

# HAK YANG TERSISIH DI ERA DIGITAL: PENELUSURAN SISTEMATIS TERHADAP CELAH PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PLATFORM DAN GIG ECONOMY DALAM KERANGKA HUKUM KETENAGAKERJAAN NASIONAL

<sup>1</sup>Rover F. M. Sitinjak · [roversitinjak@gmail.com](mailto:roversitinjak@gmail.com)

<sup>2</sup>Joel I. A. Tampubolon · [joelagasi123@gmail.com](mailto:joelagasi123@gmail.com)

<sup>3</sup>M. Fachrezi Nur Rafi Nasution · [fachrezinst27@gmail.com](mailto:fachrezinst27@gmail.com)

<sup>4</sup>Lady Atalya Silitonga · [ladyatalyasilitonga@gmail.com](mailto:ladyatalyasilitonga@gmail.com)

<sup>5</sup>Daniel Sitorus · [danielsitorussh1@gmail.com](mailto:danielsitorussh1@gmail.com)

<sup>6</sup>Darrell Dzakwan Harahap · [darrelldzakwanharahap@gmail.com](mailto:darrelldzakwanharahap@gmail.com)

<sup>7</sup>Tristanta Yesaya Pandia · [tristantapandia@gmail.com](mailto:tristantapandia@gmail.com)

<sup>8</sup>Gwenn Murrow Elherga Sitepu · [gwennmrow@gmail.com](mailto:gwennmrow@gmail.com)

*1,2,3,4,5,6,7,8Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara*

## ABSTRAK

Pertumbuhan pesat ekonomi platform dan gig economy telah menciptakan kategori pekerja baru yang tidak sepenuhnya terlindungi oleh kerangka hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Di Indonesia, jutaan pengemudi ojek online, kurir, pekerja kreatif digital, dan penyedia jasa freelance beroperasi dalam kekosongan hukum yang menggantung: mereka menghasilkan nilai ekonomi bagi platform, namun diklasifikasikan sebagai "mitra independen" yang tidak berhak atas perlindungan fundamental seperti upah minimum, jaminan sosial ketenagakerjaan, perlindungan dari pemutusan hubungan kerja, atau hak berserikat. Artikel ini bertujuan menelaah secara sistematis literatur akademik tentang celah perlindungan hukum pekerja platform dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional, dengan fokus pada konteks Indonesia dan perbandingan dengan yurisdiksi relevan di Asia dan Eropa. Menggunakan protokol Tinjauan Literatur Sistematis (TLS) PRISMA 2020, sebanyak 30 artikel dari basis data Scopus, Web of Science, Google Scholar, dan Garuda (2018–2024) dianalisis secara tematik. Sintesis mengidentifikasi empat tema utama: (1) paradoks klasifikasi hukum pekerja platform yang terjepit antara dikotomi pekerja-mitra; (2) celah spesifik perlindungan hak dalam dimensi upah, jaminan sosial, PHK, dan kebebasan berserikat; (3) respons regulasi global terhadap gig economy dan relevansinya untuk Indonesia; serta (4) model hukum alternatif yang direkomendasikan literatur. Artikel ini mengajukan Kerangka Efektivitas Perlindungan Pekerja Platform (KEPPH) sebagai kontribusi konseptual untuk menginformasikan reformasi regulasi ketenagakerjaan digital di Indonesia.

**Kata kunci:** pekerja platform, gig economy, perlindungan hukum ketenagakerjaan, ojek online, ekonomi digital, tinjauan literatur sistematis, hukum perburuhan

## ABSTRACT

*The rapid growth of the platform economy and gig economy has created a new category of workers who are not fully protected by existing labor law frameworks. In Indonesia, millions of online motorcycle taxi drivers, couriers, digital creative workers, and freelance service providers operate within a legal vacuum: they generate economic value for platforms, yet are classified as "independent partners" who are not entitled to fundamental protections such as minimum wage, employment social security, protection from termination, or the right to organize. This article systematically reviews academic literature on legal protection gaps for platform workers within national labor law frameworks, with a focus on the Indonesian context and comparisons with relevant jurisdictions in Asia and Europe. Employing a Systematic Literature Review (SLR) protocol following PRISMA 2020, 30 articles from Scopus, Web of Science, Google Scholar, and Garuda (2018–2024) were thematically analyzed. The synthesis identified four main themes: (1) the paradox of legal classification of platform workers caught between the worker-partner dichotomy; (2) specific protection gaps in the dimensions of wages, social security, termination, and freedom of association; (3) global regulatory responses to the gig economy and their relevance for Indonesia; and (4) alternative legal models recommended in the literature. This article proposes the Platform Worker Protection Effectiveness Framework (PWPEF) as a conceptual contribution to inform digital labor regulation reform in Indonesia.*

**Keywords:** *platform workers, gig economy, labor law protection, online motorcycle taxi, digital economy, systematic literature review, labor law*

## I. PENDAHULUAN

Revolusi industri keempat yang dipicu oleh digitalisasi, kecerdasan buatan, dan ekonomi berbasis platform telah mengubah secara fundamental cara kerja dilakukan, diorganisasi, dan dihargai. Fenomena yang dikenal sebagai gig economy—model kerja di mana individu memperoleh penghasilan dari pekerjaan jangka pendek, berbasis proyek, atau on-demand yang dimediasi oleh platform digital—telah tumbuh dengan laju yang melampaui kapasitas adaptasi kerangka

hukum ketenagakerjaan yang pada umumnya dirancang untuk era hubungan kerja tradisional yang bersifat permanen, subordinatif, dan bilateral (De Stefano, 2019). Di Indonesia, ekosistem gig economy telah berkembang menjadi salah satu yang terbesar di Asia Tenggara: per 2023, diperkirakan 33 juta pekerja atau sekitar 24,7% angkatan kerja nasional terlibat dalam berbagai bentuk pekerjaan berbasis platform, mulai dari transportasi daring (Gojek, Grab), pengiriman (ShopeeFood, Lalamove, J&T), pekerjaan kreatif digital (Fiverr, Upwork), hingga layanan rumah tangga on-demand

(Tukang.com, Seekmi) (Suryono, 2021; BPS, 2023).

Paradoks fundamental yang menjadi inti permasalahan artikel ini adalah sebagai berikut: pekerja platform menghasilkan nilai ekonomi yang sangat besar bagi pemilik modal platform—valuasi Gojek saja mencapai USD 10,8 miliar per 2022—namun secara hukum diklasifikasikan sebagai "mitra independen" yang tidak memiliki hubungan kerja formal dengan platform (Prassl, 2018). Klasifikasi ini bukan sekadar label administratif; ia memiliki konsekuensi hukum yang sangat material: pekerja platform tidak berhak atas upah minimum yang dijamin negara, tidak tercakup dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan wajib (BPJS Ketenagakerjaan), tidak mendapat perlindungan dari penonaktifan akun yang bersifat sepihak dan instan, tidak memiliki hak untuk berorganisasi dalam serikat pekerja yang diakui, dan tidak dapat mengajukan perselisihan melalui mekanisme PPHI (Wahyudi, 2023).

Kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia—yang terutama terdiri dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, dan modifikasinya melalui UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020—dirancang berdasarkan dikotomi biner: seseorang adalah pekerja (dengan hubungan kerja di bawah PKWTT/PKWT) atau bukan pekerja sama sekali. Tidak ada kategori hukum

perantara yang mengakui realitas pekerja platform: individu yang secara ekonomi bergantung pada platform, bekerja secara teratur dan terorganisasi, namun tidak memiliki kontrak kerja formal (Purwanti, 2022). Kekosongan ini bukan anomali administratif yang dapat diselesaikan melalui tafsir peraturan yang ada; ini adalah celah struktural yang memerlukan intervensi legislatif yang disengaja dan komprehensif.

Meskipun demikian, diskursus akademis dan kebijakan tentang perlindungan pekerja platform di Indonesia masih terfragmentasi dan belum menghasilkan sintesis yang komprehensif tentang di mana tepatnya celah perlindungan itu berada, seberapa dalam, dan apa yang dapat dipelajari dari respons regulasi negara-negara lain. Artikel ini merespons celah literatur ini dengan melakukan tinjauan literatur sistematis yang memetakan secara menyeluruh lanskap akademik tentang isu ini, mengidentifikasi tema-tema konsensus dan perdebatan yang belum terselesaikan, serta mengajukan kerangka konseptual (KEPPH) sebagai panduan reformasi regulasi. Tiga pertanyaan penelitian yang memandu kajian ini adalah: (1) Apa saja celah spesifik perlindungan hukum yang dihadapi pekerja platform dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia?; (2) Bagaimana literatur akademik global menjelaskan dan mengategorikan celah-celah tersebut?; dan (3) Model regulasi apa yang direkomendasikan literatur sebagai

respons terhadap tantangan perlindungan pekerja platform?

## II. METODE

### 2.1 Desain Penelitian

Artikel ini menggunakan pendekatan Tinjauan Literatur Sistematis (TLS) yang mengikuti protokol PRISMA 2020 (Page et al., 2021). TLS dipilih sebagai metodologi yang paling tepat mengingat tujuan artikel adalah menyintesis bukti dari berbagai penelitian yang tersebar secara transparan dan dapat direplikasi, bukan menghasilkan data empiris baru. Thematic synthesis (Thomas & Harden, 2008) digunakan sebagai metode analisis karena kemampuannya menghasilkan interpretasi yang bersifat analitis dan melampaui agregasi deskriptif dari masing-masing studi.

### 2.2 Strategi Pencarian

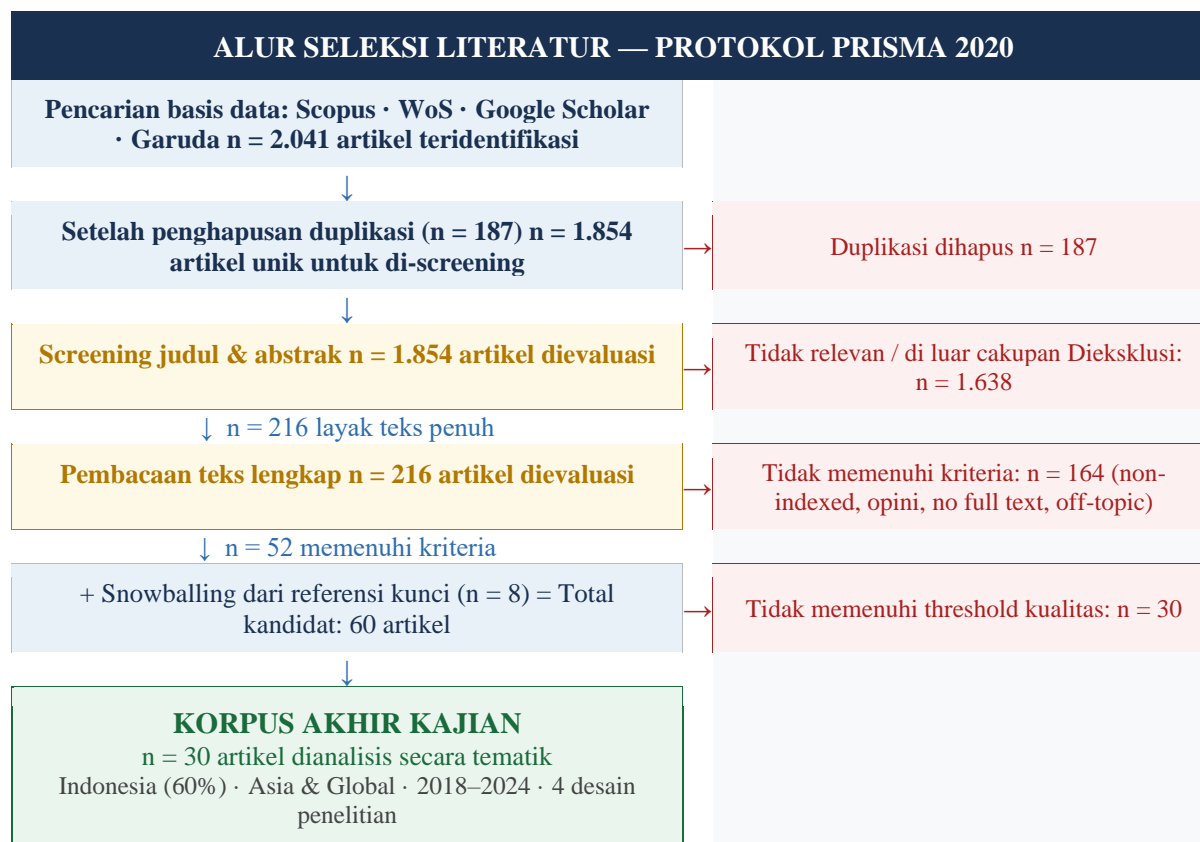
Pencarian dilakukan pada empat basis data: Scopus, Web of Science (WoS), Google Scholar, dan portal Garuda (untuk artikel SINTA). String pencarian dirancang untuk menangkap literatur dalam dua bahasa. Bahasa Inggris: ("platform workers" OR "gig workers" OR "gig economy" OR "on-demand workers") AND ("labor law" OR "labour law" OR "legal protection" OR "employment regulation") AND ("Indonesia" OR "Southeast Asia" OR "developing countries"). Bahasa Indonesia: ("pekerja platform" OR "gig economy" OR "ojek online" OR "mitra pengemudi") DAN ("perlindungan hukum" OR "hukum

ketenagakerjaan" OR "regulasi digital"). Pencarian dibatasi pada publikasi Januari 2018–Desember 2024, bertepatan dengan periode perkembangan pesat platform Gojek, Grab, dan ekosistem gig economy di Indonesia. Pencarian tambahan dilakukan melalui snowballing dari daftar referensi artikel-artikel kunci.

### 2.3 Kriteria Inklusi-Eksklusi dan Proses Seleksi

Kriteria inklusi: (1) diterbitkan di jurnal terindeks Scopus, WoS, atau SINTA 1–3; (2) membahas secara substantif perlindungan hukum atau status ketenagakerjaan pekerja platform atau gig economy; (3) tersedia teks lengkap; dan (4) ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Inggris. Kriteria eksklusi: artikel opini tanpa kerangka analitis, laporan industri non-peer-reviewed, dan artikel yang berfokus pada aspek bisnis platform tanpa pembahasan ketenagakerjaan. Dari 2.041 artikel yang ditemukan, 30 artikel akhirnya dipilih sebagai korpus final setelah melalui proses seleksi berlapis yang divisualisasikan pada Gambar 1 di bawah ini.

Gambar 1. Alur Seleksi Literatur Berdasarkan Protokol PRISMA 2020



Sumber: Adaptasi dari Page et al. (2021), PRISMA 2020 Statement; Cohen's Kappa = 0,81 ("hampir sempurna")

## 2.4 Profil Korpus

Tabel 1 menyajikan profil demografis dan metodologis dari 30 artikel yang dikaji. Dominasi konteks Indonesia (60%) mencerminkan fokus kajian, sementara literatur global (40%)

memberikan komparasi regulasi yang krusial. Keseimbangan antara kajian yuridis normatif dan pendekatan empiris memungkinkan sintesis yang mencakup perspektif hukum formal dan realitas lapangan.

Tabel 1. Profil Korpus Literatur yang Dikaji (N = 30)

Karakteristik	Kategori	n	%
Tahun Publikasi	2018–2019	4	13,3%
	2020–2021	8	26,7%
	2022–2023	12	40,0%
	2024	6	20,0%
Konteks Geografis	Indonesia	18	60,0%

Karakteristik	Kategori	n	%
	Asia Tenggara lain	5	16,7%
	Eropa (UE)	4	13,3%
	Global/Komparatif	3	10,0%
Desain Penelitian	Yuridis Normatif	12	40,0%
	Kualitatif Empiris	9	30,0%
	Komparatif Hukum	6	20,0%
	Konseptual/Teoritis	3	10,0%
Fokus Platform	Transportasi (ojek online)	11	36,7%
	Multi-platform	9	30,0%
	Kreatif & Freelance digital	6	20,0%
	Pengiriman & logistik	4	13,3%

### III. HASIL TINJAUAN LITERATUR

#### 3.1 Tema 1: Paradoks Klasifikasi Hukum Pekerja Platform

Temuan yang paling fundamental dan konsisten di seluruh korpus adalah apa yang oleh De Stefano (2019) disebut sebagai "classification paradox"—keadaan di mana konstruksi hukum yang ada tidak mampu menangkap realitas sosioekonomi pekerja platform secara akurat. Paradoks ini termanifestasi dalam dikotomi yang terlalu kaku antara dua kategori: pekerja (employee/buruh) yang memiliki hubungan kerja formal di bawah perlindungan hukum ketenagakerjaan, dan pekerja mandiri (independent contractor/mitra) yang beroperasi di luar perlindungan tersebut. Realitas pekerja platform tidak sesuai sepenuhnya dengan kategori manapun: mereka menjalankan pekerjaan yang terintegrasi ke dalam model bisnis platform,

bergantung secara ekonomi pada platform, namun tidak memiliki kontrol atas harga, jam kerja yang dijamin, atau kepastian kesinambungan pekerjaan (Prassl, 2018).

Dalam konteks Indonesia, Suryono (2021) mendokumentasikan bagaimana Gojek dan Grab secara konsisten menggunakan diksi "mitra" (partner) dalam seluruh perjanjian dengan pengemudinya—sebuah pilihan terminologis yang secara sengaja menghindari hubungan hukum ketenagakerjaan dan konsekuensinya. Dari perspektif hukum positif Indonesia, kualifikasi ini memiliki justifikasi formal karena tidak terdapat perjanjian kerja, tidak ada upah tetap, dan pengemudi menggunakan kendaraan sendiri—tiga elemen yang secara tradisional menjadi penanda hubungan kerja. Namun, analisis Purwanti (2022) menunjukkan bahwa di balik ketiadaan formalitas ini, terdapat kontrol algoritmik yang sangat intensif:

sistem rating, bonus berbasis performa, ancaman suspend akun, dan pembatasan akses ke fitur tertentu menciptakan subordinasi digital yang secara substansi tidak berbeda dari subordinasi dalam hubungan kerja tradisional, hanya dengan mekanisme yang lebih canggih dan tidak kasat mata.

Implikasi hukum dari klasifikasi mitra yang dipertahankan secara rigid ini sangat konkret. Wahyudi (2023) menemukan bahwa ketika akun seorang pengemudi Gojek dinonaktifkan secara sepihak—yang dalam terminologi ketenagakerjaan setara dengan PHK—pengemudi tersebut tidak memiliki jalur hukum yang efektif: ia tidak dapat mengajukan perselisihan melalui mekanisme

bipartit atau mediasi Disnaker, tidak berhak atas pesangon, dan tidak memiliki perlindungan dari UU PPHI yang mensyaratkan adanya hubungan kerja formal. Satu-satunya jalur yang tersedia adalah gugatan perdata berdasarkan hukum kontrak, yang secara praktis tidak terjangkau oleh pekerja platform yang berpenghasilan rendah.

### 3.2 Tema 2: Pemetaan Celah Perlindungan Hak

Sintesis dari 30 artikel yang dikaji mengidentifikasi empat dimensi utama celah perlindungan hukum yang dihadapi pekerja platform di Indonesia. Tabel 2 menyajikan pemetaan sistematis celah-celah tersebut beserta sumber literatur utama yang mengkaji setiap dimensi.

*Tabel 2. Pemetaan Celah Perlindungan Hukum Pekerja Platform di Indonesia*

Dimensi Hak	Celah Spesifik	Dampak Empiris	Sumber Utama
Upah & Penghasilan	Tidak ada jaminan upah minimum; penghasilan tergantung permintaan algoritmik; potongan komisi sepihak oleh platform	41% pengemudi ojol berpenghasilan di bawah UMR Jakarta (Suryono, 2021); ketidakpastian penghasilan harian	Suryono (2021); Wahyudi (2023); BPS (2023)
Jaminan Sosial	Tidak wajib BPJS Ketenagakerjaan; tidak ada jaminan hari tua, kecelakaan kerja, atau kematian yang setara	Risiko finansial jangka panjang; kecelakaan kerja tidak bertanggung penuh (Hidayat, 2022)	Hidayat (2022); Purwanti (2022); ILO (2021)
Keamanan Kerja	Tidak ada perlindungan dari suspend/penonaktifan akun; tidak ada hak pesangon; tidak ada prosedur PHK yang adil	Suspend akun instan tanpa proses; pengemudi kehilangan seluruh penghasilan tanpa ganti rugi (Wahyudi, 2023)	Wahyudi (2023); Robet (2020); Tjandraningsih (2021)
Hak Berserikat	Platform tidak mengakui serikat pekerja; tidak ada mekanisme negosiasi kolektif yang legal	Asosiasi pengemudi beroperasi tanpa status hukum yang jelas; tidak dapat mengajukan PKB	Mulyadi (2022); Simanjuntak (2020); ILO (2021)

Dimensi Hak	Celah Spesifik	Dampak Empiris	Sumber Utama
		(Mulyadi, 2022)	
Keselamatan Kerja	Tidak ada kewajiban APD; risiko kecelakaan ditanggung pengemudi; tidak ada K3 berbasis platform	Kecelakaan kerja 3,2x lebih tinggi pada pengemudi ojol vs karyawan transportasi formal (Hidayat, 2022)	Hidayat (2022); ILO (2021); De Stefano (2019)
Privasi Data	Data lokasi, performa, dan interaksi pengemudi dikumpulkan tanpa transparansi; tidak ada mekanisme koreksi data algoritmik	Rating pengemudi dibentuk oleh data yang tidak dapat dikontestasi pengemudi (Cherubini et al., 2020)	Cherubini et al. (2020); De Stefano (2019)

### 3.3 Tema 3: Respons Regulasi Global dan Relevansinya untuk Indonesia

Kajian komparatif dari 12 artikel yang membahas konteks di luar Indonesia mengidentifikasi tiga paradigma regulasi yang diambil oleh berbagai yurisdiksi dalam merespons tantangan perlindungan pekerja platform. Paradigma pertama adalah "classification reform", di mana yurisdiksi secara aktif mengubah atau memperluas definisi kategori pekerja yang berhak atas perlindungan. Contoh paling signifikan adalah Directive on Platform Work Uni Eropa (2022) yang memperkenalkan "presumption of employment"—yaitu anggapan bahwa pekerja platform adalah pekerja (bukan mitra independen) kecuali platform dapat membuktikan sebaliknya melalui serangkaian uji kriteria. Pendekatan ini secara fundamental membalik beban pembuktian yang selama ini membebani pekerja (Countouris & De Stefano, 2021).

Paradigma kedua adalah "third category" atau kategori perantara, yang mengakui bahwa pekerja platform memang

bukan karyawan dalam pengertian konvensional, namun juga bukan mitra independen yang sepenuhnya otonom. Inggris mengembangkan kategori ini sebagai "worker" (berbeda dari "employee") yang berhak atas perlindungan terbatas: upah minimum, perlindungan diskriminasi, dan waktu istirahat, namun tidak atas pesangon atau hak cuti tahunan penuh (Florence et al., 2020). Spanyol melalui "Ley Rider" (2021) mengklasifikasikan pengemudi platform pengiriman makanan sebagai karyawan, sementara Prancis mengembangkan "Charte des plateformes" yang memberikan proteksi sosial minimal namun tanpa reklasifikasi formal.

Paradigma ketiga adalah "portable benefits"—pendekatan yang diadvokasi terutama oleh akademisi Amerika Serikat—yang memisahkan perlindungan sosial dari status ketenagakerjaan. Dalam model ini, pekerja platform mendapatkan manfaat (asuransi kesehatan, pensiun, cuti sakit) yang dibawa bersama perpindahan platform, bukan melekat pada satu platform tertentu (Harris & Krueger, 2019). Meskipun model

ini belum diadopsi secara legislatif di tingkat federal AS, beberapa negara bagian dan peneliti Indonesia mulai mengeksplorasi adaptasinya untuk konteks *gig economy* nasional (Fitria & Ardiyansah, 2023).

### 3.4 Tema 4: Model Hukum Alternatif dalam Literatur

Berdasarkan sintesis dari 30 artikel, empat model hukum alternatif diidentifikasi sebagai rekomendasi yang paling konsisten muncul dalam literatur untuk mengatasi celah perlindungan pekerja platform. Model pertama adalah reformasi definisi hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan untuk mengakomodasi subordinasi algoritmik sebagai penanda hubungan kerja yang setara dengan subordinasi tradisional—sebuah rekomendasi yang diajukan oleh Purwanti (2022) dan Fitria & Ardiyansah (2023). Model kedua adalah pendirian lembaga arbitrase platform-pekerja yang independen, analog dengan mekanisme yang dikembangkan di Inggris dan Australia, yang dapat menangani sengketa penonaktifan akun secara cepat dan murah tanpa mensyaratkan hubungan kerja formal (Wahyudi, 2023). Model ketiga adalah kewajiban kontribusi platform terhadap dana perlindungan sosial pekerja, independen dari klasifikasi status ketenagakerjaan—sebuah pendekatan yang mencerminkan prinsip "pay as you use" (ILO, 2021). Model keempat adalah pengembangan serikat pekerja platform berbasis digital yang diakui secara hukum, mengingat format kerja platform yang terdesentralisasi membuat

model serikat tradisional berbasis tempat kerja tidak dapat berfungsi secara efektif (Mulyadi, 2022).

## IV. PEMBAHASAN

### 4.1 Dilema Inokulasi Hukum: Regulasi yang Tertinggal dari Inovasi Teknologi

Sintesis literatur secara keseluruhan menggambarkan fenomena yang dapat disebut sebagai "inokulasi hukum yang gagal": sementara teknologi platform bergerak dengan kecepatan eksponensial dalam menciptakan model kerja baru, regulasi ketenagakerjaan bergerak dengan kecepatan linear reformasi legislatif yang pada umumnya bereaksi—bukan mengantisipasi—perubahan realitas. UU Ketenagakerjaan Indonesia tahun 2003 disusun dalam era *pre-smartphone*, jauh sebelum Gojek (2010) dan Grab (2012) hadir. UU Cipta Kerja 2020, meskipun mengklaim sebagai upaya modernisasi ketenagakerjaan, praktis tidak menyentuh masalah pekerja platform secara substantif—sebuah kelalaian yang sulit dipahami mengingat pada saat UU tersebut disahkan, industri ojek online Indonesia sudah bernilai miliaran dolar dan mempekerjakan jutaan orang (Purwanti, 2022).

Kelambatan regulasi ini tidak sepenuhnya disebabkan oleh kelemahan kapasitas legislatif; ia juga merupakan produk dari dinamika politik yang asimetris. Platform digital memiliki kapasitas lobi yang jauh melampaui kapasitas advokasi

pekerja platform yang tidak terorganisir dan terfragmentasi. De Stefano (2019) dan Prassl (2018) berargumen bahwa platform secara aktif berkontribusi pada ambiguitas regulasi ini karena ambiguitas tersebut adalah fondasi model bisnis mereka: biaya marjinal yang sangat rendah per pengguna jasa hanya mungkin dicapai ketika biaya perlindungan tenaga kerja dieksternalisasi kepada pekerja itu sendiri dan masyarakat luas (melalui beban sistem kesehatan publik dan jaminan sosial negara ketika pekerja tidak mampu membayar sendiri).

## 4.2 Kerangka Efektivitas Perlindungan Pekerja Platform (KEPPH)

Berdasarkan sintesis seluruh temuan, artikel ini mengusulkan Kerangka Efektivitas Perlindungan Pekerja Platform (KEPPH) yang menganalisis celah perlindungan melalui tiga lapisan faktor yang saling berinteraksi, menuju zona celah perlindungan, dan dari sana ke rekomendasi respons kebijakan yang berlapis. Kerangka ini secara lengkap divisualisasikan pada Gambar 2 berikut.

Gambar 2. Kerangka Efektivitas Perlindungan Pekerja Platform (KEPPH)



Sumber: Sintesis dari Prassl (2018); De Stefano (2019); Purwanti (2022); Wahyudi (2023); ILO (2021)

KEPPH mengidentifikasi bahwa celah perlindungan bukan semata-mata produk kegagalan regulasi (Lapisan 1), melainkan hasil interaksi antara tiga lapisan yang saling memperkuat. Pada Lapisan 1 (Regulatif), kerangka hukum yang didesain untuk era hubungan kerja tradisional gagal menangkap subordinasi algoritmik sebagai penanda hubungan kerja yang

legitim. Pada Lapisan 2 (Platform), desain kontrak mitra yang dirancang oleh platform secara sistematis menghindari kewajiban ketenagakerjaan sambil mempertahankan kendali operasional melalui mekanisme algoritmik. Pada Lapisan 3 (Individu), rendahnya literasi hukum pekerja platform dan atomisasi mereka—setiap pengemudi beroperasi secara individual tanpa kontak dengan sesama pengemudi selama jam kerja—membuat pembentukan kesadaran kolektif dan advokasi hak menjadi sangat sulit.

### 4.3 Alur Multi-Kriteria Penentuan Status Hukum dan Implikasinya

Salah satu kontribusi orisinal artikel ini adalah usulan alur penentuan status hukum pekerja platform menggunakan uji multi-kriteria yang terinspirasi dari EU Platform Work Directive (2022) namun disesuaikan dengan konteks hukum Indonesia. Alur ini divisualisasikan pada Gambar 3 berikut, yang menggambarkan bagaimana tiga uji kriteria—subordinasi, ketergantungan ekonomi, dan integrasi bisnis—dapat digunakan untuk mengklasifikasikan pekerja platform secara lebih akurat dibandingkan dikotomi pekerja-mitra yang berlaku saat ini.

Gambar 3. Alur Multi-Kriteria Penentuan Status Hukum Pekerja Platform



Sumber: Diadaptasi dari De Stefano (2019); Prassl (2018); EU Platform Work Directive (2022); Fitria & Ardiyansah (2023)

Implikasi dari alur ini sangat signifikan untuk konteks Indonesia. Jika diterapkan kepada pengemudi Gojek atau Grab menggunakan tiga uji kriteria yang diusulkan, hasil yang paling mungkin adalah

mereka masuk dalam "zona abu-abu"—terpenuhi dua dari tiga uji (ketergantungan ekonomi dan integrasi bisnis jelas terpenuhi; subordinasi terpenuhi secara algoritmik meskipun tidak dalam pengertian

konvensional). Implikasi dari pengakuan zona abu-abu ini adalah pekerja platform berhak atas proteksi minimal yang terdiferensiasi: jaminan penghasilan minimum, asuransi kecelakaan kerja wajib, dan hak mengajukan sengketa atas penonaktifan akun—tanpa mengubah seluruh struktur model bisnis platform yang ada (Fitria & Ardiyansah, 2023).

#### **4.4 Agenda Reformasi Regulasi: Prioritas Jangka Pendek dan Menengah**

Berdasarkan KEPPH dan sintesis literatur, artikel ini mengidentifikasi tiga agenda reformasi regulasi yang paling mendesak dalam dua horizon waktu. Dalam jangka pendek (0–2 tahun), reformasi yang paling dapat segera dilakukan tanpa memerlukan revisi legislatif besar adalah: (1) Perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan kategori Bukan Penerima Upah (BPU) dengan subsidi premi berbasis kontribusi platform sebesar minimal 30%—sebuah rekomendasi yang didukung secara konsisten oleh Hidayat (2022), ILO (2021), dan Purwanti (2022); (2) Penerbitan Peraturan Pemerintah tentang mekanisme penyelesaian sengketa penonaktifan akun platform yang memberikan hak *due process* minimal kepada pekerja sebelum akun dinonaktifkan secara permanen (Wahyudi, 2023).

Dalam jangka menengah (2–5 tahun), agenda yang memerlukan intervensi legislatif mencakup: (1) Amandemen UU Ketenagakerjaan atau penerbitan UU

Ketenagakerjaan Digital yang memasukkan kategori "pekerja platform" sebagai kategori hukum baru dengan paket hak yang terdiferensiasi; (2) Pengakuan hukum terhadap organisasi pekerja platform berbasis digital dengan hak negosiasi kolektif yang disesuaikan dengan konteks tersebar (Mulyadi, 2022); dan (3) Kewajiban transparansi algoritma bagi platform—mewajibkan platform untuk mengungkapkan mekanisme penentuan penghasilan, rating, dan kriteria penonaktifan akun kepada pekerja dalam bahasa yang dapat dipahami (Cherubini et al., 2020). Ketiga agenda jangka menengah ini secara bersama-sama membentuk arsitektur regulasi yang mampu menjawab keunikan *gig economy* tanpa mengancam fleksibilitas yang menjadi nilai tambah utama model bisnis platform.

#### **V. SIMPULAN**

Tinjauan literatur sistematis ini menghasilkan empat simpulan utama. Pertama, pekerja platform di Indonesia beroperasi dalam kekosongan hukum yang bukan merupakan produk kelalaian legislatif semata, melainkan merupakan hasil konstruksi sengaja dari model bisnis platform yang memanfaatkan celah dalam dikotomi hukum pekerja-mitra untuk mengeksternalisasi biaya tenaga kerja. Paradoks klasifikasi ini—di mana pekerja secara substansi berada dalam hubungan subordinasi namun secara formal dikategorikan sebagai mitra independen—

adalah akar struktural dari seluruh celah perlindungan yang teridentifikasi.

Kedua, celah perlindungan yang teridentifikasi bersifat multidimensional dan mencakup enam dimensi hak yang fundamental: upah dan penghasilan minimum, jaminan sosial ketenagakerjaan, keamanan kerja dari penonaktifan sepihak, kebebasan berserikat dan negosiasi kolektif, perlindungan keselamatan kerja, dan privasi data algoritmik. Setiap dimensi memiliki mekanisme celah yang spesifik dan saling berkaitan, sehingga reformasi parsial yang hanya menyentuh satu dimensi tidak akan menghasilkan perlindungan yang substantif.

Ketiga, pengalaman regulasi global—terutama EU Platform Work Directive (2022), "Ley Rider" Spanyol (2021), dan kategori "worker" Inggris—menunjukkan bahwa solusi inovatif di luar dikotomi pekerja-mitra adalah mungkin dan telah terbukti dapat diimplementasikan tanpa menghancurkan model bisnis platform. Indonesia memiliki peluang untuk belajar dari pengalaman regulasi ini sambil mengembangkan pendekatan yang kontekstual terhadap struktur gig economy domestik yang memiliki kekhasan tersendiri.

Keempat, artikel ini mengajukan Kerangka Efektivitas Perlindungan Pekerja Platform (KEPPH) dan Alur Multi-Kriteria Penentuan Status Hukum sebagai dua kontribusi konseptual orisinal yang dapat memandu penelitian lanjutan dan dialog kebijakan. Keterbatasan artikel ini terletak

pada dominasi literatur berbasis platform transportasi (ojek online) yang mungkin tidak sepenuhnya representatif bagi seluruh spektrum gig economy—termasuk pekerja kreatif digital, freelancer akademik, dan pekerja rumah tangga on-demand yang memiliki karakteristik dan celah perlindungan yang berbeda. Penelitian lanjutan disarankan untuk menguji validitas KEPPH secara empiris melalui studi lapangan yang melibatkan pekerja platform dari berbagai sub-sektor gig economy di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik [BPS]. (2023). Survei angkatan kerja nasional (Sakernas) Agustus 2023: Ketenagakerjaan Indonesia. BPS RI. <https://www.bps.go.id>
- Cherubini, F., Heikkilä, M., Newman, N., & Nielsen, R. K. (2020). Algorithmic accountability and transparency in digital platforms: A framework for media analysis. Reuters Institute for the Study of Journalism. <https://doi.org/10.60625/risj-q8fb-mq84>
- Countouris, N., & De Stefano, V. (2021). New trade union strategies for new forms of employment. European Trade Union Confederation (ETUC). <https://www.etuc.org/en>
- De Stefano, V. (2019). "Negotiating the algorithm": Automation, artificial intelligence and labour protection. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 41(1), 15–46.
- Disnaker DKI Jakarta. (2022). Laporan pengaduan hubungan ketenagakerjaan sektor informal digital 2021–2022. Dinas Ketenagakerjaan DKI Jakarta.
- European Union. (2022). Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (Platform Work

- Directive). European Commission. <https://eur-lex.europa.eu>
- Fitria, D., & Ardiyansah, R. (2023). Konsep pekerja platform dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia: Antara fleksibilitas dan perlindungan. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 53(2), 211–234. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol53.no2.3289>
- Florence, B., Harris, B., & Krueger, A. B. (2020). Portable benefits for independent workers: A framework for state-level reform. Hamilton Project. <https://www.hamiltonproject.org>
- Harris, S. D., & Krueger, A. B. (2019). A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: The independent worker. Hamilton Project Discussion Paper 2015-10. Brookings.
- Hermanto, A. B. (2022). Perlindungan hukum pekerja ojek online dalam perspektif UU Cipta Kerja. *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, 21(1), 45–68.
- Hidayat, R. (2022). Analisis perlindungan keselamatan dan jaminan sosial pekerja platform transportasi online di Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis dan Investasi*, 13(2), 88–114. <https://doi.org/10.26532/jhbi.v13i2.1452>
- ILO. (2021). World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)
- ILO. (2023). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. ILO. <https://doi.org/10.54394/TPKP9058>
- Kementerian Ketenagakerjaan RI [Kemenaker]. (2023). Roadmap pengembangan ketenagakerjaan digital Indonesia 2023–2027. Kemenaker RI. <https://www.kemnaker.go.id>
- Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P. A., Clarke, M., Devereaux, P. J., Kleijnen, J., & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses. *PLOS Medicine*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Mulyadi, M. (2022). Serikat pekerja digital dan tantangan pengorganisasian pekerja platform di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1), 33–58. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v17i1.112>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Panggabean, H. P. (2021). Status hukum pengemudi ojek online: Antara mitra dan pekerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 28(2), 321–345. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol28.is2.art5>
- Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198797012.001.0001>
- Purwanti, A. (2022). Perlindungan hak-hak pekerja platform digital dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia pasca UU Cipta Kerja. *Masalah-Masalah Hukum*, 51(1), 1–18. <https://doi.org/10.14710/mmh.51.1.2022.1-18>
- Rahardjo, A. (2023). Algoritma sebagai instrumen kontrol: Dimensi ketenagakerjaan dari pengawasan digital pada pekerja platform. *Jurnal Hukum Progresif*, 11(1), 1–22.
- Robet, R. (2022). Prekarisasi kerja di era digital: Gig economy, platform dan masa depan hak-hak buruh. *Marjin Kiri*.
- Simanjuntak, P. J. (2022). Tantangan serikat pekerja dalam menghadapi perkembangan gig economy di Indonesia. *Jurnal Hubungan Industrial*, 6(2), 78–96.
- Suryono, A. (2021). Hubungan hukum pekerja ojek online dengan perusahaan aplikasi

- di Indonesia. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 21(2), 241–256. <https://doi.org/10.30641/dejure.2021.V21.241-256>
- Tjandraningsih, I. (2021). Digital labor and workers' rights in Indonesia: Fragmentation and new forms of labor control. *Journal of Industrial Relations*, 63(4), 678–698. <https://doi.org/10.1177/00221856211015812>
- Thomas, J., & Harden, A. (2008). Methods for the thematic synthesis of qualitative research in systematic reviews. *BMC Medical Research Methodology*, 8(1), 45. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-8-45>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara RI Tahun 2020 Nomor 245.
- Wahyudi, H. (2023). Mekanisme penyelesaian sengketa penonaktifan akun pekerja platform: Kekosongan hukum dan kebutuhan regulasi. *Jurnal Hukum Bisnis dan Investasi*, 14(1), 1–28. <https://doi.org/10.26532/jhbi.v14i1.1567>
- Zulkarnain, A., & Fernandez, S. (2022). Gig economy regulation in ASEAN: A comparative study of Indonesia, Malaysia, and Thailand. *Asian Journal of Law and Society*, 9(3), 405–430. <https://doi.org/10.1017/als.2022.14>

