

## Transformasi Hukum Hubungan Industrial terhadap Fleksibilitas Kerja dalam Ekonomi Gig Digital melalui Pendekatan Normatif-Komparatif

Dinda Bhawika Wimala Pastika <sup>a,1</sup>, Muhammad Dzulfikar Syaiful Ali <sup>a,2</sup>

<sup>a</sup> Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Indonesia

<sup>1</sup> dinda.bhawika.fh@upnjatim.ac.id\*

\*korespondensi penulis

---

### Informasi artikel

Received: 4 Mei 2026;

Revised: 20 Mei 2026;

Accepted: 9 Juni 2026.

Kata-kata kunci:

Ekonomi Gig;

Hubungan Industrial;

Perlindungan Hukum;

Fleksibilitas;

Perlindungan Pekerja.

---

### : ABSTRAK

Penelitian ini membahas transformasi hukum hubungan industrial terhadap fleksibilitas kerja dalam ekonomi gig digital melalui pendekatan normatif-komparatif. Perkembangan ekonomi digital mendorong sistem kerja fleksibel berbasis platform yang belum sepenuhnya diakomodasi dalam konsepsi hubungan kerja formal di Indonesia, sehingga menimbulkan kesenjangan hukum, sementara kajian sebelumnya belum secara komprehensif mengkaji dimensi normatif dan komparatif perlindungan pekerja berbasis platform. Penelitian ini bertujuan menganalisis transformasi hukum serta mengidentifikasi kekosongan pengaturan perlindungan pekerja. Kebaruan terletak pada pengembangan model perlindungan hukum yang adaptif melalui analisis normatif-komparatif. Analisis legislatif dan komparatif adalah alat pilihan dalam pendekatan hukum normatif ini. Menurut hasil penelitian, pekerja berada dalam keadaan limbo karena mereka bukan karyawan resmi dan tidak dapat mengandalkan tunjangan seperti upah minimum, jaminan sosial, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, reformasi peraturan diperlukan, dan reformasi tersebut harus mengatasi masalah seperti regulasi ketenagakerjaan berbasis platform, perluasan cakupan jaminan sosial, dan klarifikasi status hukum.

---

### ABSTRACT

Keywords:

Gig Economy;

Industrial Relations;

Legal Protection;

Labor Flexibility;

Worker Protection.

***The Transformation of Industrial Relations Law Toward Work Flexibility in the Digital Gig Economy: A Normative-Comparative Approach.** This study examines the transformation of industrial relations law in response to labor flexibility in the digital gig economy through a normative-comparative approach. The development of the digital economy has fostered platform-based flexible work arrangements that are not fully accommodated within Indonesia's formal employment regime, creating a legal gap, while existing studies have not comprehensively addressed the normative and comparative dimensions of platform-based worker protection. This study aims to analyze legal transformation and identify regulatory gaps in worker protection. Developing an adaptable model of legal protection via normative-comparative analysis is where the innovation resides. Legislative and comparative analysis are the tools of choice in this normative legal approach. According to the results, workers are in a limbo as they aren't officially employees and can't count on benefits like minimum pay, social security, and protection from termination. Reforms to regulations are therefore necessary, and they must address issues like platform-based employment regulation, social security coverage extension, and legal status clarification.*

---

Copyright © 2026 (Dinda Bhawika Wimala Pastika & Muhammad Dzulfikar Syaiful Ali). All Right Reserved

How to Cite : Pastika, D. B. W., & Ali, M. D. S. (2026). Transformasi Hukum Hubungan Industrial terhadap Fleksibilitas Kerja dalam Ekonomi Gig Digital melalui Pendekatan Normatif-Komparatif. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 6(1), 31–40. <https://doi.org/10.56393/nomos.v6i1.4356>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

## Pendahuluan

Perkembangan ekonomi digital telah melahirkan fenomena *gig economy* di mana struktur pasar kerja didominasi oleh pekerjaan lepas (*freelance*) atau berbasis proyek mengubah pola hubungan kerja dari model konvensional menuju sistem kerja fleksibel yang berbasis platform digital. (Roziqin et al. dalam Hernawan et al., 2024). Paradigma kerja baru tidak sepenuhnya kompatibel dengan kerangka hubungan industrial Indonesia, yang didasarkan pada gagasan ikatan kerja formal yang didefinisikan oleh subordinasi, sehingga transisi ini menimbulkan masalah hukum. Sebagaimana diakui dalam PKWT dan PKWTT, sebagian besar ikatan kerja dalam ekonomi gig dibentuk melalui skema kemitraan daripada perjanjian kerja konvensional. Pekerjaan, gaji, dan perintah masih merupakan komponen penting dari hubungan kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah oleh UU No. 6 Tahun 2023 tentang Ketentuan Peraturan Pemerintah Pengganti UU (Perppu).

Kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia yang bertumpu pada hubungan kerja formal dengan unsur adanya perintah, kini menghadapi tantangan untuk mengakomodasi pekerja *gig* yang umumnya dikonstruksikan sebagai mitra (*independent contractor*). Tantangan ini menyebabkan pekerja platform yang berada di luar kategori pekerja formal tidak memperoleh perlindungan ketenagakerjaan secara memadai, termasuk terkait upah minimum, jaminan sosial, perlindungan pemutusan hubungan kerja, dan hak cuti. Realitas tersebut menjadi bukti adanya perubahan pola kerja digital yang telah menghadirkan bentuk hubungan kerja baru yang tidak sepenuhnya dapat dijangkau oleh pendekatan ketenagakerjaan konvensional.

Meskipun hubungan kerja dalam platform digital dikonstruksikan sebagai kemitraan, dalam praktiknya perusahaan platform tetap memiliki kapasitas pengendalian terhadap pekerja melalui mekanisme digital berbasis algoritma. Hal ini tercermin dalam sistem distribusi order, penilaian kinerja melalui rating, pemberian insentif, hingga kebijakan pemblokiran akun yang secara tidak langsung memengaruhi keberlangsungan kerja pekerja platform. Praktik seperti akses prioritas berbayar (*paid priority access*) dan ketidaktransparanan data transaksi antara platform dan pekerja merupakan manifestasi dari *algorithmic control* dan *asymmetric information* yang juga terjadi di berbagai yurisdiksi (Rosenblat & Stark, 2016; Prassl, 2018).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji realitas ketenagakerjaan ini dari perspektif sistem kerja berbasis proyek yang bersifat dinamis dan perlindungan pekerja (Lesmana & Samudra, 2025). Namun umumnya masih bersifat deskriptif dan belum secara komprehensif mengintegrasikan analisis normatif dengan pendekatan komparatif dalam melihat status hukum dan model perlindungan pekerja berbasis platform. Tujuan penelitian ini ialah menganalisis transformasi hukum hubungan industrial melalui pendekatan normatif-komparatif guna merumuskan konstruksi perlindungan hukum yang lebih adaptif terhadap hubungan kerja berbasis platform digital. Pendekatan komparatif digunakan dengan menelaah perkembangan hukum ketenagakerjaan di beberapa negara dan kawasan, seperti Prancis, Jerman, dan Uni Eropa, khususnya terkait pengaturan pekerja platform, konsep subordinasi, ketergantungan ekonomi, serta kontrol berbasis algoritma dalam hubungan kerja digital. Perkembangan hubungan kerja berbasis platform digital menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia yang masih berorientasi pada hubungan kerja formal antara pihak pemberi kerja dan pekerja.

Selain itu, permasalahan yang dihadapi semakin kompleks seiring dengan berkembangnya berbagai variasi proyek yang dipilih oleh pekerja *gig*. Minimnya implementasi jaminan keselamatan kerja oleh para pemangku kepentingan dalam hubungan kerja berbasis proyek berpotensi menimbulkan persoalan dalam mewujudkan keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja. Secara normatif, ketimpangan relasi antara platform dan pekerja mencerminkan kegagalan pasar ketenagakerjaan (*labour market failure*) yang memerlukan intervensi negara untuk menjamin keadilan substantif, bukan sekadar kebebasan formal sedemikian sehingga memungkinkan individu mewujudkan potensinya

secara setara (Dzulqarnain et al., 2025). Pandangan ini memberikan justifikasi normatif bagi perlunya reformulasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggunakan pendekatan normatif-komparatif untuk meneliti bagaimana legislasi hubungan industrial telah berubah seiring dengan munculnya ekonomi gig dan untuk mengembangkan model perlindungan hukum adaptif. Berikut adalah rumusan masalah penelitian sesuai dengan tujuan ini: (1) bagaimana negara menjamin perlindungan hukum terhadap pekerja platform di tengah ketimpangan struktural yang terselubung oleh konstruksi kemitraan, dan (2) bagaimana pengaturan serta model perlindungan tenaga kerja dalam *gig economy* berdasarkan studi perbandingan internasional. Kebaruan penelitian ini terletak pada usulan operasionalisasi kategori *dependent contractor* (pekerja dependen) sebagai status hukum antara (*intermediate worker status*) yang dapat diintegrasikan ke dalam kerangka hukum perdata Indonesia, serta pengembangan parameter hukum untuk menentukan status pekerja platform berdasarkan tingkat ketergantungan ekonomi dan kontrol algoritmik. Oleh karena itu, studi ini diharapkan dapat membantu membentuk langkah-langkah legislatif yang dapat menyeimbangkan kebutuhan pasar tenaga kerja yang fleksibel dengan hak-hak pekerja dalam ekonomi digital yang dinamis.

## Metode

Penelitian ini merupakan investigasi preskriptif-analitis terhadap standar hukum normatif dalam interaksi di tempat kerja pada era ekonomi gig. Metode yang digunakan meliputi perbandingan aturan di negara lain dengan sistem hukum yang sebanding, serta pendekatan konseptual dan pendekatan hukum. Untuk menciptakan model perlindungan hukum yang lebih fleksibel, data dikumpulkan melalui riset pustaka dan dianalisis menggunakan interpretasi hukum dan penalaran normatif. Pendekatan komparatif difokuskan pada tiga yurisdiksi: Prancis, Jerman, dan Uni Eropa. Pemilihan ini didasarkan pada kesamaan sistem *civil law* serta progresivitas regulasi atau yurisprudensi terkait pekerja platform, sehingga relevan sebagai acuan reformasi hukum di Indonesia. Parameter perbandingan meliputi: (i) rekonseptualisasi hubungan kerja dan ketergantungan ekonomi; (ii) pengakuan status antara (*intermediate worker status*); (iii) mekanisme penetapan status hubungan kerja serta kontrol algoritmik; dan (iv) perlindungan hak sosial-ekonomi pekerja platform. Parameter tersebut dipilih karena merepresentasikan isu utama dalam perdebatan global mengenai batas antara hubungan kerja subordinatif dengan kerja independen dalam ekonomi digital. Hasil komparasi selanjutnya dianalisis secara preskriptif untuk menghasilkan rekomendasi reformulasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

## Hasil dan Pembahasan

Regulasi hubungan industrial dalam *gig economy* di Indonesia berada pada persimpangan tiga orientasi normatif yang saling berhadapan yakni dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi pekerja melalui hubungan kerja formal, hukum perdata kontraktual yang menekankan kebebasan dan kesetaraan para pihak dalam perjanjian, serta hukum penanaman modal yang berorientasi pada kepastian usaha dan daya tarik investasi. Di satu sisi, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membangun konsep hubungan kerja melalui unsur perintah, pekerjaan, dan upah, sehingga banyak relasi kerja berbasis platform digital sulit dikualifikasikan sebagai hubungan kerja formal. Di sisi lain, UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah memandang hubungan kontraktual antarpelaku usaha sebagai kerja sama yang saling memerlukan, memperkuat, dan menguntungkan. Namun, idealitas tersebut tidak pernah benar-benar terwujud dalam relasi antara perusahaan platform yang memiliki modal, teknologi, dan kontrol algoritmik, dengan *gig worker* yang hanya memiliki tenaga dan akses terbatas terhadap sistem.

Pertentangan konsepsi normatif tersebut akan membuat kita menyadari bahwa hukum tidak pernah berdiri di ruang yang netral, melainkan selalu diintervensi oleh orientasi kekuasaan dan kepentingan ekonomi. Negara dihadapkan pada permasalahan antara melindungi pekerja sebagai subjek yang lemah sekaligus harus menjaga iklim investasi sebagai fondasi pertumbuhan ekonomi. Akibatnya, perlindungan hukum bagi *gig worker* sering kali terabaikan atas nama fleksibilitas pasar dan kepastian

usaha. Akibatnya hukum kehilangan fungsinya sebagai instrumen keadilan substantif dan justru terjebak menjadi alat kompromi antara kepentingan modal dan kebutuhan sosial sedemikian sehingga muncul konflik norma, kekosongan hukum (*legal void*) dan kekaburan hukum (*legal uncertainty*) dalam hubungan industrial *gig economy* di Indonesia.

Hubungan subordinasi sendiri secara teori subordinasi (*subordination theory*) menjadi dasar konseptual dalam menentukan eksistensi hubungan kerja sekaligus landasan perlindungan hukum bagi pekerja. Dalam teori ini, kedudukan pekerja dipandang lebih lemah karena berada dalam posisi yang bergantung pada pemberi kerja, sehingga memerlukan intervensi negara untuk menjamin keseimbangan hak dan kewajiban. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen protektif untuk melindungi pekerja dari potensi penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha, termasuk dalam hal kondisi kerja, pengupahan, dan pemutusan hubungan kerja (Stevania & Hoesin, 2024).

Berdasarkan konstruksi tersebut, tenaga kerja diklasifikasikan ke dalam pekerja tetap (PKWTT) dan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yang masing-masing memiliki konsekuensi hukum berbeda terkait jaminan kerja, pemutusan hubungan kerja, serta hak normatif lainnya. Namun, secara kritis dapat dikemukakan bahwa kerangka hukum ini mengandung keterbatasan konseptual karena tidak mengakomodasi bentuk hubungan kerja non-standar yang berkembang dalam ekonomi digital. Di luar hubungan kerja formal, terdapat kategori pekerja informal dan pekerja mandiri yang tidak secara eksplisit diakui dalam rezim hukum ketenagakerjaan, meskipun tetap disebut sebagai “tenaga kerja” dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Indra & Nawangsari, 2025). Akibatnya, mereka tidak memperoleh perlindungan hukum yang setara, terutama terkait jaminan sosial, perlindungan upah, dan kepastian kerja. Konstruksi ini menunjukkan adanya bias normatif dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia yang masih berorientasi pada hubungan kerja subordinatif klasik, sehingga gagal menjangkau dinamika pasar kerja kontemporer. Oleh karena itu, diperlukan reinterpretasi yuridis terhadap konsep hubungan kerja, termasuk kemungkinan pengakuan kategori antara (*intermediate worker status*), guna menciptakan sistem perlindungan tenaga kerja yang lebih inklusif dan responsif terhadap perubahan struktur ekonomi (Nasution et al., 2025).

Perkembangan *gig economy* tidak dapat dilepaskan dari realitas sosiologis masyarakat yang berada dalam tekanan struktural akibat rasionalitas efisiensi kapital dalam dunia industri modern. Gelombang restrukturisasi perusahaan yang ditandai dengan pemutusan hubungan kerja dan pengurangan tenaga kerja tetap di berbagai sektor, termasuk industri manufaktur dan tekstil secara sistemik mendorong masyarakat, khususnya kelas pekerja rentan, untuk memasuki ruang kerja digital sebagai *gig workers*. Fenomena ini beririsan dengan meningkatnya dominasi sektor informal. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pada Februari 2025 sekitar 59,40% pekerja Indonesia berada dalam sektor informal, atau setara dengan 86,58 juta orang dari total penduduk bekerja. Dominasi sektor informal ini menegaskan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada di luar skema perlindungan hubungan kerja formal, termasuk yang terserap dalam ekosistem *gig economy* berbasis platform digital (Ayudiana, 2025).

Salah satu segmen pekerja informal yang paling masif adalah *driver* ojek online, yang hubungan kerjanya diatur secara khusus oleh Kementerian Perhubungan. Pasal 15 Ayat (1) Permenhub 12/2019 secara tegas menyatakan bahwa hubungan antara perusahaan aplikasi dengan drivernya adalah hubungan kemitraan. Konsekuensi yuridisnya, para *driver* tidak berhak atas upah minimum, jaminan sosial, pesangon, cuti sakit, maupun THR yang biasanya melekat pada hubungan kerja formal (Wibowo, 2023). Regulasi sektoral ini secara normatif mengukuhkan status pekerja platform sebagai mitra independen, yang kemudian memperkuat pola kerja informal yang sudah dominan secara struktural. Secara konseptual, keadaan ini dapat dipahami sebagai bentuk kegagalan sistem ketenagakerjaan (*labour market failure*), yakni ketika kebebasan formal tanpa perlindungan yang adil justru mereproduksi ketimpangan struktural.

Padahal, keadilan menuntut pemberian hak kepada setiap individu sesuai dengan kapasitas dan potensinya. Sayyid Muhammad Baqir al-Sadr menekankan bahwa negara memiliki peran sentral dalam mewujudkan kesejahteraan sosial dan keseimbangan distribusi kekayaan, karena pasar tidak akan pernah mampu menciptakan keadilan tanpa intervensi moral negara (Dzulqarnain et al., 2025). Oleh sebab itu, peran konkret pemerintah bukanlah tindakan karitatif, melainkan kewajiban konstitusional yang sejalan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 untuk mengembalikan martabat pekerja sebagai subjek moral yang layak diperlakukan secara adil, bukan sebagai objek eksploitasi dalam gemerlap digital.

Narasi fleksibilitas yang ditawarkan oleh platform digital sering kali berfungsi sebagai legitimasi ideologis atas relasi kuasa yang timpang. Klaim “perjanjian kemitraan” tidak jarang menjadi konstruksi yuridis yang menutupi realitas hubungan kerja yang secara substantif bersifat subordinatif (Cahyaningrum & Yudhantaka, 2025). Secara praktik operasional platform, pengemudi tetap berada dalam kendali sistem algoritmik yang menentukan distribusi order, penilaian kinerja, hingga akses terhadap insentif, sehingga menunjukkan adanya relasi perintah dan ketergantungan ekonomi yang kuat. Meskipun diklasifikasikan sebagai “mitra”, pekerja *gig* tetap berada dalam kontrol yang menyerupai hubungan kerja konvensional (Wibowo, 2023).

Belum lagi, pada sistem *prepaid driver subscription*. Kebebasan yang menegaskan prinsip keadilan dalam praktik “bayar akun” ini tidak lebih dari ilusi belaka. *Driver* harus terus membayar hanya demi mempertahankan akses ke sumber penghasilan mereka dengan klaim dalih pemberian pilihan bagi mitra yang berkinerja baik untuk meningkatkan pendapatan (Respati & Setiawan, 2026). Skema langganan berbayar ini memiliki mekanisme di mana mitra pengemudi membayar sejumlah biaya langganan yang bervariasi berdasarkan volume order untuk mendapatkan akses prioritas terhadap orderan (Subekti, 2026). Program ini memberikan ilusi kebebasan memilih, karena *driver* yang tidak ikut serta dalam pembentukan sistem ini akan kehilangan kesempatan memperoleh orderan secara signifikan di mana hal ini justru menciptakan bentuk keterpaksaan struktural di mana *driver* harus membayar untuk dapat bekerja, yang pada akhirnya mengurangi pendapatan mereka secara substansial.

Beberapa kasus menunjukkan adanya hubungan hukum yang bersifat subordinatif antara perusahaan ojek online dan mitra. Sengketa antara pekerja dan platform terkait pemotongan pajak tanpa bukti potong mencerminkan *asymmetric information*, di mana platform memiliki kontrol penuh atas data transaksi sementara pekerja tidak memiliki akses setara (Putusan PN Jakarta Selatan No. 595/Pdt.G/2023). Kasus ini menghadirkan dimensi baru dalam problematika hubungan hukum dalam *gig economy*, khususnya terkait transparansi dan akuntabilitas dalam pemotongan pajak.

Realitas ini merupakan manifestasi ketegangan antara legalitas formal dan keadilan substantif. Legalitas formal merujuk pada pendekatan hukum yang menekankan kepatuhan terhadap prosedur, aturan tertulis, dan asas kepastian hukum (*rechtszekerheid*). Pendekatan ini bersifat tekstual, kaku, dan berfokus pada penerapan hukum positif yang berlaku. Sebaliknya, keadilan substantif (*substantive justice*) mengacu pada pencapaian keadilan dalam arti yang sesungguhnya melampaui formalitas hukum dengan mempertimbangkan nilai-nilai moral, hak asasi manusia, rasa keadilan masyarakat, serta realitas sosial yang kompleks. Namun, kebebasan tersebut tereduksi menjadi ketergantungan struktural akibat dominasi kontrol teknologi oleh platform. Setidaknya asas kebebasan berkontrak telah terlimitasi oleh asas proporsional. (Umam & Supriyanto, 2026). Jika kondisi sosial-ekonomi tidak menyediakan alternatif yang adil, maka pilihan yang diambil bukanlah cerminan kehendak bebas, melainkan cerminan dari keterbatasan struktural (Muthahhari, 1984).

Ketimpangan ini merupakan penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*), di mana platform digital memanfaatkan ketimpangan posisi tawar untuk memaksakan kontrak baku yang menguntungkan sepihak. Hal ini berlawanan terhadap asas konsensualisme dan proporsionalitas sebagaimana ketentuan Pasal 1338 jo. 1320 BW. Selain itu, konsep ketergantungan ekonomi menunjukkan bahwa meskipun secara formal pekerja disebut mitra independen, ketergantungan pendapatan (*economic dependency*) pada satu platform menghilangkan makna kebebasan berkontrak (Prassl, 2018). Dalam konteks digital, kontrol algoritmik yang terintegrasi dalam sistem platform berfungsi sebagai bentuk subordinasi tidak langsung yang secara substantif tidak berbeda dengan hubungan kerja konvensional (Rosenblat & Stark, 2016).

Kekosongan regulasi ini telah menciptakan kondisi eksploitasi sistemik terhadap pekerja platform. Ketidakhadiran hukum dalam hubungan kerja formal membuat pekerja platform kehilangan akses terhadap perlindungan ketenagakerjaan dasar, termasuk upah minimum, pengaturan waktu kerja, keselamatan kerja, dan jaminan sosial (Izzati & Kwang, 2025). Pada saat yang sama, klasifikasi mereka sebagai “mitra” tanpa posisi yang seimbang dengan perusahaan platform menghalangi mekanisme perundingan bersama yang bermakna. Setiap bentuk perlawanan, seperti menyuarkan keluhan atau protes, menyimpan potensi risiko yang menyebabkan penonaktifan akun yang secara efektif menghentikan sumber penghasilan mereka.

Kondisi ini oleh para peneliti digambarkan sebagai *institutional void*, yaitu kesenjangan antara perubahan teknologi yang cepat dan evolusi sistem hukum serta regulasi yang lambat. Instrumen hukum Indonesia saat ini dirancang untuk struktur ketenagakerjaan era industri dan gagal mengenali manajemen

algoritmik, kontrol berbasis data, serta ketergantungan ekonomi yang mendefinisikan kerja digital dalam *gig economy*. Akibatnya, kerja platform di Indonesia tetap diatur oleh regulasi sektoral yang terfragmentasi, terutama di bawah kewenangan Kementerian Perhubungan melalui Permenhub 118/2018 dan Permenhub 12/2019, yang tidak dapat menyelesaikan masalah perlindungan pekerja karena fokusnya pada isu transportasi, bukan isu ketenagakerjaan (Izzati & Kwang, 2025). Oleh karena itu, diperlukan reformulasi regulasi yang mengakui status pekerja platform sebagai entitas hukum dilindungi, dengan penegasan kewajiban platform dalam jaminan sosial, transparansi data, dan sanksi misklasifikasi.

Sebagai *ius constituendum*, diperlukan pengakuan kategori *dependent contractor* (pekerja dependen) sebagai status hukum antara (*intermediate worker status*) yang tidak sepenuhnya pekerja formal tetapi juga bukan mitra independen murni. Usulan ini tidak berlawanan terhadap asas kebebasan berkontrak sesuai Pasal 1338 BW karena asas tersebut memiliki batasan. Setidaknya berdasarkan Pasal 1339 BW, asas kebebasan berkontrak telah terlimitasi oleh asas proporsional serta asas kepatutan dan itikad baik. Dengan demikian, negara dapat melakukan intervensi melalui hukum yang memaksa (*dwingend recht*) untuk melindungi pihak yang lemah dalam hubungan kerja platform. Definisi operasional *dependent contractor* meliputi: (a) ketergantungan ekonomi pada satu platform (misalnya lebih dari 70% penghasilan); (b) kontrol algoritmik yang signifikan atas kerja; dan (c) ketiadaan akses setara terhadap data transaksi. Hak-hak minimal yang melekat pada status ini antara lain jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dengan iuran bersama, serta perlindungan dari penonaktifan akun sepihak.

Pendekatan penentuan status tenaga kerja dalam *gig economy* di berbagai yurisdiksi menunjukkan arah evolusi hukum yang progresif, terutama di Eropa Barat yang mana juga serupa sistem hukumnya berupa *civil law* dengan Indonesia. Namun, setiap yurisdiksi mengembangkan anatomi hukum yang berbeda dalam mengonstruksi ulang unsur *perintah* (subordinasi) dan ketergantungan ekonomi.

Sebagai perbandingan, pendekatan penentuan status tenaga kerja di berbagai yurisdiksi menunjukkan evolusi yang lebih progresif. Di Prancis, yang juga menganut sistem *civil law*, perkembangan hukum justru banyak didorong oleh peran aktif peradilan melalui putusan-putusan hakim, seperti dalam Putusan Mahkamah Kasasi Prancis 2020 (Uber case), yang menegaskan bahwa hubungan antara platform dan pekerja dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja apabila terdapat unsur subordinasi (Mas et al., 2022). *Cour de Cassation* melalui *Uber Case* tahun 2020 menetapkan bahwa pengemudi Uber berstatus sebagai pekerja karena terdapat unsur “subordination juridique”, yakni adanya kontrol perusahaan terhadap modal kerja, waktu kerja, serta mekanisme sanksi. Pengadilan menafsirkan algoritma sebagai bentuk *subordinasi digital* yang secara substantif setara dengan hubungan kerja konvensional. Putusan ini menegaskan bahwa walaupun secara formal kontrak disebut “kemitraan”, relasi yang berbasis pada kendali algoritmik dapat dikualifikasikan sebagai *employment relationship*.

Di negara lain, Jerman dengan tradisi dan sistem hukum yang sama berupa *civil law* yang kuat dan sistem kodifikasi seperti halnya pada pengaturan dalam German Civil Code (*Bürgerliches Gesetzbuch*) dan *Employment Protection Act* menekankan analisis faktual terhadap *personal dependence* (ketergantungan pribadi) dan mengembangkan pendekatan berbasis tes hubungan kerja yang bersifat faktual, dengan menilai tingkat kontrol, integrasi, dan ketergantungan ekonomi pekerja terhadap pemberi kerja. Berdasarkan *German Labour Court decisions*, penentuan status kerja dilakukan melalui *employment relationship test* yang mengevaluasi tingkat kontrol pemberi kerja atas waktu dan cara kerja, integrasi pekerja ke dalam organisasi serta ketergantungan ekonomi terhadap satu mitra usaha. Ketiga parameter tersebut bersifat *fact-based* dan tidak bergantung pada nomenklatur kontrak. Model ini memungkinkan munculnya kategori antara yakni *arbeitnehmerähnliche Person* yang artinya pekerja yang tidak sepenuhnya subordinatif tetapi tetap berhak atas perlindungan sosial dasar seperti jaminan kesehatan dan cuti. Pendekatan ini memberikan fleksibilitas interpretatif tanpa sepenuhnya melepaskan dasar normatifnya (Sitorus, 2025).

Di tingkat supranasional, Uni Eropa melalui Proposal Directive on Platform Work Uni Eropa mengusulkan mekanisme *presumption of employment*, yakni asumsi hukum bahwa pekerja platform dianggap sebagai pekerja sampai terbukti sebaliknya, yang mencerminkan pendekatan preventif dalam sistem hukum regional yang menggabungkan karakter *civil law* dan harmonisasi lintas negara (Choirotunnisa, 2023).

Secara komparatif, meskipun berbeda dalam instrumen dan karakter sistem hukum, ketiga yurisdiksi tersebut menunjukkan kecenderungan yang sama, yakni meninggalkan konsep “mitra murni”

yang selama ini digunakan oleh perusahaan platform, dan beralih menuju model pengakuan status tenaga kerja yang lebih protektif. Mekanisme ini memberikan beban pembuktian kepada perusahaan untuk menunjukkan bahwa tidak ada relasi subordinasi. *Directive* juga mengakui dimensi baru kontrol digital melalui “management by algorithm”, sehingga kontrol berbasis data dan sistem rating turut dipertimbangkan sebagai indikator hubungan kerja. Pendekatan ini mencerminkan orientasi *preventive and protective legal design* yang menyeimbangkan fleksibilitas ekonomi dengan keadilan sosial lintas negara anggota.

Secara konseptual, ketiga yurisdiksi tersebut meninggalkan dikotomi klasik antara pekerja dan pengusaha dengan memperkenalkan kategori hukum di antara keduanya. Hal ini membuka jalan bagi pengakuan status hukum baru seperti *dependent contractor* atau *intermediate worker*, yang berada di antara pekerja formal dan wirausaha independen. Model ini relevan untuk diadopsi di Indonesia dengan memperhatikan struktur hukum nasional berbasis *civil law* serta prinsip Pasal 1338–1339 BW yang memungkinkan pembatasan asas kebebasan berkontrak oleh asas proporsionalitas dan kepatutan. Hal ini sekaligus menegaskan bahwa pendekatan berbasis kepastian normatif semata, sebagaimana masih dominan di Indonesia, perlu dilengkapi dengan mekanisme interpretatif dan presumtif yang lebih adaptif guna menjawab kompleksitas hubungan kerja dalam *gig economy*.

Dalam konteks Indonesia, praktik *prepaid driver subscription* atau “bayar akun” pada ojek daring menunjukkan adanya realitas subordinasi digital yang serupa dengan kasus di Prancis. Meskipun dikonstruksikan sebagai “kemitraan”, pengemudi tetap berada di bawah kontrol algoritmik yang menentukan distribusi order dan akses penghasilan. Jika diuji menggunakan parameter hukum Jerman, kondisi ini memenuhi indikator ketergantungan ekonomi dan integrasi fungsional, sehingga layak dikategorikan sebagai *dependent contractor*. Dengan demikian, baik dari perspektif normatif (Prancis), faktual (Jerman), maupun presumtif (Uni Eropa), hubungan kerja berbasis platform menuntut reformasi hukum yang bersifat adaptif dan kontekstual.

Kebutuhan rekonstruksi konsep hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia menjadi semakin mendesak apabila dikaitkan dengan perkembangan *gig economy* dan hasil perbandingan dengan pendekatan di Prancis, Jerman, serta Uni Eropa. Secara normatif, konstruksi hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 masih mensyaratkan adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang ditafsirkan secara tradisional. Namun, dalam praktik hubungan kerja berbasis platform, relasi subordinasi tidak lagi selalu hadir dalam bentuk instruksi langsung, melainkan termanifestasi melalui kontrol algoritmik, seperti penentuan tarif, distribusi order, sistem rating, dan mekanisme sanksi otomatis. Oleh karena itu, diperlukan perluasan makna unsur “perintah” agar mencakup bentuk kontrol tidak langsung (*indirect control*) yang secara substantif mencerminkan adanya subordinasi digital, sejalan dengan perkembangan doktrin dalam praktik peradilan komparatif seperti yang tercermin dalam Putusan Mahkamah Kasasi Prancis 2020 (Uber case).

Di sisi lain, unsur “upah” sebagaimana dimaknai dalam hukum positif Indonesia cenderung diasosiasikan dengan pembayaran tetap dalam hubungan kerja formal (Farida & Arinanto, 2025). Padahal, dalam *gig economy*, skema remunerasi bersifat variabel dan berbasis tugas (*piece rate*), yang secara ekonomis tetap menunjukkan adanya ketergantungan pekerja terhadap platform. Dalam konteks ini, reinterpretasi unsur “upah” menjadi krusial agar mencakup seluruh bentuk imbalan ekonomi yang diterima pekerja, baik yang bersifat tetap maupun tidak tetap, sebagaimana juga mulai diakomodasi dalam pendekatan regulasi Uni Eropa melalui Proposal Directive on Platform Work Uni Eropa yang menekankan perlindungan terhadap pekerja platform tanpa bergantung semata pada bentuk pembayaran tradisional.

Lebih lanjut, kekosongan hukum terkait status pekerja non-konvensional menunjukkan perlunya pengakuan kategori antara (*intermediate worker status*) dalam sistem hukum Indonesia. Saat ini, dikotomi antara pekerja/buruh dan pekerja mandiri dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tidak lagi memadai untuk menjelaskan posisi pekerja *gig* yang secara faktual memiliki ketergantungan ekonomi, tetapi secara formal tidak diakui sebagai pekerja. Pendekatan seperti yang berkembang di Jerman melalui *employment relationship test* berbasis ketergantungan pribadi (*persönliche Abhängigkeit*) dan integrasi ke dalam organisasi kerja, sebagaimana berakar dalam German Civil Code (Bürgerliches Gesetzbuch), dapat menjadi rujukan untuk mengembangkan kriteria yang lebih substantif dan kontekstual dalam menentukan status tenaga kerja.

Rekonstruksi ini memerlukan pergeseran paradigma menuju pendekatan hukum progresif yang menempatkan hukum sebagai instrumen dinamis dalam merespons perubahan sosial-ekonomi. Hal ini

sejalan dengan mandat konstitusional dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta Pasal 28D ayat (2) yang menegaskan hak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan demikian, rekonstruksi konsep hubungan kerja tidak hanya merupakan kebutuhan doktrinal, tetapi juga merupakan imperatif konstitusional untuk memastikan bahwa perkembangan ekonomi digital tidak menggerus prinsip keadilan sosial dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia.

Rekonstruksi konsep hubungan kerja dalam konteks *gig economy* memiliki implikasi langsung dan signifikan terhadap penguatan perlindungan pekerja di Indonesia. Pertama, dalam aspek jaminan sosial, perlu adanya penegasan kewajiban keterlibatan platform dalam skema perlindungan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan, khususnya terkait jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua. Meskipun kerangka normatifnya telah tersedia dalam UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, implementasinya terhadap pekerja *gig* masih bersifat sukarela, sehingga diperlukan reformulasi kebijakan yang mengarah pada perluasan kepesertaan secara wajib berbasis hubungan kerja substantif, bukan sekadar status formal.

Kedua, terkait kepastian penghasilan minimum, absennya pengakuan hubungan kerja menyebabkan pekerja *gig* tidak memperoleh perlindungan upah minimum sesuai UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 jo. UU Cipta Kerja. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan mekanisme *floor wage* atau standar penghasilan minimum berbasis waktu kerja atau produktivitas, yang dapat menjamin keberlanjutan ekonomi pekerja tanpa menghilangkan fleksibilitas model kerja platform.

Ketiga, dalam hal perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, praktik *deactivation* sepihak oleh platform menunjukkan adanya kekosongan norma yang setara dengan rezim PHK dalam hubungan kerja formal. Dengan demikian, diperlukan perluasan cakupan perlindungan agar mencakup mekanisme penghentian akses kerja digital, termasuk hak atas pemberitahuan, pembelaan, dan kompensasi.

Keempat, pengakuan hak kolektif dan representasi pekerja digital menjadi aspek krusial dalam menyeimbangkan relasi kekuasaan antara platform dan pekerja. Meskipun kebebasan berserikat telah dijamin dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, implementasinya terhadap pekerja *gig* masih terbatas akibat status hukum mereka yang tidak diakui sebagai pekerja. Oleh karena itu, diperlukan pengakuan eksplisit terhadap bentuk organisasi kolektif pekerja platform, termasuk kemungkinan pengembangan model *digital labor union* atau asosiasi profesi yang memiliki legitimasi dalam melakukan perundingan dengan platform.

Dalam kerangka *ius constituendum*, Indonesia dapat mengadopsi tiga pendekatan untuk mengatur hubungan kerja digital yakni model yurisprudensial interpretatif seperti di Prancis yang memberi ruang bagi hakim menilai subordinasi digital secara kontekstual, pendekatan faktual berbasis ketergantungan ekonomi sebagaimana diterapkan di Jerman dan serta *presumption of employment* ala Uni Eropa yang memberikan perlindungan awal bagi pekerja platform. Kombinasi pendekatan ini dapat diimplementasikan melalui reformasi hukum ketenagakerjaan, baik dengan menambahkan bab khusus dalam UU Ketenagakerjaan maupun dengan membentuk regulasi tersendiri mengenai hubungan kerja digital untuk mengatasi kekosongan hukum yang ada.

Dengan demikian, Pemerintah perlu segera menyusun regulasi khusus yang mengatur hubungan kerja dalam *gig economy* dengan menegaskan prinsip keseimbangan antara pekerja dan pengusaha, melalui kejelasan status hukum, perlindungan sosial yang setara, serta mekanisme negosiasi kontrak yang adil (Santoso et al., 2025). Selain itu, platform digital perlu diwajibkan berkontribusi pada jaminan sosial dan menjamin transparansi kerja. Penerapan prinsip keseimbangan tersebut diharapkan mampu menciptakan iklim ketenagakerjaan yang sehat sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pekerja dalam *gig economy* (Syahbana, 2025).

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa konstruksi hukum ketenagakerjaan di Indonesia belum mampu mengakomodasi karakter hubungan kerja dalam *gig economy* karena masih berorientasi pada pola kerja konvensional sesuai UU Ketenagakerjaan. Temuan hukum (*legal finding*) menunjukkan bahwa hubungan kemitraan antara platform digital dan pekerja *gig* pada praktiknya mengandung unsur subordinasi melalui kontrol algoritmik, pengaturan performa kerja, serta

ketergantungan ekonomi yang menempatkan pekerja pada posisi rentan tanpa perlindungan hak dasar ketenagakerjaan. Kondisi tersebut menimbulkan kekosongan perlindungan hukum terhadap jaminan sosial, kepastian penghasilan, dan keamanan kerja. Perbandingan dengan praktik di berbagai negara memperlihatkan adanya kecenderungan pengakuan status hukum yang lebih protektif bagi pekerja platform, sehingga pendekatan hubungan kerja berbasis kemitraan murni tidak lagi relevan dipertahankan secara absolut. Oleh karena itu, sebagai ius constituendum, diperlukan reformulasi hukum ketenagakerjaan melalui perluasan makna hubungan kerja atau pembentukan kategori hukum baru seperti dependent contractor guna mengintegrasikan fleksibilitas kerja digital dengan perlindungan normatif yang mencakup jaminan sosial, standar penghasilan yang layak, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak, sehingga tercipta sistem hubungan industrial yang adaptif, adil, dan berkelanjutan di era ekonomi digital.

## Referensi

- Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Kencana.
- Ayudiana, S. (2025, May 5). BPS: Proporsi pekerja informal di Indonesia naik 59,40 persen. *Antara News*. <https://www.antarane.ws.com/berita/4814169/bps-proporsi-pekerja-informal-di-indonesia-naik-5940-persen>
- Cahyaningrum, & Yudhantaka. (2025). Perlindungan hukum kepada gig worker gudang logistik terhadap wanprestasi oleh penyedia platform digital dalam hubungan kemitraan berbasis gig economy. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(5). <https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.1070>
- Choirotunnisa, M. (2023). Labour polemic and comparison of Indonesian labour policies. *Progress in Social Development*, 4(1). <https://doi.org/10.30872/psd.v4i1.49>
- Dzulqarnain, Fadila, N. N., & Wigati, S. (2025). Distribusi kekayaan pada keuangan syariah di Indonesia perspektif Baqir Al-Sadr. *Quranomic: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(2). <https://doi.org/10.37252/jebi.v4i2.1027>
- Faisal, A. L. F., Suchahyo, Y. G., Ruldeviyani, Y., & Gandhi, A. (2019). Discovering Indonesian digital workers in online gig economy platforms. In *Proceedings of the International Conference on Information and Communications Technology (ICOI ACT)*. <https://doi.org/10.1109/ICOI ACT46704.2019.8938543>
- Farida, I., & Arinanto, S. (2025). *Hukum ketenagakerjaan*. Sinar Grafika.
- Hernawan, A., Novianto, A., & Wulansari, A. D. (2024). *Kemitraan semu dalam ekonomi gig di Indonesia: Analisis terhadap kondisi pekerja berstatus mitra*. IGPA Press.
- Indra, & Nawangsari, S. A. (2025). Legal protection for gig economy workers from the perspective of labor law in Indonesia. *HAKIM: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial*, 3(1). <https://doi.org/10.51903/hakim.v3i1.2289>
- Izzati, N. R., & Kwang, E. N. (2025). Regulating platform work in Indonesia: Exploring legal options for workers' protection. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 20(3). <https://doi.org/10.47198/jnaker.v20i3.622>
- Latri, A. A., Riyanto, R. K., Firdaus, M. B., & Arjuna, M. G. S. (2024). Hak pekerja di era gig economy: Perlindungan hukum bagi pekerja lepas dan kontrak. *Media Hukum Indonesia*, 2(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.11770886>
- Lesmana, S. J., & Samudra, M. M. (2025). Legal protection of gig economy workers: A comparative study in Indonesia, Malaysia, and Singapore. *SASI*, 31(3). <https://doi.org/10.47268/sasi.v31i3.3006>
- Mas, P., Agusmidah, & Ningsih, S. (2022). Studi komparasi hubungan kerja non-standar dependent self-employment dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan hukum Inggris pada era gig economy. *Mahadi: Indonesia Journal of Law*, 1(2). <https://doi.org/10.32734/mah.v1i2.9024>
- McCarthy, H. (2022). Flexible workers: The politics of homework in postindustrial Britain. *Journal of British Studies*, 61(1). <https://doi.org/10.1017/jbr.2021.126>
- Mutahhari, M. (1984). *Man and his destiny* (Part 5: Freedom and liberty). Islamic Seminary Publications. <https://al-islam.org/man-and-his-destiny-murtadha-mutahhari>

- Nasution, N. H., Sumadibrata, M. S., Putri, P. P., & Sadi, M. F. (2025). Perlindungan tenaga kerja dalam gig economy dan e-commerce. *CAUSA: Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, 14(3). <https://doi.org/10.6679/wap10f97>
- Rahmadani, G., Rokan, M. K., & Affan, I. (2025). Peran BPJS Kesehatan dalam menanggapi perubahan struktur pekerjaan di era globalisasi ekonomi. *Rechtsnormen: Jurnal Komunikasi dan Informasi Hukum*, 3(2). <https://doi.org/10.56211/rechtsnormen.v3i2.808>
- Respati, A. R., & Setiawan, S. R. D. (2026, February 6). Bagaimana mekanisme penghitungan pendapatan driver Gojek? *Kompas.com*. <https://money.kompas.com/read/2026/02/06/162300626/bagaimana-mekanisme-penghitungan-pendapatan-driver-gojek>
- Saleh, I. I. (2023). Driver ojol Grab gugat PT Grab Indonesia Rp20 miliar. *RRI*. <https://rri.co.id/jakarta/hukum/304879/driver-ojol-grab-gugat-pt-grab-indonesia-rp20-miliar>
- Santoso, S., Busra, & Hernawan, F. (2025). *Hukum ketenagakerjaan kontemporer: Implementasi dan tantangan (Perspektif hukum dan hukum Islam)*. Kencana.
- Sitorus, L. M. B. (2025). The employer's legal obligations toward workers' rights arising from termination of employment: A comparative study between Indonesia and Germany. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 20(4). <https://doi.org/10.21070/ijler.v20i4.1399>
- Stephanie, C., & Pratomo, Y. (2020, February 20). Tagar #GoJekKenapa ramai di Twitter, ada apa? *Kompas.com*. <https://tekno.kompas.com/read/2020/02/20/17270007/tagar-gojekkenapa-ramai-di-twitter-ada-apa>
- Stevania, M., & Hoesin, S. H. (2024). Analisis kepastian hukum jaminan sosial ketenagakerjaan bagi gig worker pada era gig economy di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 11(2). <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>
- Subekti, R. (2026). Goto soal Gojek Gacor: Pengemudi ojol bayar biaya langganan tapi gratis komisi. *Katadata*. <https://katadata.co.id/digital/startup/6989ad6f0ee9f/goto-soal-gojek-gacor-pengemudi-ojol-bayar-biaya-langganan-tapi-gratis-komisi>
- Syahbana, R. A. (2025). Asas keseimbangan dalam hubungan hukum ketenagakerjaan pada era gig economy. *Locus Journal of Academic Literature Review*, 4(9). <https://doi.org/10.56128/ljoalr.v4i9.784>
- Umam, A. H., & Supriyanto, A. (2026). Rekonstruksi keadilan perspektif teori hukum progresif di Indonesia. *El-Dusturi: Jurnal Hukum dan Perundang-Undangan*, 5(1). <https://doi.org/10.21154/eldusturie.v5i1.12371>
- Wibowo, R. J. A. (2023). Urgensi pembaharuan hukum ketenagakerjaan Indonesia untuk mengakomodasi perlindungan hubungan kemitraan. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2). <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.211>
- Wiguna, S. M. A., & Raditya, I. B. Y. (2026). Kekosongan norma perlindungan pekerja gig economy dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Media Akademik*, 4(1).
- Wulansari, A. D. (2021). Mitos ekonomi berbagi dalam platform kerja gig di Indonesia. In A. Hernawan & A. Novianto (Eds.), *Menyoal kerja layak dan adil dalam ekonomi gig di Indonesia* (pp. xx–xx). IGPA Press.
-