpa membacanya — sebuah praktik yang oleh para akademisi perilaku (*behavioral economists*) disebut sebagai eksploitasi atas *bounded rationality* pekerja.²⁴ Yang lebih problematis lagi adalah praktik perubahan sepihak atas ketentuan kontrak. Perusahaan platform secara reguler mengubah skema komisi, struktur bonus, dan syarat-syarat operasional melalui notifikasi aplikasi yang seringkali tidak disadari pekerja sebagai perubahan kontraktual yang signifikan. Dalam hukum perdata Indonesia, perubahan kontrak sepihak yang tidak dikonsensualkan seharusnya tidak mengikat pihak yang dirugikan — namun dalam praktik hubungan platform, mekanisme keberatan formal hampir tidak tersedia, dan satu-satunya pilihan yang tersedia bagi pekerja yang tidak setuju adalah berhenti menggunakan platform, dengan konsekuensi kehilangan seluruh sumber penghasilan.²⁵
2. Algoritma sebagai Instrumen Kekuasaan: Subordinasi yang Tersembunyi namun Total. Dimensi kedua dari relasi kuasa asimetris ini adalah penggunaan sistem algoritma sebagai mekanisme kontrol yang secara bersamaan bersifat menyeluruh (*pervasive*) namun tidak terlihat (*invisible*) — sebuah paradoks yang memungkinkan korporasi menjalankan kontrol layaknya majikan tanpa secara hukum harus mengakui diri sebagai majikan. Sistem

²¹Directive (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.

²²Aloysius Uwiyono et al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 89–95. Lihat juga laporan kritis: Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, *Laporan Situasi Hak-Hak Pekerja Berbasis Platform Digital di Indonesia 2023* (Jakarta: LBH Jakarta, 2023), hlm. 34–41.

²³Friedrich Kessler, "Contracts of Adhesion — Some Thoughts About Freedom of Contract," *Columbia Law Review*, Vol. 43, No. 5 (1943), hlm. 632.

²⁴Cass R. Sunstein & Richard H. Thaler, *Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness* (New Haven: Yale University Press, 2008), hlm. 35–37. Konsep *bounded rationality* merujuk pada keterbatasan kognitif manusia dalam memproses informasi yang kompleks dalam pengambilan keputusan.

²⁵Iftida Yasar, "Pekerja Ojol dan Kekosongan Hukum: Antara Realitas Kerja dan Fiksi Kemitraan," *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 53, No. 2 (2023), hlm. 215–216.

algoritma platform bekerja pada setidaknya empat lapis kontrol. *Pertama*, kontrol alokasi — algoritma menentukan order mana yang didistribusikan kepada pekerja mana, berdasarkan variabel-variabel yang tidak sepenuhnya transparan. *Kedua*, kontrol evaluasi — sistem penilaian bintang (*rating system*) secara terus-menerus mengawasi dan mengevaluasi kinerja pekerja, dengan konsekuensi langsung terhadap aksesibilitas dan pendapatan. *Ketiga*, kontrol harga — platform menentukan tarif yang diterima pekerja secara sepihak melalui mekanisme *dynamic pricing* yang tidak dapat dinegosiasikan. *Keempat*, kontrol eksistensi — platform memiliki kewenangan mutlak untuk menonaktifkan akun pekerja tanpa melalui prosedur yang transparan dan adil, yang dalam praktiknya setara dengan pemecatan sepihak tanpa pesangon dan tanpa mekanisme banding yang efektif.²⁶

Shoshana Zuboff dalam karya monumentalnya *The Age of Surveillance Capitalism* (2019) menganalisis bagaimana data yang dikumpulkan oleh platform digital tidak hanya digunakan untuk meningkatkan layanan, tetapi menjadi instrumen untuk memprediksi dan membentuk perilaku manusia sesuai kepentingan korporasi.²⁷ Dalam konteks pekerja platform, *behavioral data* yang dikumpulkan platform — mulai dari waktu kerja, rute perjalanan, kecepatan berkendara, hingga pola penerimaan dan penolakan order — digunakan untuk mengoptimalkan produktivitas pekerja bagi keuntungan platform, bukan untuk kesejahteraan pekerja itu sendiri. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, kontrol algoritmik ini seharusnya cukup untuk memenuhi unsur "perintah" dalam definisi hubungan kerja. Mahkamah Agung Prancis dalam beberapa putusannya telah menegaskan bahwa kontrol melalui sistem GPS dan algoritma yang dilakukan platform transportasi merupakan bentuk subordinasi yang memenuhi syarat hubungan kerja.²⁸ Sayangnya, yurisprudensi progresif semacam ini belum berkembang di Indonesia, sebagian karena minimnya perkara yang diajukan ke pengadilan dan sebagian lagi karena keterbatasan kapasitas hakim dalam memahami dimensi teknis dari kontrol algoritmik.

3. Narasi Inovasi sebagai Perisai Ideologis: Hegemoni Wacana "Pemberdayaan" dalam Melindungi Kepentingan Korporasi. Dimensi ketiga dari relasi kuasa ini beroperasi pada level ideologis — bagaimana korporasi teknologi membangun dan mempertahankan narasi yang membuat eksploitasi tampak sebagai pemberdayaan, dan regulasi tampak sebagai hambatan kemajuan. Sejak awal kemunculannya, perusahaan platform secara konsisten menggunakan diksi-diksi yang sarat nilai positif: "mitra", "kebebasan bekerja", "jadwal fleksibel", "wirausahawan digital", dan "ekosistem yang memberdayakan". Narasi ini bukan sekadar strategi pemasaran — ia adalah **konstruksi ideologis** yang berfungsi untuk mendelegitimasi tuntutan perlindungan pekerja dengan membingkainya sebagai tuntutan yang "menghambat inovasi" dan "merugikan mitra yang menikmati kebebasan".²⁹ Dalam terminologi Antonio Gramsci, ini adalah bentuk *hegemoni* — ketika kelompok yang berkuasa berhasil membuat kelompok yang dikuasai menerima dan bahkan mereproduksi narasi yang sesungguhnya bertentangan dengan kepentingan mereka sendiri.³⁰ Narasi ini bekerja dengan sangat efektif di Indonesia karena diperkuat oleh dua kondisi struktural. *Pertama*, tingginya angka pengangguran dan ketidaktersediaan lapangan kerja formal yang memadai

²⁶Valerio De Stefano, "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the 'Gig-Economy'," *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3 (2016), hlm. 471–503.

²⁷ Shoshana Zuboff, *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power* (New York: PublicAffairs, 2019), hlm. 93–97.

²⁸Cour de cassation (Chambre sociale), Arrêt No. 1737, 4 mars 2020 (pourvoi n° 19-13.316). Mahkamah Kasasi Prancis menegaskan bahwa pengemudi Uber berada dalam hubungan subordinasi dengan platform karena sistem GPS dan algoritma yang digunakan memenuhi unsur kontrol majikan.

²⁹Nick Srnicek, *Platform Capitalism* (Cambridge: Polity Press, 2017), hlm. 88–92. Srnicek menganalisis secara kritis bagaimana narasi "pemberdayaan" dalam ekonomi platform berfungsi untuk menutup-nutupi relasi eksploitasi yang mendasarinya.

³⁰Antonio Gramsci, *Selections from the Prison Notebooks*, diedit dan diterjemahkan oleh Quintin Hoare & Geoffrey Nowell Smith (London: Lawrence & Wishart, 1971), hlm. 57–58.

membuat pekerja platform tidak memiliki alternatif yang lebih baik, sehingga mereka cenderung mensyukuri pekerjaan platform apa pun adanya. *Kedua*, pemerintah Indonesia yang berkomitmen mendorong pertumbuhan ekonomi digital cenderung mengadopsi perspektif korporasi dalam kebijakan yang dibuat, menghindari regulasi yang mungkin dianggap menakutkan bagi investasi.³¹ Akibatnya, wacana publik tentang pekerja platform di Indonesia selama bertahun-tahun didominasi oleh perspektif korporasi, sementara suara pekerja — yang sesungguhnya paling tahu kondisi kerja mereka — tidak terwakili secara memadai dalam proses pembuatan kebijakan.

4. Lobi Politik Korporasi dan Krisis Representasi Buruh: Ketidakseimbangan Kekuatan dalam Arena Legislasi. Dimensi keempat dari asimetri kuasa ini adalah ketimpangan yang mencolok dalam kapasitas mempengaruhi proses legislasi antara korporasi teknologi dan pekerja platform. Perusahaan platform besar seperti Gojek dan Grab beroperasi bukan hanya sebagai entitas bisnis, tetapi sebagai aktor politik yang memiliki kemampuan lobi yang substansial. Dalam proses pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja, berbagai kelompok industri teknologi aktif terlibat dalam konsultasi dengan pembentuk undang-undang, mengadvokasi regulasi yang menguntungkan model bisnis mereka.³² Hasilnya dapat dilihat dari fakta bahwa UU Cipta Kerja, meskipun merupakan reformasi ketenagakerjaan terbesar dalam dua dekade terakhir, sama sekali tidak mengatur secara khusus tentang pekerja platform digital — sebuah *lacuna* yang sulit dijelaskan selain sebagai hasil dari proses legislasi yang tidak mengakomodasi kepentingan pekerja platform secara memadai.³³ Di sisi lain, pekerja platform menghadapi hambatan struktural yang luar biasa dalam membangun representasi kolektif. Berbeda dengan pekerja pabrik yang berkumpul di satu lokasi dan dapat dengan mudah berorganisasi, pekerja platform tersebar secara geografis, beroperasi secara individual, dan bahkan secara tidak langsung berkompetisi satu sama lain melalui mekanisme distribusi order berbasis algoritma — sebuah desain yang secara tidak sengaja (atau disengaja) menghambat solidaritas kolektif.³⁴ Serikat pekerja konvensional yang ada pun menghadapi kesulitan mengorganisir pekerja platform karena model keanggotaan dan mekanisme perundingan bersama yang ada dirancang untuk hubungan kerja konvensional.

5. Reformasi Struktural yang diperlukan

a. Rekonstruksi Definisi Hubungan Kerja: Dari Subordinasi Formal ke Dependensi Ekonomi. Reformasi yang paling mendasar dan mendesak adalah rekonstruksi definisi hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan perlu direvisi untuk memasukkan kriteria *dependensi ekonomi* (*economic dependency*) sebagai dasar perlindungan yang berdiri sendiri, terlepas dari ada atau tidaknya unsur subordinasi formal. Kriteria dependensi ekonomi yang dapat diadopsi mencakup: pekerja memperoleh sebagian besar penghasilannya (misalnya lebih dari 50%) dari satu platform; pekerja tidak dapat secara bebas menawarkan jasa yang sama kepada pihak lain karena batasan kontraktual atau praktis; dan pekerja tunduk pada sistem kontrol algoritmik yang mempengaruhi pendapatan dan kelangsungan aksesnya terhadap

³¹ Abidin Nurdin, "Kebijakan Negara terhadap Ekonomi Platform di Indonesia: Antara Dorongan Investasi dan Perlindungan Pekerja," *Jurnal Kebijakan Publik*, Vol. 14, No. 2 (2023), hlm. 112–119.

³² Burhanuddin Muhtadi, *Politik Lobi dan Relasi Kuasa di Indonesia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2021), hlm. 203–207. Lihat juga catatan kritis dalam: Komnas HAM RI, *Laporan Kajian Hak-Hak Pekerja Platform dalam Proses Pembentukan Omnibus Law* (Jakarta: Komnas HAM, 2021), hlm. 18–23.

³³ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245). Lihat analisis kritis: Asri Wijayanti, "Omnibus Law Ketenagakerjaan: Antara Janji Perlindungan dan Realitas Fleksibilitas," *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 18, No. 1 (2021), hlm. 78–95.

³⁴ Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class* (London: Bloomsbury Academic, 2011), hlm. 93–100.

- platform.³⁵ Dengan kriteria ini, jutaan pekerja platform yang secara substansial bergantung pada satu platform akan secara otomatis memperoleh perlindungan hukum ketenagakerjaan minimum, tanpa harus melalui proses litigasi yang panjang dan mahal. Reformasi yang paling mendasar dan mendesak adalah rekonstruksi definisi hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan perlu direvisi untuk memasukkan kriteria *dependensi ekonomi* (*economic dependency*) sebagai dasar perlindungan yang berdiri sendiri, terlepas dari ada atau tidaknya unsur subordinasi formal. Kriteria dependensi ekonomi yang dapat diadopsi mencakup: pekerja memperoleh sebagian besar penghasilannya (misalnya lebih dari 50%) dari satu platform; pekerja tidak dapat secara bebas menawarkan jasa yang sama kepada pihak lain karena batasan kontraktual atau praktis; dan pekerja tunduk pada sistem kontrol algoritmik yang mempengaruhi pendapatan dan kelangsungan aksesnya terhadap platform.³⁵ Dengan kriteria ini, jutaan pekerja platform yang secara substansial bergantung pada satu platform akan secara otomatis memperoleh perlindungan hukum ketenagakerjaan minimum, tanpa harus melalui proses litigasi yang panjang dan mahal.
- b. Adopsi *Presumption of Employment* dan Pembalikan Beban Pembuktian. Mengikuti model Uni Eropa dalam *Platform Work Directive* (2024), Indonesia perlu mengadopsi prinsip *presumption of employment* — bahwa setiap pekerja yang secara reguler menyediakan jasa melalui platform digital dianggap sebagai pekerja (bukan mitra independen), kecuali platform dapat membuktikan sebaliknya melalui kriteria-kriteria yang ditetapkan secara ketat oleh undang-undang.³⁶ Pembalikan beban pembuktian ini penting karena menggeser posisi yang selama ini tidak adil: pekerja yang memiliki keterbatasan sumber daya dan pengetahuan hukum dipaksa membuktikan bahwa mereka adalah pekerja, sementara korporasi yang memiliki tim hukum yang kuat dan akses terhadap semua data cukup duduk diam dan mempertahankan konstruksi kontraktualnya.
 - c. Regulasi Transparansi dan Akuntabilitas Algoritma. Pemerintah perlu menerbitkan regulasi khusus yang mewajibkan platform digital untuk: mengungkapkan secara terbuka mekanisme kerja algoritma yang memengaruhi distribusi order, penilaian kinerja, dan penetapan tarif; menyediakan mekanisme banding yang efektif bagi pekerja yang merasa dirugikan oleh keputusan algoritmik; serta menjalani audit independen secara berkala atas sistem algoritmik mereka oleh lembaga yang ditunjuk pemerintah.³⁷
 - d. Pembentukan Dana Jaminan Sosial Pekerja Platform. Sebagai solusi pragmatis yang dapat diimplementasikan dalam jangka pendek tanpa harus menunggu selesainya reformasi legislasi yang komprehensif, pemerintah dapat mewajibkan setiap platform untuk menyetorkan kontribusi jaminan sosial yang proporsional dengan pendapatan yang dihasilkan melalui pekerja mereka ke dalam dana khusus yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan atau lembaga yang setara.³⁸ Model *portable benefits* ini memungkinkan pekerja mengakumulasi hak-hak jaminan sosial yang mengikuti mereka dari satu platform ke platform lain, menjawab tantangan khusus dari sifat kerja platform yang seringkali tidak eksklusif pada satu platform.

³⁵Simon Deakin & Gillian Morris, *Labour Law*, 6th ed. (Oxford: Hart Publishing, 2012), hlm. 145–158. Lihat juga rekomendasi ILO: International Labour Organization, *Work on Digital Labour Platforms: Understanding Trends and Ensuring Decent Work* (Geneva: ILO, 2021), hlm. 89–102.

³⁶ Directive (EU) 2024/2831, Recital 31–34 dan Pasal 5. Lihat juga analisis: Valerio De Stefano & Antonio Aloisi, "European Legal Framework for 'Gig Economy' Workers," *European Parliament Research Service*, PE 614.184 (2018), hlm. 24–29.

³⁷Lihat rekomendasi kebijakan dalam: Akansha Khatri et al., "Regulating Algorithmic Management in Platform Work: A Comparative Analysis," *International Journal of Law and Information Technology*, Vol. 31, No. 2 (2023), hlm. 155–178. Bandingkan dengan Article 22 EU General Data Protection Regulation (GDPR) yang mengatur hak untuk tidak tunduk pada keputusan yang sepenuhnya otomatis.

³⁸ Model *portable benefits* telah diujicobakan di beberapa negara bagian AS dan direkomendasikan oleh berbagai think tank sebagai solusi jangka menengah. Lihat: Aspen Institute Future of Work Initiative, *Portable Benefits Resource Guide* (Washington DC: Aspen Institute, 2019), hlm. 12–18.

- e. Pembentukan Forum Representasi Pekerja Platform. Pemerintah perlu memfasilitasi pembentukan forum representasi khusus bagi pekerja platform — sebuah badan yang secara hukum berhak berunding dengan platform mengenai skema komisi, mekanisme penilaian, prosedur penonaktifan akun, dan kondisi kerja lainnya. Forum ini perlu dirancang secara khusus untuk mengakomodasi karakteristik pekerja platform yang tersebar dan tidak dapat dengan mudah menggunakan mekanisme serikat pekerja konvensional.³⁹

KESIMPULAN

1. Konstruksi hukum ketenagakerjaan Indonesia yang berpijak pada doktrin subordinasi klasik terbukti gagal secara fundamental dalam mengakomodasi realitas pekerja platform digital. Ketika unsur "perintah" dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan dimaknai secara sempit sebagai perintah langsung antar manusia, maka jutaan pekerja yang dikendalikan melalui algoritma — sistem rating, distribusi order, dynamic pricing, hingga penonaktifan akun sepihak — otomatis terlempar keluar dari jangkauan perlindungan hukum. Kondisi ini diperparah oleh penyalahgunaan perjanjian kemitraan sebagai instrumen kontraktual yang secara sah namun tidak adil mengalihkan seluruh risiko ekonomi kepada pekerja, serta oleh ketiadaan mekanisme pengujian status kerja yang efektif sebagaimana telah dikembangkan di Inggris, California, maupun Uni Eropa. Akibatnya, lebih dari 22 juta pekerja platform di Indonesia hidup tanpa upah minimum, tanpa jaminan sosial berbasis hubungan kerja, tanpa pesangon, dan tanpa kepastian kerja — sebuah kekosongan perlindungan yang bukan lahir dari ketidakmampuan hukum untuk berkembang, melainkan dari ketiadaan political will untuk menghadapi korporasi teknologi secara setara. Konstruksi hukum ketenagakerjaan Indonesia yang berpijak pada doktrin subordinasi klasik terbukti gagal secara fundamental dalam mengakomodasi realitas pekerja platform digital. Ketika unsur "perintah" dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan dimaknai secara sempit sebagai perintah langsung antar manusia, maka jutaan pekerja yang dikendalikan melalui algoritma — sistem rating, distribusi order, dynamic pricing, hingga penonaktifan akun sepihak — otomatis terlempar keluar dari jangkauan perlindungan hukum. Kondisi ini diperparah oleh penyalahgunaan perjanjian kemitraan sebagai instrumen kontraktual yang secara sah namun tidak adil mengalihkan seluruh risiko ekonomi kepada pekerja, serta oleh ketiadaan mekanisme pengujian status kerja yang efektif sebagaimana telah dikembangkan di Inggris, California, maupun Uni Eropa. Akibatnya, lebih dari 22 juta pekerja platform di Indonesia hidup tanpa upah minimum, tanpa jaminan sosial berbasis hubungan kerja, tanpa pesangon, dan tanpa kepastian kerja — sebuah kekosongan perlindungan yang bukan lahir dari ketidakmampuan hukum untuk berkembang, melainkan dari ketiadaan political will untuk menghadapi korporasi teknologi secara setara.
2. Relasi kuasa yang asimetris antara korporasi teknologi dan pekerja platform tidak bersifat alamiah, melainkan dikonstruksi dan dilanggengkan secara sistematis melalui empat mekanisme yang saling menopang: kontrak adresif yang meniadakan posisi tawar pekerja, kontrol algoritmik yang menjalankan subordinasi tanpa wajah, narasi ideologis "pemberdayaan" yang mendelegitimasi tuntutan perlindungan, serta kapasitas lobi politik korporasi yang jauh melampaui kemampuan representasi buruh platform yang tersebar dan tidak terorganisasi. Menghadapi realitas ini, Indonesia membutuhkan reformasi yang

³⁹Komparasi dengan model *Works Council* di Jerman berdasarkan *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG/Works Constitution Act) 1972 yang telah terbukti efektif dalam menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha melalui forum representasi formal. Lihat: Manfred Weiss, "Workers' Participation: The German Experience," dalam Roger Blanpain (ed.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, 10th ed. (Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2010), hlm. 705–730.

bersifat struktural dan menyeluruh — bukan sekadar tambal sulam regulasi — yang mencakup rekonstruksi definisi hubungan kerja berbasis dependensi ekonomi, adopsi prinsip *presumption of employment*, regulasi transparansi algoritma, pembentukan dana jaminan sosial portabel khusus pekerja platform, serta forum representasi pekerja yang dirancang sesuai karakteristik ekonomi digital. Tanpa reformasi semacam ini, hukum ketenagakerjaan Indonesia akan terus menjadi perisai bagi korporasi dan bukan perlindungan bagi pekerja — sebuah ironi yang bertentangan dengan amanat konstitusional Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aloisi, Antonio & Valerio De Stefano. *Your Boss is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. Oxford: Hart Publishing, 2022.
- Aloisi, Antonio. "Commoditized Workers: Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms." *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3 (2016): 653–690.
- Aspen Institute Future of Work Initiative. *Portable Benefits Resource Guide*. Washington DC: Aspen Institute, 2019.
- California Assembly Bill 5 (AB5). Codified as California Labor Code § 2750.3. Sacramento: California State Legislature, 2019.
- Cour de cassation (Chambre sociale), Arrêt No. 1737, 4 mars 2020 (pourvoi n° 19-13.316). Mahkamah Kasasi Republik Prancis.
- De Stefano, Valerio & Antonio Aloisi. "European Legal Framework for 'Gig Economy' Workers." *European Parliament Research Service*, PE 614.184 (2018): 1–36.
- De Stefano, Valerio. "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the 'Gig-Economy'." *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3 (2016): 471–503.
- Deakin, Simon & Gillian Morris. *Labour Law*. 6th ed. Oxford: Hart Publishing, 2012.
- Djumaldji, F.X. *Perjanjian Kerja*. Edisi Revisi. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Freedland, Mark & Nicola Kountouris. *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford: Oxford University Press, 2011.
- Gramsci, Antonio. *Selections from the Prison Notebooks*. Diedit dan diterjemahkan oleh Quintin Hoare & Geoffrey Nowell Smith. London: Lawrence & Wishart, 1971.
- Hakim, Abdul. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*. Bandung: PT Refika Aditama, 2014.
- International Labour Organization. *Work on Digital Labour Platforms: Understanding Trends and Ensuring Decent Work*. Geneva: ILO, 2021.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Laporan Pasar Kerja Digital Indonesia 2024*. Jakarta: Kemnaker RI, 2024.
- Kessler, Friedrich. "Contracts of Adhesion — Some Thoughts About Freedom of Contract." *Columbia Law Review*, Vol. 43, No. 5 (1943): 629–642.
- Khairandy, Ridwan. *Hukum Kontrak Indonesia dalam Perspektif Perbandingan*. Jilid I. Yogyakarta: FH UII Press, 2013
- Khatri, Akansha et al. "Regulating Algorithmic Management in Platform Work: A Comparative Analysis." *International Journal of Law and Information Technology*, Vol. 31, No. 2 (2023): 155–178.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*). Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio. Jakarta: Pradnya Paramita, 2008.

- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. *Laporan Kajian Hak-Hak Pekerja Platform dalam Proses Pembentukan Omnibus Law*. Jakarta: Komnas HAM, 2021.
- Lehdonvirta, Vili. *Cloud Empires: How Digital Platforms Are Overtaking the State and How We Can Regain Control*. Cambridge: MIT Press, 2022.
- Lembaga Bantuan Hukum Jakarta. *Laporan Situasi Hak-Hak Pekerja Berbasis Platform Digital di Indonesia 2023*. Jakarta: LBH Jakarta, 2023.
- Muhtadi, Burhanuddin. *Politik Lobi dan Relasi Kuasa di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2021.
- Mulcahy, Diane. *The Gig Economy: The Complete Guide to Getting Better Work, Taking More Time Off, and Financing the Life You Want*. New York: AMACOM, 2017.
- Nurdin, Abidin. "Kebijakan Negara terhadap Ekonomi Platform di Indonesia: Antara Dorongan Investasi dan Perlindungan Pekerja." *Jurnal Kebijakan Publik*, Vol. 14, No. 2 (2023): 108–125.
- Prassl, Jeremias & Martin Risak. "Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork." *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3 (2016): 619–651.
- Prassl, Jeremias. *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford: Oxford University Press, 2018.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 1999.
- Tjandra, Surya. "Buruh Platform dan Krisis Representasi: Mengapa Serikat Pekerja Konvensional Gagal Menjangkau Gig Workers." *Jurnal Perburuhan Indonesia*, Vol. 9, No. 1 (2023): 45–62.
- Uber BV and others v. Aslam and others* [2021] UKSC 5. United Kingdom Supreme Court.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.
- Wijayanti, Asri. "Omnibus Law Ketenagakerjaan: Antara Janji Perlindungan dan Realitas Fleksibilisasi." *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 18, No. 1 (2021): 78–95.
- Yasar, Iftida. "Pekerja Ojol dan Kekosongan Hukum: Antara Realitas Kerja dan Fiksi Kemitraan." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 53, No. 2 (2023): 205–224.