

Perlindungan Hak Pekerja *Freelance* di Era *Gig Economy* Studi Kasus: Platform Digital Lokal

Nathania Apriza¹ Gunardie Lie²

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

Email: nathania.205230323@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Perkembangan ekonomi gig di Indonesia telah menciptakan lapisan pekerjaan baru yang berada di luar jangkauan perlindungan hukum konvensional. Studi ini meneliti model regulasi ideal untuk pekerja lepas di era ekonomi gig dan mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif antara pekerja lepas dan platform digital lokal. Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan kualitatif, hasilnya menunjukkan bahwa kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia tidak mampu mengakomodasi karakteristik unik pekerja platform, seperti subordinasi algoritmik dan ketergantungan ekonomi asimetris. Studi perbandingan dengan Inggris, Spanyol, Amerika Serikat, dan Prancis menekankan perlunya pembentukan kategori hukum baru "pekerja platform" dengan asumsi hubungan kerja, jaminan sosial proporsional, dan transparansi algoritmik. Dalam hal penyelesaian sengketa, pekerja lepas menghadapi berbagai hambatan mulai dari mekanisme internal platform yang tidak imparial hingga ambiguitas yurisdiksi antara Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Pengadilan Negeri. Studi ini menyimpulkan perlunya sistem perlindungan hukum yang responsif, preventif, dan adaptif terhadap dinamika ekonomi digital.

Kata Kunci: Gig Economy, Freelance, Platform Digital

Abstract

The development of the gig economy in Indonesia has created a new layer of work that falls outside the reach of conventional legal protection. This study examines the ideal regulatory model for freelance workers in the gig economy era and effective dispute resolution mechanisms between freelancers and local digital platforms. Using normative legal research methods with a qualitative approach, the results indicate that Indonesia's labor law framework is unable to accommodate the unique characteristics of platform workers, such as algorithmic subordination and asymmetric economic dependence. Comparative studies with the United Kingdom, Spain, the United States, and France emphasize the need to establish a new legal category of "platform workers" with the assumption of an employment relationship, proportional social security, and algorithmic transparency. In terms of dispute resolution, freelance workers face various obstacles ranging from the platform's internal mechanisms that are not impartial to the jurisdictional ambiguity between the Industrial Relations Court (PHI) and the District Court. This study concludes the need for a legal protection system that is responsive, preventative, and adaptive to the dynamics of the digital economy.

Keywords: Gig Economy, Freelancers, Digital Platforms



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 dengan konvergensi teknologi digital, kecerdasan buatan, dan konektivitas internet, telah secara fundamental mengubah lanskap ekonomi dan ketenagakerjaan global. Perubahan ini bukan sekadar pergeseran bertahap, tetapi transformasi struktural yang menciptakan bentuk-bentuk baru organisasi kerja, hubungan produksi, dan distribusi nilai ekonomi.¹ Salah satu manifestasi paling nyata dari transformasi ini adalah munculnya dan berkembangnya ekonomi gig sistem ekonomi yang berbasis pada

¹ Klaus Schwab, *The Fourth Industrial Revolution* (Geneva: World Economic Forum, 2016), hlm. 7–9.

pekerjaan berbasis tugas, kontrak jangka pendek, dan perantara platform digital sebagai mekanisme penghubung antara penawaran dan permintaan tenaga kerja.² Dalam ekosistem ini, pekerja tidak lagi terikat secara permanen pada satu pemberi kerja, tetapi sebaliknya bergerak secara fleksibel dari satu proyek ke proyek lain, dari satu klien ke klien berikutnya, dengan platform digital sebagai infrastruktur utama yang memfasilitasi transaksi dan pencocokan ini.³ Secara global ekonomi gig (pekerjaan lepas) tumbuh dengan kecepatan yang luar biasa. Sebuah laporan dari McKinsey Global Institute memperkirakan bahwa antara 20 dan 30 persen tenaga kerja di negara-negara maju terlibat dalam beberapa bentuk pekerjaan independen berbasis platform.⁴ Di Amerika Serikat, Biro Statistik Tenaga Kerja mencatat bahwa jutaan pekerja bergantung pada platform seperti Uber, Lyft, TaskRabbit, Upwork, dan Fiverr untuk penghasilan mereka, baik penuh waktu maupun paruh waktu.⁵ Di Uni Eropa, Komisi Eropa memperkirakan bahwa lebih dari 28 juta orang bekerja melalui platform digital, dan angka ini diproyeksikan akan meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun mendatang.⁶ Tren ini dipercepat secara dramatis oleh pandemi COVID-19 yang melanda dunia pada awal tahun 2020, di mana pembatasan sosial, penutupan bisnis, dan PHK massal mendorong jutaan orang untuk beralih ke model kerja berbasis platform sebagai strategi bertahan hidup di tengah krisis ekonomi yang belum pernah terjadi sebelumnya.

Fenomena ini tidak hanya mencerminkan pergeseran preferensi tenaga kerja, tetapi juga merupakan respons adaptif terhadap perubahan tuntutan pasar yang semakin memprioritaskan fleksibilitas, kecepatan, dan efisiensi biaya. Perusahaan, khususnya usaha kecil dan menengah (UKM), semakin memilih untuk menggunakan pekerja lepas daripada mempekerjakan karyawan tetap, karena hal ini memungkinkan mereka untuk mengurangi biaya operasional, menghindari kewajiban tunjangan, dan secara dinamis menyesuaikan kapasitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan bisnis.⁷ Sementara itu, kemajuan dalam teknologi komunikasi dan kolaborasi digital mulai dari konferensi video, komputasi awan, manajemen proyek daring, hingga sistem pembayaran digital telah menghilangkan hambatan geografis yang sebelumnya membatasi jangkauan pekerja lepas, memungkinkan seorang desainer grafis di Yogyakarta untuk dengan mudah melayani klien di Singapura, Dubai, atau Amsterdam tanpa harus meninggalkan rumah mereka.⁸

Di Indonesia perkembangan gig economy berlangsung dalam konteks yang unik dan kompleks. Sebagai negara dengan populasi lebih dari 270 juta jiwa, tingkat penetrasi internet yang mencapai lebih dari 77 persen pada tahun 2023, serta ekosistem startup digital yang salah satu paling dinamis di kawasan Asia Tenggara, Indonesia menjadi lahan subur bagi tumbuhnya platform-platform digital yang menyerap tenaga kerja dalam skala masif.⁹ Kemunculan Gojek pada tahun 2010 yang awalnya hanya beroperasi melalui panggilan telepon sebelum bertransformasi menjadi super app berbasis aplikasi merupakan titik awal yang menandai era baru ketenagakerjaan berbasis platform di Indonesia.¹⁰ Diikuti kemudian oleh Grab, Tokopedia, Shopee, Bukalapak, Traveloka, dan berbagai platform vertikal lainnya, ekosistem digital Indonesia berkembang pesat dan membentuk lapisan ekonomi baru yang menghidupi jutaan

² Vili Lehdonvirta, *Cloud Empires: How Digital Platforms Are Overtaking the State and How We Can Regain Control* (Cambridge: MIT Press, 2022), hlm. 45–47.

³ Nick Srnicek, *Platform Capitalism* (Cambridge: Polity Press, 2017), hlm. 43–44.

⁴ James Manyika et al., *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy* (McKinsey Global Institute, Oktober 2017).

⁵ United States Bureau of Labor Statistics, *Contingent and Alternative Employment Arrangements — May 2017* (Washington D.C.: U.S. Department of Labor, 2018), hlm. 1–4.

⁶ European Commission, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work*, COM(2021) 762 final (Brussels: European Commission, 9 Desember 2021), hlm. 1–2.

⁷ Diane Mulcahy, *The Gig Economy*, hlm. 27–30.

⁸ Leila Janah, *Give Work: Reversing Poverty One Job at a Time* (New York: Portfolio/Penguin, 2017), hlm. 34–36.

⁹ Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), *Laporan Survei Internet Indonesia 2022–2023* (Jakarta: APJII, 2023), hlm. 4–6.

¹⁰ Rama Mamuaya, *The Gojek Story: How a Motorcycle Taxi Company Became Indonesia's First Decacorn*, DailySocial.id, 4 Agustus 2019.

keluarga di seluruh penjuru nusantara.¹¹ Data yang dirilis oleh Asosiasi Penyedia Layanan Internet Indonesia (APJII) dan berbagai lembaga penelitian independen menunjukkan bahwa jumlah mitra pengemudi ojek online di Indonesia diperkirakan mencapai lebih dari empat juta, sementara jutaan lainnya bekerja sebagai mitra kurir, pengecer, afiliasi, pembuat konten, dan pekerja lepas di sektor jasa profesional dan kreatif.¹² Platform pekerja lepas lokal seperti Sribulancer, Projects.co.id, dan FastWork juga berperan dalam memfasilitasi pertemuan antara pekerja lepas di bidang desain, penulisan, pemrograman, pemasaran digital, dan berbagai keterampilan lainnya dengan klien dari segmen bisnis maupun individu. Secara keseluruhan, Kementerian Tenaga Kerja Indonesia memperkirakan bahwa sektor informal yang mencakup sebagian besar pekerja lepas berbasis platform menyumbang lebih dari 57 persen dari total angkatan kerja nasional, menjadikannya tulang punggung sebenarnya dari struktur ketenagakerjaan Indonesia.¹³

Situasi ini semakin memperkuat struktur demografis Indonesia yang didominasi oleh kaum muda. Generasi milenial dan Generasi Z, yang tumbuh di ekosistem digital dan terbiasa dengan mobilitas tinggi, cenderung memandang pekerjaan lepas sebagai pilihan karier yang menarik dan sesuai dengan gaya hidup mereka.¹⁴ Survei yang dilakukan oleh berbagai perusahaan konsultan sumber daya manusia menunjukkan bahwa mayoritas anak muda Indonesia menghargai jam kerja fleksibel, otonomi kerja, dan kemampuan untuk mengerjakan berbagai proyek sebagai hal yang jauh lebih berharga daripada jaminan pekerjaan konvensional yang ditawarkan oleh perusahaan formal.¹⁵ Fenomena ini telah menciptakan pasokan pekerja lepas yang besar dan terus meningkat, yang pada gilirannya memperkuat posisi platform digital sebagai kekuatan dominan dalam ekosistem ketenagakerjaan baru ini. Namun, dibalik gambaran pertumbuhan yang mengesankan ini terdapat realitas yang jauh lebih kompleks dan bermasalah. Ekosistem ekonomi gig di Indonesia seperti di banyak negara lain dicirikan oleh ketidaksetaraan struktural mendasar antara platform digital, sebagai pihak yang memiliki sumber daya, teknologi, dan akses data, di satu sisi, dan pekerja lepas, sebagai pihak yang bergantung pada platform tersebut untuk pekerjaan dan pendapatan, di sisi lain.¹⁶ Ketidaksetaraan ini sekadar masalah kesenjangan ekonomi biasa, melainkan mencerminkan asimetri kekuasaan sistemik dan struktural dalam cara platform digital mengatur hubungan kerja mereka.

Platform digital biasanya mengkategorikan pekerja yang bekerja melalui sistem mereka bukan sebagai karyawan, tetapi sebagai kontraktor independen atau mitra bisnis. Kategorisasi ini bukan sekadar pilihan terminologi, melainkan konstruksi hukum dengan implikasi yang luas dan konsekuensial. Dengan memosisikan pekerja sebagai mitra independen, platform digital secara efektif membebaskan diri dari semua kewajiban hukum yang melekat pada status pemberi kerja berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku mulai dari kewajiban untuk membayar upah minimum, menyediakan jaminan sosial, menyediakan cuti berbayar, membayar tunjangan liburan, hingga kewajiban untuk memberikan kompensasi yang memadai jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Sementara itu, dalam praktiknya, tingkat kendali yang dimiliki platform atas bagaimana pekerja menjalankan tugas mereka melalui algoritma penilaian, sistem peringkat, penetapan tarif sepihak, dan mekanisme penanggungan akun jauh melebihi apa yang biasanya dipahami sebagai hubungan antara pihak

¹¹ Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, *Peta Jalan Ekonomi Digital Indonesia 2021–2025* (Jakarta: Kominfo, 2021), hlm. 8–12.

¹² APJII, *Laporan Survei Internet Indonesia 2022–2023*, hlm. 18–20.

¹³ Sribulancer, *Laporan Tren Freelance Indonesia 2022* (Jakarta: Sribulancer, 2022), hlm. 3–5.

¹⁴ Alvara Research Center, *Indonesia Millennial and Gen-Z Report 2022* (Jakarta: Alvara Research Center, 2022), hlm. 40–45.

¹⁵ Mercer Indonesia, *Indonesia Talent Trends 2023: Reinventing the Deal* (Jakarta: Mercer, 2023), hlm. 12–14.

¹⁶ Vili Lehdonvirta, *Cloud Empires*, hlm. 89–92.

yang setara dalam kemitraan bisnis.¹⁷ Selain itu, pekerja lepas di platform digital menghadapi berbagai lapisan kerentanan. Pertama, kerentanan ekonomi berasal dari ketidakstabilan pendapatan tidak ada jaminan volume kerja minimum, tidak ada mekanisme perlindungan terhadap fluktuasi permintaan, dan tidak ada jaring pengaman finansial jika terjadi sakit, kecelakaan, atau keadaan darurat lainnya.¹⁸

Dari perspektif hukum situasi ini mengungkapkan kesenjangan regulasi yang serius dalam kerangka kerja ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diubah sebagian melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja dan peraturan turunannya, dirancang dengan paradigma hubungan kerja bilateral konvensional: satu pemberi kerja dan satu atau lebih pekerja terikat oleh perjanjian kerja berdasarkan kesepakatan kerja, upah, dan unsur-unsur subordinasi.¹⁹ Paradigma ini, meskipun dimodifikasi dalam Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja, pada dasarnya gagal menangkap kompleksitas hubungan trilateral yang menjadi ciri ekonomi gig: platform sebagai pengelola sistem, pekerja sebagai penyedia layanan, dan pengguna sebagai penerima layanan di mana batasan antara pemberi kerja, klien, dan konsumen menjadi kabur dan tumpang tindih.²⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Jangka Tetap, Alih Daya, Jam Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memang telah memperluas peraturan mengenai fleksibilitas kerja, tetapi tidak secara spesifik membahas status hukum pekerja platform digital.²¹ Demikian pula, peraturan di sektor transportasi daring yang dikeluarkan oleh Kementerian Perhubungan lebih berfokus pada aspek keselamatan dan perizinan operasional platform, daripada melindungi hak-hak pekerja mitra yang bekerja melalui platform tersebut. Kurangnya peraturan yang komprehensif dan spesifik ini menciptakan ruang bagi platform untuk secara sepihak menentukan syarat dan ketentuan kerja, sementara pekerja tidak memiliki dukungan hukum yang jelas untuk membela hak-hak mereka.²² Situasi ini semakin mengkhawatirkan mengingat skala dan kecepatan perkembangan ekonomi gig di Indonesia, yang jauh melampaui kemampuan regulasi untuk beradaptasi.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana model regulasi yang ideal untuk memberikan perlindungan hukum yang komprehensif bagi pekerja freelance di era gig economy?
2. Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa antara pekerja freelance dengan platform digital lokal ketika terjadi pelanggaran hak?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi hukum normatif dengan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian ini dipilih berdasarkan fokusnya yang bertujuan untuk menganalisis legislasi, doktrin hukum, dan prinsip-prinsip hukum yang berkaitan dengan perlindungan pekerja lepas di era ekonomi gig.

¹⁷ Ujjwal Kumar, "Employment Status of Gig Workers: A Comparative Legal Analysis," *International Journal of Law and Management* 63, No. 4 (2021): 380-395.

¹⁸ ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*, hlm. 45-48.

¹⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020), hlm. 35-38.

²⁰ Edoardo Ales et al. (eds.), *Working in Digital and Smart Organizations: Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations* (Cham: Palgrave Macmillan, 2018), hlm. 47-52.

²¹ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45).

²² Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Model Regulasi Yang Ideal Untuk Memberikan Perlindungan Hukum Yang Komprehensif Bagi Pekerja Freelance di Era Gig Economy

Di Indonesia, ekonomi gig (ekonomi berbasis platform) berkembang pesat. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa hingga Agustus 2023, terdapat lebih dari 77 juta pekerja informal di Indonesia, yang sebagian besar terlibat dalam ekosistem ekonomi berbasis platform.²³ Platform seperti Gojek, Tokopedia, Shopee, Grab, dan berbagai pasar digital lainnya telah menyerap jutaan pekerja yang secara hukum dikategorikan bukan sebagai karyawan, tetapi sebagai mitra bisnis (kontraktor independen). Kategorisasi ini secara langsung berdampak pada tidak berlakunya berbagai hak-hak buruh normatif bagi mereka, mulai dari hak atas upah minimum, jaminan sosial, pesangon, hingga hak untuk berserikat dan berorganisasi. Isu mendasar yang muncul adalah bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia, sebagaimana tercermin dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diubah dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja, masih bergantung pada dikotomi klasik antara pekerja formal dan pengusaha independen. Namun, pekerja ekonomi gig berada di "zona abu-abu" antara kedua kutub ini, memiliki karakteristik subordinasi ekonomi yang mirip dengan pekerja formal, tetapi secara hukum diperlakukan sebagai entitas bisnis independen yang tidak berhak atas perlindungan ketenagakerjaan.²⁴ Untuk mengembangkan model regulasi yang tepat, pertama-tama perlu dipahami karakteristik unik dari hubungan kerja dalam ekonomi gig yang membedakannya dari pola pekerjaan konvensional. Pertama, ada subordinasi algoritmik pekerja platform tidak tunduk pada perintah langsung manusia, melainkan dikendalikan oleh sistem algoritmik platform, yang menentukan penugasan, penilaian kinerja, tarif, dan bahkan penonaktifan akun.²⁵ Terlepas dari tidak adanya instruksi formal dari atasan, kontrol algoritmik ini secara substansial menghasilkan tingkat subordinasi yang sangat tinggi.

Kedua, terdapat ketergantungan ekonomi yang signifikan. Tidak seperti kontraktor independen ideal yang memiliki basis klien yang beragam dan daya tawar yang setara, banyak pekerja lepas bergantung pada satu atau dua platform sebagai sumber pendapatan utama mereka, tanpa kemampuan nyata untuk menegosiasikan ketentuan kerja mereka. Mahkamah Agung Inggris, dalam putusannya di *Uber BV v. Aslam* (2021), menekankan bahwa jenis ketergantungan ekonomi ini merupakan indikator kuat pekerja perantara, yang berhak atas perlindungan tertentu meskipun mereka bukan karyawan penuh waktu.²⁶ Ketiga, risiko bisnis dalam ekonomi gig bersifat asimetris. Meskipun platform mengklaim pekerja adalah wirausahawan independen yang menanggung risiko bisnis mereka sendiri, pada kenyataannya, platform menentukan harga, area operasi, standar layanan, dan mekanisme penyelesaian sengketa, sementara pekerja menanggung risiko kecelakaan, fluktuasi pendapatan, dan biaya operasional (kendaraan, kuota data, peralatan kerja). Ketidakseimbangan ini menciptakan apa yang disebut Valerio De Stefano sebagai "subordinasi yang tidak terlindungi".²⁷

Perbandingan Model Regulasi di Berbagai Yurisdiksi Inggris mengadopsi model status ketenagakerjaan tiga tingkat: karyawan, pekerja, dan wiraswasta. Kategori pekerja yang secara eksplisit diakui dalam Undang-Undang Hak Ketenagakerjaan 1996 mencakup individu yang bekerja berdasarkan kontrak untuk melakukan pekerjaan secara pribadi untuk pihak lain yang

²³ Badan Pusat Statistik (BPS), *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023*, BPS RI, Jakarta, 2023, hlm. 15–18.

²⁴ Miriam A. Cherry & Antonio Aloisi, "Dependent Contractors' in the Gig Economy: A Comparative Approach", *American University Law Review*, Vol. 66, No. 3, 2017, hlm. 635–689.

²⁵ Jeremias Prassl & Martin Risak, "Uber, Taskrabbit, and Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, 2016, hlm. 619–651.

²⁶ *Uber BV and others v Aslam and others* [2021] UKSC 5, Supreme Court of the United Kingdom, diputus 19 Februari 2021.

²⁷ Valerio De Stefano, "Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection", *Comparative Labour Law & Policy Journal*, Vol. 41, No. 1, 2019, hlm. 15–46.

bukan klien atau pelanggan bisnis mereka.⁷ Pekerja berhak atas hak-hak minimum tertentu, seperti Upah Minimum Nasional, cuti tahunan berbayar, dan perlindungan dari diskriminasi, meskipun hak-hak ini tidak selengkap hak-hak karyawan. Keputusan Uber v Aslam, yang ditegakkan oleh Mahkamah Agung, menerapkan kategori-kategori ini kepada pengemudi Uber, yang mengharuskan Uber untuk membayar upah minimum dan memberikan hak cuti berbayar kepada pengemudinya. Spanyol mengambil langkah revolusioner melalui Real Decreto-ley 9/2021, yang secara populer dikenal sebagai Riders' Law regulasi yang secara khusus mengatur pekerja kurir berbasis platform digital. Regulasi ini memperkenalkan "asumsi kerja" (*presunción de laboralidad*) bagi penyedia layanan pengiriman berbasis platform, yang mengalihkan beban pembuktian kepada platform untuk membuktikan bahwa mitra mereka bukanlah pekerja.²⁸ Lebih lanjut, regulasi ini mewajibkan platform untuk memberikan akses ke algoritma mereka kepada serikat pekerja agar mereka dapat memahami dan memantau bagaimana sistem algoritmik mempengaruhi kondisi kerja.

Di Amerika Serikat, meskipun tidak ada peraturan federal yang komprehensif, beberapa negara bagian dan akademisi telah mengusulkan konsep tunjangan portabel tunjangan kerja yang terkait dengan pekerja, bukan dengan hubungan kerja tertentu.²⁹ Dalam model ini, setiap platform diharuskan untuk berkontribusi pada "akun tunjangan portabel" pekerja secara proporsional berdasarkan penghasilan atau jam kerja. Pekerja dapat menggunakan akun ini untuk membeli asuransi kesehatan, iuran pensiun, atau asuransi kecelakaan, terlepas dari berapa banyak platform yang mereka gunakan. Model ini sangat relevan bagi pekerja multiplatform yang pendapatannya tersebar di berbagai sumber. Prancis memperkenalkan *Charte des plateformes* melalui *Loi d'orientation des mobilités* (2019), Hal ini memungkinkan platform untuk secara sukarela memberikan hak tambahan kepada mitra mereka di luar kewajiban hukum minimum. Meskipun pendekatan ini awalnya bersifat sukarela dan dikritik karena mekanisme penagakannya yang lemah, pendekatan ini kemudian diperkuat oleh Mahkamah Kasasi, yang dalam putusannya tahun 2020, mengklasifikasikan kembali hubungan antara pengemudi dan platform berbagi tumpangan sebagai hubungan kerja, membuka jalan bagi tuntutan hak-hak buruh penuh.³⁰ Berdasarkan analisis perbandingan di atas dan dengan mempertimbangkan keadaan khusus Indonesia, model organisasi yang ideal harus dibangun di atas beberapa pilar utama.

Pilar pertama melibatkan perumusan ulang kerangka hukum ketenagakerjaan dengan menciptakan kategori baru yang secara eksplisit mengakui "pekerja platform" sebagai entitas hukum independen di luar dikotomi karyawan-majikan tradisional. Kategori ini harus didefinisikan berdasarkan kriteria objektif, bukan hanya berdasarkan penunjukan kontraktual yang digunakan oleh platform. Kriteria ini mencakup penyediaan layanan melalui atau atas nama platform digital, ketergantungan ekonomi (yaitu, menerima lebih dari 50% pendapatan dari satu atau lebih platform), dan tunduk pada mekanisme kontrol algoritmik platform terkait tugas, evaluasi, dan upah.³¹ Kedua, terdapat tantangan terkait yurisdiksi lintas batas, karena banyak platform digital merupakan entitas multinasional yang beroperasi di bawah yurisdiksi asing. Kerja sama regulasi internasional dan perjanjian bilateral sangat penting untuk memastikan kepatuhan. Ketiga, kapasitas inspektorat tenaga kerja Indonesia masih terbatas, dan menghadapi kekurangan inspektur tenaga kerja yang berkualitas di sektor teknologi digital. Untuk mengatasi tantangan ini, disarankan agar pemerintah mengadopsi pendekatan

²⁸ Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado (BOE), España.

²⁹ Seth Harris & Alan Krueger, "A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The 'Independent Worker'", The Hamilton Project, Brookings Institution, Washington D.C., 2015.

³⁰ Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 4 mars 2020, n° 19-13.316, Cour de cassation de France.

³¹ Kriteria serupa diadopsi oleh Uni Eropa dalam Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (COM/2021/762 final), Brussel, 9 Desember 2021

bertahap, dimulai dengan menerbitkan peraturan pemerintah yang menetapkan kewajiban jaminan sosial minimum bagi pekerja platform dalam jangka pendek (1-2 tahun), diikuti dengan menciptakan kategori hukum untuk pekerja platform melalui peninjauan undang-undang ketenagakerjaan dalam jangka menengah (3-5 tahun), dan akhirnya menciptakan struktur organisasi komprehensif yang mencakup semua pilar yang disebutkan di atas dalam jangka panjang (5-10 tahun).³²

Mekanisme Penyelesaian Sengketa Antara Pekerja Freelance Dengan Platform Digital Lokal Ketika Terjadi Pelanggaran Hak

Hubungan hukum antara pekerja lepas dan platform digital lokal di Indonesia cukup kompleks, karena tidak sepenuhnya tercakup oleh hukum ketenagakerjaan tradisional. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Angkatan Kerja, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja, mengatur hubungan kerja subordinat antara pengusaha dan karyawan.³³ Namun, pekerja lepas yang terkait dengan platform digital umumnya diklasifikasikan sebagai mitra independen atau kontraktor, yang membatasi perlindungan hukum yang tersedia dan membuat mereka lebih bergantung pada sistem hukum perdata, khususnya Pasal 1601 hingga 1603 KUHP Indonesia, yang mengatur kontrak kerja. Klasifikasi yang tidak jelas ini menjadi inti dari masalah penyelesaian sengketa, karena menentukan pengadilan yang berwenang dan prosedur penyelesaian yang tepat.³⁴ Sebagian besar platform digital lokal telah menetapkan mekanisme penyelesaian sengketa internal sebagai lini pertahanan pertama. Mekanisme ini biasanya berbentuk sistem pelaporan (sistem penyelesaian sengketa) yang dirinci dalam syarat dan ketentuan layanan platform. Berdasarkan prinsip kebebasan kontrak yang diabadikan dalam Pasal 1338 KUHP Indonesia, syarat dan ketentuan ini mengikat secara hukum bagi para pihak yang telah menyetujuinya. Dalam praktiknya, platform seperti Sribulancer, Projects.co.id, dan Fastwork menawarkan fitur mediasi internal, di mana tim layanan pelanggan atau tim kepercayaan dan keamanan meninjau bukti dari kedua belah pihak dan membuat keputusan administratif, seperti pengembalian dana, penangguhan akun, atau kompensasi.³⁵ Mekanisme ini cepat, tetapi seringkali kurang imparial karena platform bertindak sebagai entitas bisnis, dan oleh karena itu keputusan internal tidak selalu mempertimbangkan kepentingan para freelancer.

Jika penyelesaian internal tidak memuaskan, para pihak dapat menggunakan mediasi atau arbitrase. Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa Alternatif (UU AAPS) menetapkan bahwa sengketa perdata dapat diselesaikan di luar pengadilan melalui konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli. Lembaga Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) adalah salah satu lembaga yang mudah diakses, terutama jika nilai kontraknya signifikan.³⁶ Namun, kendala utama adalah sebagian besar Syarat dan Ketentuan (Terms of Service/ToS) platform digital mencakup klausul pilihan forum dan pilihan hukum yang dapat mengarahkan sengketa ke yurisdiksi atau lembaga tertentu, termasuk lembaga asing, sehingga menyulitkan freelancer lokal untuk mengakses keadilan secara efektif.

³² Pendekatan bertahap ini selaras dengan rekomendasi ILO dalam "Towards a Brighter Future for Platform Work: Principles and Practical Guidance for Improving the Working Conditions of Platform Workers", International Labour Organization, Geneva, 2023.

³³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39), sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245), Pasal 1 angka 3 dan angka 4.

³⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio (Jakarta: Pradnya Paramita, 2009)

³⁵ Lihat ketentuan Terms of Service Sribulancer (diakses melalui sribulancer.com) dan Projects.co.id yang secara eksplisit memuat prosedur dispute resolution pada klausul penyelesaian sengketa.

³⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 138), Pasal 1 angka 10 dan Pasal 6.

Di sinilah peran Lembaga Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK) menjadi relevan, terutama jika freelancer dapat dianggap sebagai "konsumen" layanan platform dalam arti Undang-Undang No. 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen.³⁷

Litigasi merupakan upaya terakhir bagi pekerja lepas. Jika sengketa tersebut merupakan sengketa perdata, maka gugatan dapat diajukan ke Pengadilan Negeri berdasarkan ketentuan tentang pelanggaran kontrak (Pasal 1243 KUHP) atau perbuatan melawan hukum (Pasal 1365 KUHP).³⁸ Sementara itu, jika terdapat indikasi bahwa hubungan antara pekerja lepas dan platform memenuhi unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Nomor 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah, maka sengketa dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial (PPHI).³⁹ Mahkamah Agung, melalui beberapa keputusannya, telah mulai mengakui pentingnya substansi hubungan kerja di atas bentuk formalnya (substansi di atas bentuk), yang membuka peluang bagi pekerja lepas berbasis platform untuk menerima perlindungan yang sama seperti pekerja formal dalam kondisi tertentu.⁴⁰ Pemerintah melalui Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo), memiliki kewenangan pengawasan terhadap platform digital berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2019 tentang Pelaksanaan Sistem dan Transaksi Elektronik (PP PSTE). Jika suatu platform melakukan pelanggaran terkait data pribadi pekerja, Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP) dapat dijadikan dasar hukum untuk mengajukan pengaduan kepada otoritas pengawas.⁴¹ Lebih lanjut, dalam konteks ekonomi digital, pemerintah mendorong pengembangan regulasi yang lebih komprehensif terkait perlindungan pekerja platform, dengan merujuk pada standar Organisasi Buruh Internasional (ILO) tentang pekerjaan platform, yang menekankan hak atas upah yang adil, keamanan kerja, dan akses ke mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif.⁴²

KESIMPULAN

Para pekerja lepas di ekosistem ekonomi gig Indonesia menghadapi kekosongan hukum yang serius karena kurangnya perlindungan hukum ketenagakerjaan konvensional, sehingga mereka rentan terhadap eksploitasi melalui mekanisme subordinasi algoritmik dan ketergantungan ekonomi asimetris pada platform digital. Perbandingan dengan yurisdiksi seperti Inggris, Spanyol, Amerika Serikat, dan Prancis menunjukkan bahwa solusi yang paling komprehensif adalah penciptaan kategori hukum baru "pekerja platform," disertai dengan asumsi hubungan kerja, jaminan sosial minimum berdasarkan kontribusi proporsional, dan transparansi algoritmik, yang semuanya perlu secara bertahap ditegakkan melalui reformasi peraturan jangka pendek dan jangka panjang. Sementara itu, dalam hal penyelesaian sengketa, akses terbatas pekerja lepas terhadap mekanisme yang adil, mulai dari penyelesaian internal platform yang tidak imparial dan arbitrase yang terhambat oleh klausul pilihan forum hingga litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) atau Pengadilan Negeri, menggarisbawahi urgensi pengembangan sistem perlindungan hukum yang tidak hanya responsif terhadap

³⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 42), Pasal 1 angka 2 dan Pasal 45 tentang penyelesaian sengketa melalui BPSK.

³⁸ KUHPperdata, Pasal 1243 (wanprestasi) dan Pasal 1365 (perbuatan melawan hukum).

³⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6), Pasal 1 angka 1 dan Pasal 56.

⁴⁰ Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan Nomor 37 K/Pdt.Sus-PHI/2019, yang menggarisbawahi pentingnya penilaian substansi hubungan kerja.

⁴¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 185), Pasal 2-4

⁴² International Labour Organization (ILO), World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work (Geneva: ILO, 2021), hlm. 89-94.

sengketa tetapi juga preventif dan adaptif terhadap dinamika ekonomi digital yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ales, Edoardo, et al. (eds.). *Working in Digital and Smart Organizations: Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*. Cham: Palgrave Macmillan, 2018.
- Alvara Research Center. *Indonesia Millennial and Gen-Z Report 2022*. Jakarta: Alvara Research Center, 2022.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII). *Laporan Survei Internet Indonesia 2022–2023*. Jakarta: APJII, 2023.
- Badan Pusat Statistik (BPS). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023*. Jakarta: BPS RI, 2023.
- Cherry, Miriam A., & Antonio Aloisi. “Dependent Contractors’ in the Gig Economy: A Comparative Approach.” *American University Law Review*, Vol. 66, No. 3, 2017.
- Cour de cassation. *Chambre sociale, arrêt du 4 mars 2020, n° 19-13.316*.
- De Stefano, Valerio. “Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection.” *Comparative Labour Law & Policy Journal*, Vol. 41, No. 1, 2019.
- European Commission. *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work*. COM(2021) 762 final. Brussels, 9 December 2021.
- Harris, Seth & Alan Krueger. “A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The ‘Independent Worker’.” *The Hamilton Project*, Brookings Institution, 2015.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020.
- International Labour Organization (ILO). *Towards a Brighter Future for Platform Work: Principles and Practical Guidance for Improving the Working Conditions of Platform Workers*. Geneva: ILO, 2023.
- International Labour Organization (ILO). *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*. Geneva: ILO, 2021.
- International Labour Organization (ILO). *World Employment and Social Outlook 2021*. Geneva: ILO, 2021.
- Janah, Leila. *Give Work: Reversing Poverty One Job at a Time*. New York: Portfolio/Penguin, 2017.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. *Peta Jalan Ekonomi Digital Indonesia 2021–2025*. Jakarta: Kominfo, 2021.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek). Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio. Jakarta: Pradnya Paramita, 2009.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Pasal 1243 dan Pasal 1365.
- Kumar, Ujjwal. “Employment Status of Gig Workers: A Comparative Legal Analysis.” *International Journal of Law and Management*, Vol. 63, No. 4, 2021.
- Lehdonvirta, Vili. *Cloud Empires: How Digital Platforms Are Overtaking the State and How We Can Regain Control*. Cambridge: MIT Press, 2022.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. *Putusan Nomor 37 K/Pdt.Sus-PHI/2019*.
- Mamuaya, Rama. “The Gojek Story: How a Motorcycle Taxi Company Became Indonesia’s First Decacorn.” *DailySocial.id*, 4 Agustus 2019.

- Manyika, James, et al. *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy*. McKinsey Global Institute, 2016.
- Mercer Indonesia. *Indonesia Talent Trends 2023: Reinventing the Deal*. Jakarta: Mercer, 2023.
- Mulcahy, Diane. *The Gig Economy*. New York: AMACOM, 2016.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan PHK.
- Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik.
- Prassl, Jeremias & Martin Risak. "Uber, Taskrabbit, and Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork." *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, 2016.
- Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, España.
- Sribulancer. *Laporan Tren Freelance Indonesia 2022*. Jakarta: Sribulancer, 2022.
- Srnicek, Nick. *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017.
- Uber BV and others v Aslam and others [2021] UKSC 5. Supreme Court of the United Kingdom, 19 February 2021.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen.
- United States Bureau of Labor Statistics. *Contingent and Alternative Employment Arrangements — May 2017*. Washington, D.C.: U.S. Department of Labor, 2018.
- Ales, Edoardo, et al. (eds.). *Working in Digital and Smart Organizations: Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*. Cham: Palgrave Macmillan, 2018.