



Status Hukum Dan Perlindungan Pekerja Platform Digital: Studi Komparatif Indonesia Dan Singapura

Vincent¹, Gunardi Lie²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: vincent.205230059@stu.untar.ac.id, gunardi@fh.untar.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 01 April 2026

ABSTRACT

The rapid growth of the digital economy has given birth to a new work model known as the gig economy, where digital platform workers reside in a legal gray area between the categories of "employee" and "independent contractor". This research aims to analyze the urgency of reconstructing the legal status of platform workers and to compare the legal protection frameworks implemented in Indonesia and Singapore. The research method used is normative legal research with a comparative legal approach. The results indicate that in Indonesia, the legal status of platform workers is still dominated by the concept of "partnership", which tends to be pseudo-partnership, where workers have low bargaining power and inadequate social security protection. In contrast, Singapore has taken progressive steps through the Platform Workers Act, which provides specific legal recognition for platform workers, including work injury insurance and pension fund contributions (CPF) without necessarily conferring full employee status. This comparison shows that Indonesia requires more specific regulatory reconstruction to create justice for platform workers. The conclusion of this study recommends the need for a third legal category (sui generis) in Indonesian labor law to accommodate the unique characteristics of platform workers who have economic subordination yet work flexibility, ensuring their basic rights and future welfare for the sake of social justice.

Keywords: Platform Workers; Gig Worker; Legal Protection; Comparative Study; Legal Status.

ABSTRAK

Pesatnya pertumbuhan ekonomi digital telah melahirkan model kerja baru yang dikenal sebagai gig economy, di mana pekerja platform digital berada dalam zona abu-abu hukum antara kategori "pekerja" dan "kontraktor independen". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis urgensi rekonstruksi status hukum pekerja platform serta membandingkan kerangka perlindungan hukum yang diterapkan di Indonesia dan Singapura. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perbandingan hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Indonesia, status hukum pekerja platform masih didominasi oleh konsep "kemitraan" yang cenderung semu, di mana pekerja memiliki posisi tawar rendah dan perlindungan jaminan sosial yang belum memadai. Sebaliknya, Singapura telah melakukan langkah progresif melalui Platform Workers Act yang memberikan pengakuan hukum khusus bagi pekerja platform, mencakup perlindungan kecelakaan kerja dan kontribusi dana pensiun (CPF) tanpa harus menyematkan status karyawan penuh. Perbandingan ini menunjukkan bahwa Indonesia memerlukan rekonstruksi regulasi yang lebih spesifik guna menciptakan keadilan bagi pekerja platform.

Kesimpulan dari studi ini merekomendasikan perlunya kategori hukum ketiga (sui generis) dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia untuk mengakomodasi karakteristik unik pekerja platform yang memiliki subordinasi ekonomi namun memiliki fleksibilitas kerja, guna menjamin hak-hak dasar dan kesejahteraan mereka di masa depan demi tegaknya keadilan sosial.

Kata Kunci: *Pekerja Platform; Gig Worker; Perlindungan Hukum; Studi Komparatif; Status Hukum.*

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi telah memberikan dampak signifikan terhadap globalisasi di era digital, khususnya dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas pada sektor transportasi, komunikasi, dan distribusi barang serta jasa (Srihita et al., 2025). Inovasi teknologi mendorong pertumbuhan ekonomi sekaligus membuka peluang ekspansi pasar internasional yang meningkatkan persaingan tenaga kerja secara global (Anwar et al., 2024). Dalam konteks ini, pelaku usaha dan tenaga kerja dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi agar tetap kompetitif (Banik & Padalkar, 2021). Perkembangan teknologi digital dan perubahan pola kerja global seperti melahirkan fenomena *gig economy*, yaitu sistem kerja fleksibel berbasis kontrak jangka pendek tanpa hubungan kerja permanen. Model ini mencakup berbagai profesi seperti pekerja lepas, kontraktor independen, hingga pekerja platform digital di sektor transportasi, pengantaran makanan, desain grafis, pemasaran digital, dan teknologi informasi (Kumar & Verma, 2025). Di kawasan Asia Tenggara, pertumbuhan *gig economy* meningkat pesat seiring tingginya kebutuhan tenaga kerja fleksibel dan kemudahan akses teknologi digital (Limanseto, 2026).

Ekonomi berbagi (*sharing economy*) turut mengubah paradigma hubungan industrial secara global. Di Indonesia, platform digital seperti Gojek dan Grab telah menyerap jutaan tenaga kerja, namun para pekerjanya umumnya masih dikategorikan sebagai “mitra” dan bukan pekerja dalam hubungan kerja formal (Hernawan et al., 2024). Fleksibilitas yang ditawarkan platform sering kali tidak diimbangi dengan perlindungan jaminan sosial, kepastian pendapatan, maupun jaminan hak-hak dasar ketenagakerjaan (Wibowo & Matheus, 2023). Tanpa rekonstruksi status hukum yang jelas, pekerja platform berpotensi terus berada dalam kerentanan struktural yang berkepanjangan (Suseno & Rowley, 2023). Meskipun *gig economy* menawarkan fleksibilitas, peluang tambahan penghasilan, dan pengembangan keterampilan, sistem ini juga menimbulkan tantangan berupa ketidakpastian pendapatan, keterbatasan akses jaminan sosial, serta belum jelasnya status hukum pekerja (Dunn, 2019). Data menunjukkan peningkatan signifikan jumlah pekerja lepas di Asia Tenggara, termasuk Indonesia. Namun, berbeda dengan pekerja tetap, pekerja *gig* umumnya belum memperoleh perlindungan atas hak dasar seperti upah minimum, cuti, jaminan sosial, dan layanan kesehatan (Mohideen et al., 2025).

Beberapa negara di Asia Tenggara, seperti Indonesia dan Singapura, mulai mengembangkan regulasi terkait pekerja *gig*, meskipun dengan pendekatan yang berbeda. Di Indonesia, regulasi yang ada masih bersifat sektoral dan belum secara

komprehensif mengatur status serta perlindungan pekerja *gig*, khususnya dalam layanan pengiriman barang dan sektor platform digital lainnya. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk merumuskan kebijakan hukum yang lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika ekonomi digital (Wardhana & Rasji, 2025). Berangkat dari permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan studi komparatif mengenai perlindungan hukum pekerja *gig* di Indonesia dan Singapura. Penelitian ini tidak hanya menganalisis regulasi yang berlaku di kedua negara, tetapi juga mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pendekatan hukum yang diterapkan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang lebih komprehensif guna meningkatkan kesejahteraan dan kepastian hukum bagi pekerja *gig* di kawasan Asia Tenggara.

Penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut: (1) Bagaimanakah perbandingan kebijakan hukum antara Indonesia dan Singapura dalam menyikapi status hukum pekerja platform, serta bagaimana bentuk rekonstruksi hukum yang ideal bagi Indonesia untuk menjamin perlindungan pekerja platform digital? (2) Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diberikan kepada pekerja platform digital di Indonesia untuk menjamin hak-hak dasar ketenagakerjaan, seperti jaminan sosial, perlindungan kecelakaan kerja, dan kepastian pendapatan, tanpa menghilangkan fleksibilitas kerja yang menjadi ciri utama *gig economy*?

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*normative legal research*), yaitu penelitian yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta doktrin hukum yang berkembang dalam literatur akademik (Soekanto & Mamudji, 2015). Metode ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menganalisis status hukum pekerja platform digital dalam sistem ketenagakerjaan serta merumuskan kebutuhan rekonstruksi hukum yang lebih adaptif terhadap perkembangan ekonomi digital. Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu menggambarkan secara sistematis kondisi hukum yang berlaku (*das sollen*) serta membandingkannya dengan praktik yang terjadi dalam hubungan kerja berbasis platform digital (*das sein*), sehingga dapat diidentifikasi kesenjangan antara norma hukum dan realitas empiris (Marzuki, 2019). Dalam penelitian ini digunakan beberapa pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan perbandingan hukum (*comparative approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep-konsep hukum yang relevan, seperti hubungan kerja, kemitraan, subordinasi ekonomi, serta konsep kategori pekerja dalam *gig economy*, termasuk gagasan mengenai *sui generis worker status* (Davidov, 2017). Sementara itu, pendekatan perbandingan hukum dilakukan dengan membandingkan kerangka

regulasi di Indonesia dengan kebijakan hukum di Singapura, khususnya terkait perlindungan pekerja platform digital melalui kebijakan *Platform Workers Framework*.

Jenis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan dengan ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja platform digital. Bahan hukum sekunder berupa literatur hukum seperti buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta laporan lembaga internasional yang berkaitan dengan *gig economy* dan perlindungan tenaga kerja. Adapun bahan hukum tersier meliputi kamus hukum dan ensiklopedia yang digunakan untuk memberikan penjelasan tambahan terhadap istilah hukum yang digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menelusuri berbagai sumber literatur yang relevan secara sistematis. Selanjutnya, analisis bahan hukum dilakukan dengan menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu dengan menafsirkan dan mengkaji bahan hukum secara mendalam melalui teknik interpretasi hukum, konstruksi hukum, serta argumentasi hukum untuk memperoleh kesimpulan yang komprehensif (Ibrahim, 2013). Melalui metode ini, diharapkan dapat dirumuskan model rekonstruksi status hukum pekerja platform digital yang ideal dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia yang mampu menjamin perlindungan hukum tanpa menghilangkan fleksibilitas kerja dalam *gig economy*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perbandingan Kebijakan Hukum Indonesia dan Singapura terhadap Status Hukum Pekerja Platform Digital serta Rekonstruksi Hukum yang Ideal bagi Indonesia

Perkembangan ekonomi digital telah melahirkan bentuk hubungan kerja baru yang dikenal sebagai *gig economy*, yaitu sistem kerja fleksibel yang berbasis pada tugas atau kontrak jangka pendek melalui perantara platform digital. Dalam sistem ini, perusahaan platform berperan sebagai penghubung antara penyedia jasa dan konsumen dengan memanfaatkan teknologi digital serta sistem algoritma untuk mengatur distribusi pekerjaan (Stefano, 2016). Fenomena ini menimbulkan persoalan hukum baru karena pekerja platform digital sering kali berada dalam posisi yang tidak sepenuhnya sesuai dengan kategori pekerja formal maupun kontraktor independen dalam hukum ketenagakerjaan konvensional. Dalam konteks Asia Tenggara, Indonesia dan Singapura memiliki pendekatan regulasi yang berbeda dalam menyikapi perkembangan *gig economy* dan status hukum pekerja platform digital. Perbedaan tersebut mencerminkan bagaimana masing-masing negara merespons kebutuhan perlindungan tenaga kerja sekaligus mempertahankan fleksibilitas yang menjadi karakteristik utama sistem kerja berbasis platform.

Kebijakan Hukum Indonesia Terhadap Status Pekerja Platform

Di Indonesia, kerangka hukum ketenagakerjaan masih didasarkan pada konsep hubungan kerja konvensional yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan tersebut, hubungan kerja ditentukan oleh adanya tiga unsur utama, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah.

Model ini pada dasarnya hanya mengenal dua subjek dalam hubungan kerja, yaitu pekerja (buruh) dan pengusaha. Namun dalam praktik *gig economy*, perusahaan platform digital umumnya tidak mengklasifikasikan pekerja platform sebagai pekerja dalam hubungan kerja formal. Sebaliknya, hubungan antara perusahaan platform dan pekerja dibangun melalui perjanjian kemitraan yang tunduk pada hukum perdata. Dengan model kemitraan ini, pekerja platform dianggap sebagai mitra usaha yang bekerja secara mandiri dan tidak berada dalam hubungan kerja dengan perusahaan platform.

Konsekuensi dari model kemitraan tersebut adalah pekerja platform tidak memperoleh berbagai perlindungan hukum yang biasanya diberikan kepada pekerja formal, seperti jaminan sosial, upah minimum, perlindungan keselamatan kerja, serta kepastian kerja (Husni, 2019). Dalam banyak kasus, pekerja platform juga harus menanggung sendiri biaya operasional kerja, termasuk kendaraan, bahan bakar, serta perangkat komunikasi yang digunakan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Selain itu, sistem kerja berbasis aplikasi menciptakan bentuk pengendalian kerja yang dilakukan melalui teknologi algoritma yang menentukan distribusi pesanan, sistem insentif, serta evaluasi kinerja pekerja. Kondisi ini menunjukkan adanya bentuk subordinasi ekonomi yang secara substantif menyerupai hubungan kerja, meskipun secara formal dikemas dalam bentuk kemitraan. Oleh karena itu, banyak ahli hukum ketenagakerjaan menilai bahwa hubungan antara pekerja platform dan perusahaan platform berpotensi menciptakan fenomena *pseudo partnership*, yaitu kemitraan yang secara formal bersifat independen tetapi secara faktual menunjukkan ketergantungan ekonomi pekerja terhadap perusahaan platform.

Kebijakan Hukum Singapura Terhadap Status Pekerja Platform

Berbeda dengan Indonesia, Singapura telah mulai mengembangkan pendekatan regulasi yang lebih adaptif terhadap perkembangan *gig economy*. Pemerintah Singapura menyadari bahwa memaksakan pekerja platform untuk menjadi pekerja tetap dapat mengurangi fleksibilitas yang menjadi karakteristik utama sistem kerja berbasis platform. Namun di sisi lain, membiarkan pekerja platform tanpa perlindungan hukum juga berpotensi menimbulkan ketidakadilan sosial. Sebagai solusi, Singapura memperkenalkan kerangka regulasi baru yang memberikan pengakuan hukum khusus terhadap pekerja platform melalui pembentukan kategori pekerja tersendiri yang dikenal sebagai *platform workers*. Kebijakan ini diwujudkan melalui regulasi yang memberikan perlindungan dasar bagi pekerja platform tanpa harus mengklasifikasikan mereka sebagai pekerja tetap.

Melalui kebijakan tersebut, pemerintah Singapura menetapkan beberapa bentuk perlindungan penting bagi pekerja platform, antara lain perlindungan terhadap kecelakaan kerja, kontribusi dana pensiun melalui skema *Central Provident Fund* (yang untuk selanjutnya disebut dengan "CPF"), serta pengakuan terhadap hak pekerja platform untuk memiliki representasi kolektif dalam bernegosiasi dengan perusahaan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa Singapura berupaya menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas kerja dalam *gig economy* dan perlindungan sosial bagi pekerja yang terlibat dalam sistem tersebut.

Platform Perbandingan Kerangka Regulasi Indonesia dan Singapura

Berbeda dengan Indonesia, Singapura telah mulai mengembangkan pendekatan regulasi yang lebih adaptif terhadap perkembangan *gig economy*. Pemerintah Singapura menyadari bahwa memaksakan pekerja platform untuk menjadi pekerja tetap dapat mengurangi fleksibilitas yang menjadi karakteristik utama sistem kerja berbasis platform. Namun di sisi lain, membiarkan pekerja platform tanpa perlindungan hukum juga berpotensi menimbulkan ketidakadilan sosial. Sebagai solusi, Singapura memperkenalkan kerangka regulasi baru yang memberikan pengakuan hukum khusus terhadap pekerja platform melalui pembentukan kategori pekerja tersendiri yang dikenal sebagai *platform workers*. Kebijakan ini diwujudkan melalui regulasi yang memberikan perlindungan dasar bagi pekerja platform tanpa harus mengklasifikasikan mereka sebagai pekerja tetap.

Melalui kebijakan tersebut, pemerintah Singapura menetapkan beberapa bentuk perlindungan penting bagi pekerja platform, antara lain perlindungan terhadap kecelakaan kerja, kontribusi dana pensiun melalui skema CPF, serta pengakuan terhadap hak pekerja platform untuk memiliki representasi kolektif dalam bernegosiasi dengan perusahaan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa Singapura berupaya menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas kerja dalam *gig economy* dan perlindungan sosial bagi pekerja yang terlibat dalam sistem tersebut.

Platform Perbandingan Kerangka Regulasi Indonesia dan Singapura

Perbedaan pendekatan regulasi antara Indonesia dan Singapura dapat dilihat melalui beberapa aspek utama berikut:

Tabel 1. Perbandingan Status Hukum Pekerja Platform

Aspek	Indonesia	Singapura
Status hukum pekerja	Mitra usaha (kemitraan perdata)	<i>Platform Workers</i> (kategori khusus)
Dasar hukum	UU Ketenagakerjaan dan perjanjian kemitraan	<i>Platform Workers Framework</i>
Pengakuan Hubungan kerja	Tidak diakui sebagai Hubungan kerja formal	Diakui sebagai Kategori pekerja tersendiri
Fleksibilitas kerja	Tinggi	Tetap dipertahankan

Tabel 2. Perbandingan Perlindungan Sosial

Aspek Perlindung	Indonesia	Singapura
Jaminan Sosial	Bersifat Sukarela	Wajib melalui CPF

Perlindungan Kecelakaan Kerja	Terbatas	Wajib sesuai <i>Work Injury Compensation Act</i>
Dana Pensiun	Tidak diwajibkan	Wajib melalui CPF
Kepastian Pendapa	Tidak diatur jelas	Mulai diatur melalui kebijakan perlindungan pekerja

Tabel 3. Perbandingan Hak Kolektif dan Sengketa

Aspek	Indonesia	Singapura
Hak representasi kolektif	Belum diatur jelas	Diakui secara hukum
Mekanisme sengketa	Umumnya melalui mekanisme internal platform	Diatur melalui lembaga penyelesaian sengketa
Transparansi algoritma	Belum diatur	Mulai diatur dalam kebijakan platform

Platform Perbandingan Kerangka Regulasi Indonesia dan Singapura

Berdasarkan perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kerangka regulasi di Indonesia masih belum sepenuhnya mampu mengakomodasi karakteristik hubungan kerja dalam *gig economy*. Oleh karena itu, diperlukan rekonstruksi kebijakan hukum yang lebih adaptif terhadap perkembangan ekonomi digital. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan kategori hukum baru dalam sistem ketenagakerjaan yang berada di antara pekerja formal dan kontraktor independen, yang dikenal sebagai *sui generis worker* status. Kategori ini memungkinkan negara memberikan perlindungan dasar kepada pekerja platform tanpa harus sepenuhnya mengklasifikasikan mereka sebagai pekerja tetap.

Rekonstruksi regulasi tersebut setidaknya perlu mencakup beberapa aspek penting. Pertama, pemberian akses terhadap program jaminan sosial melalui skema kontribusi bersama antara pekerja dan perusahaan platform. Kedua, kewajiban perusahaan platform untuk menyediakan perlindungan kecelakaan kerja bagi pekerja yang menjalankan aktivitas kerja melalui platform digital. Ketiga, pengaturan mengenai transparansi algoritma yang digunakan dalam menentukan distribusi pekerjaan dan tarif layanan. Keempat, pengakuan terhadap hak pekerja platform untuk membentuk organisasi atau badan representasi kolektif guna memperkuat posisi tawar mereka dalam hubungan dengan perusahaan platform. Melalui rekonstruksi regulasi yang lebih komprehensif dan adaptif tersebut, diharapkan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat memberikan

perlindungan yang lebih adil bagi pekerja platform digital sekaligus tetap mendukung perkembangan inovasi ekonomi digital di masa depan.

Bentuk Perlindungan Hukum yang Ideal Bagi Pekerja Platform Digital di Indonesia

Perkembangan teknologi digital dalam beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan fundamental dalam struktur ekonomi global. Transformasi ini melahirkan berbagai model bisnis baru yang berbasis pada platform digital, yang kemudian dikenal sebagai bagian dari fenomena *gig economy*. *Gig economy* merujuk pada sistem kerja fleksibel berbasis kontrak jangka pendek atau tugas tertentu yang dihubungkan melalui platform digital yang mempertemukan penyedia jasa dengan pengguna layanan. Dalam sistem ini, platform digital berfungsi sebagai perantara yang mengorganisasi distribusi pekerjaan, sistem pembayaran, serta pengawasan terhadap kinerja pekerja melalui teknologi algoritma (International Labour Organization, 2021).

Di Indonesia, perkembangan *gig economy* terjadi secara signifikan seiring dengan pesatnya pertumbuhan perusahaan platform digital seperti layanan transportasi daring, pengantaran makanan, serta berbagai layanan berbasis aplikasi lainnya. Platform-platform ini telah menyerap jutaan tenaga kerja yang sebagian besar bekerja sebagai pengemudi transportasi daring, kurir pengiriman barang, maupun penyedia jasa layanan digital lainnya. Meskipun model kerja ini menawarkan fleksibilitas waktu dan kesempatan memperoleh penghasilan tambahan, namun sistem kerja tersebut juga menimbulkan berbagai persoalan hukum terkait status dan perlindungan pekerja.

Dalam praktiknya, perusahaan platform digital di Indonesia umumnya mengkategorikan pekerja sebagai mitra usaha atau independent contractor. Dengan menggunakan model kemitraan ini, perusahaan platform berupaya menempatkan hubungan antara perusahaan dan pekerja di luar rezim hukum ketenagakerjaan. Konsekuensinya, pekerja platform tidak dianggap sebagai pekerja dalam hubungan kerja formal yang dilindungi oleh ketentuan hukum ketenagakerjaan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akibatnya, pekerja platform tidak memperoleh berbagai hak dasar ketenagakerjaan seperti jaminan sosial, upah minimum, perlindungan kecelakaan kerja, cuti, serta kepastian pendapatan.

Namun demikian, jika dianalisis secara substantif, hubungan antara pekerja platform dan perusahaan platform sebenarnya menunjukkan adanya ketergantungan ekonomi yang cukup kuat. Pekerja platform memang secara formal tidak terikat oleh perjanjian kerja tradisional, tetapi aktivitas kerja mereka sepenuhnya bergantung pada sistem aplikasi yang dikendalikan oleh perusahaan platform. Perusahaan platform menentukan tarif jasa, sistem insentif, distribusi pekerjaan, hingga sistem evaluasi performa pekerja melalui algoritma aplikasi. Bahkan dalam banyak kasus, pekerja yang tidak memenuhi standar performa tertentu dapat dikenakan sanksi berupa suspend atau penonaktifan akun secara sepihak (Stefano, 2016).

Fenomena ini menunjukkan adanya bentuk baru dari hubungan kerja yang dikendalikan oleh teknologi digital yang dikenal sebagai *algorithmic management*.

Dalam sistem ini, pengawasan dan pengendalian tenaga kerja tidak lagi dilakukan secara langsung oleh atasan manusia, melainkan oleh sistem teknologi yang dirancang oleh perusahaan platform. Oleh karena itu, meskipun secara formal pekerja platform dikategorikan sebagai mitra independen, namun secara faktual mereka berada dalam posisi subordinasi ekonomi yang serupa dengan pekerja dalam hubungan kerja konvensional.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, suatu hubungan kerja pada dasarnya ditentukan oleh adanya tiga unsur utama, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Unsur perintah tidak selalu harus diberikan secara langsung oleh atasan manusia, tetapi juga dapat muncul dalam bentuk kontrol struktural yang membatasi kebebasan pekerja dalam menentukan cara kerja mereka. Oleh karena itu, banyak pakar hukum ketenagakerjaan berpendapat bahwa hubungan antara pekerja platform dan perusahaan platform pada hakikatnya memiliki karakteristik hubungan kerja terselubung, meskipun secara formal dikemas dalam bentuk kemitraan.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan suatu model perlindungan hukum yang mampu menjamin hak-hak dasar pekerja platform digital tanpa menghilangkan fleksibilitas kerja yang menjadi karakteristik utama dalam sistem *gig economy*. Model perlindungan hukum tersebut setidaknya harus mencakup beberapa aspek penting, antara lain:

1. Perlindungan jaminan sosial bagi pekerja platform. Salah satu kelemahan utama sistem kerja berbasis platform adalah tidak adanya jaminan sosial yang memadai bagi pekerja. Dalam sistem ketenagakerjaan konvensional, pekerja berhak memperoleh perlindungan melalui program jaminan sosial seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, serta jaminan pensiun. Perlindungan ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional serta berbagai regulasi pelaksanaannya. Oleh karena itu, pekerja platform digital juga seharusnya diberikan akses terhadap program jaminan sosial melalui skema kontribusi bersama antara pekerja dan perusahaan platform.
2. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Pekerja platform yang bekerja di sektor transportasi dan logistik memiliki tingkat risiko kecelakaan yang relatif tinggi. Aktivitas kerja yang dilakukan di jalan raya dengan durasi kerja yang panjang meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Oleh karena itu, perusahaan platform perlu diwajibkan menyediakan perlindungan asuransi kecelakaan kerja yang memadai bagi pekerja platform. Perlindungan ini penting untuk memastikan bahwa pekerja memperoleh kompensasi yang layak apabila mengalami kecelakaan dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Transparansi sistem algoritma dan kepastian pendapatan minimum. Sistem kerja berbasis platform digital sering kali menimbulkan ketidakpastian pendapatan bagi pekerja karena tarif jasa dan distribusi pekerjaan sepenuhnya ditentukan oleh algoritma aplikasi. Dalam banyak kasus, pekerja tidak memiliki informasi yang cukup mengenai cara kerja algoritma yang

- menentukan jumlah pesanan yang mereka terima. Oleh karena itu, regulasi perlu mengatur kewajiban transparansi algoritma serta memberikan jaminan standar pendapatan minimum yang layak bagi pekerja platform.
4. Hak representasi kolektif bagi pekerja platform. Dalam sistem hubungan industrial tradisional, pekerja memiliki hak untuk membentuk serikat pekerja guna memperjuangkan kepentingan mereka secara kolektif. Dalam konteks *gig economy*, mekanisme representasi kolektif tetap diperlukan agar pekerja platform memiliki posisi tawar yang lebih kuat dalam bernegosiasi dengan perusahaan platform terkait tarif jasa, kondisi kerja, dan perlindungan sosial. Negara perlu memberikan ruang hukum bagi pekerja platform untuk membentuk organisasi atau badan representasi yang dapat memperjuangkan kepentingan mereka secara kolektif (Stefano, 2016).
 5. Mekanisme penyelesaian sengketa yang adil dan transparan. Salah satu persoalan yang sering dihadapi pekerja platform adalah tidak adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang jelas apabila terjadi konflik antara pekerja dan perusahaan platform, misalnya terkait pemutusan akses aplikasi secara sepihak. Oleh karena itu, regulasi perlu mengatur mekanisme penyelesaian sengketa yang adil dan transparan melalui lembaga yang independen, sehingga pekerja platform memiliki akses terhadap keadilan ketika hak-haknya dilanggar (Davidov, 2017).

Sejalan dengan perkembangan tersebut, berbagai negara mulai mengembangkan pendekatan hukum baru dengan menciptakan kategori hukum ketiga (*third category of workers*) yang berada di antara pekerja formal dan kontraktor independen. Kategori ini dikenal sebagai *sui generis worker status*, yang memberikan perlindungan dasar bagi pekerja platform tanpa harus mengklasifikasikan mereka sebagai pekerja tetap. Model ini memungkinkan terciptanya keseimbangan antara fleksibilitas bisnis perusahaan platform dan perlindungan sosial bagi pekerja. Dengan demikian, bentuk perlindungan hukum yang ideal bagi pekerja platform digital di Indonesia adalah melalui rekonstruksi regulasi ketenagakerjaan yang mengakui karakteristik khusus dari hubungan kerja berbasis platform. Regulasi tersebut harus mampu menjamin hak-hak dasar pekerja seperti perlindungan jaminan sosial, keselamatan kerja, transparansi sistem kerja digital, serta mekanisme representasi kolektif. Melalui pendekatan ini, diharapkan tercipta sistem perlindungan hukum yang lebih adil, adaptif, dan responsif terhadap perkembangan ekonomi digital di masa depan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis komparatif antara kebijakan hukum di Indonesia dan Singapura terkait status hukum pekerja platform digital, dapat disimpulkan bahwa kedua negara memiliki pendekatan regulasi yang berbeda dalam menyikapi fenomena *gig economy*. Indonesia hingga saat ini masih menggunakan pendekatan hukum yang bersifat biner dalam sistem ketenagakerjaan, yaitu hanya mengenal dua kategori utama dalam hubungan kerja, yakni pekerja (buruh) dan pengusaha atau mitra usaha. Dalam praktiknya, pekerja platform digital di Indonesia umumnya diklasifikasikan sebagai mitra usaha melalui skema kemitraan yang didasarkan

pada perjanjian perdata yang berimplikasi pada pekerja platform tidak memperoleh perlindungan hukum yang memadai sebagaimana pekerja dalam hubungan kerja formal, seperti jaminan sosial, perlindungan kecelakaan kerja, serta kepastian penghasilan. Sebaliknya, Singapura telah mengambil langkah yang lebih progresif dengan mengembangkan pendekatan regulasi yang lebih adaptif terhadap karakteristik pekerjaan berbasis platform digital. Melalui kebijakan terbaru yang mengatur mengenai *platform workers*, pemerintah Singapura memberikan pengakuan hukum khusus terhadap pekerja platform sebagai kategori pekerja tersendiri yang berbeda dari pekerja formal maupun kontraktor independen. Pengakuan ini memungkinkan pekerja platform memperoleh perlindungan dasar seperti kompensasi kecelakaan kerja, kontribusi dana pensiun melalui skema CPF, serta hak representasi kolektif untuk bernegosiasi dengan perusahaan platform. Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa Indonesia memerlukan rekonstruksi kebijakan hukum yang lebih responsif terhadap perkembangan ekonomi digital. Rekonstruksi tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan kategori hukum baru dalam sistem ketenagakerjaan yang mengakui karakteristik khusus hubungan kerja berbasis platform digital. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja platform dapat diperkuat tanpa harus menghilangkan fleksibilitas kerja yang menjadi ciri utama dalam sistem *gig economy*. Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan dalam upaya memperbaiki kerangka regulasi terkait status hukum pekerja platform digital di Indonesia., antara lain: (1) pemerintah perlu melakukan pembaruan terhadap regulasi ketenagakerjaan dengan mengakomodasi keberadaan pekerja platform sebagai kategori hukum tersendiri yang berada di antara pekerja formal dan kontraktor independen. Pengakuan terhadap kategori hukum baru ini penting untuk memberikan kepastian hukum terhadap status pekerja platform sekaligus memperluas cakupan perlindungan sosial bagi mereka; (2) pembaruan regulasi tersebut perlu disertai dengan pengaturan yang lebih jelas mengenai tanggung jawab perusahaan platform terhadap pekerja yang berada dalam ekosistem platform digital. Pemerintah dapat merumuskan regulasi yang mewajibkan perusahaan platform untuk memberikan kontribusi terhadap perlindungan sosial pekerja, seperti jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua, tanpa harus sepenuhnya mengubah status pekerja menjadi pekerja tetap; dan (3) dalam merumuskan kebijakan hukum yang baru, pemerintah Indonesia dapat menjadikan pengalaman regulasi di Singapura sebagai salah satu referensi penting dalam membangun model perlindungan hukum yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi digital. Pendekatan komparatif tersebut dapat membantu Indonesia merancang kerangka regulasi yang lebih seimbang antara kepentingan perlindungan pekerja dan keberlanjutan inovasi bisnis berbasis platform digital.

Dengan adanya rekonstruksi kebijakan hukum yang lebih komprehensif dan adaptif, diharapkan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia mampu memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang lebih adil bagi pekerja platform digital di tengah perkembangan ekonomi digital yang semakin pesat.

Lalu, terkait dengan hasil analisis terhadap perkembangan *gig economy* dan kondisi hubungan kerja berbasis platform digital di Indonesia, dapat disimpulkan

bahwa perlindungan hukum bagi pekerja platform digital masih belum memadai karena status mereka umumnya diklasifikasikan sebagai mitra usaha atau independent contractor. Model kemitraan tersebut menyebabkan pekerja platform tidak memperoleh berbagai hak dasar ketenagakerjaan yang seharusnya dijamin oleh hukum, seperti jaminan sosial, perlindungan kecelakaan kerja, kepastian pendapatan, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang adil. Padahal secara faktual terdapat hubungan ketergantungan ekonomi antara pekerja dan perusahaan platform yang menunjukkan adanya bentuk subordinasi baru melalui sistem pengendalian berbasis algoritma. Oleh karena itu, diperlukan suatu model perlindungan hukum yang lebih adaptif terhadap karakteristik hubungan kerja berbasis platform digital. Perlindungan hukum yang ideal bagi pekerja platform di Indonesia setidaknya harus mencakup beberapa aspek utama, yaitu jaminan sosial yang bersifat wajib melalui skema kontribusi bersama antara pekerja dan perusahaan platform, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terutama bagi pekerja yang beroperasi di sektor transportasi dan logistik, transparansi sistem algoritma yang digunakan untuk menentukan distribusi pekerjaan dan tarif layanan, serta pengakuan terhadap hak representasi kolektif bagi pekerja platform. Selain itu, regulasi juga perlu mengatur mekanisme penyelesaian sengketa yang jelas dan transparan agar pekerja platform memiliki akses terhadap perlindungan hukum ketika terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak melalui sistem aplikasi. Dengan demikian, rekonstruksi regulasi ketenagakerjaan yang mengakomodasi karakteristik khusus pekerja platform menjadi langkah penting untuk menciptakan sistem perlindungan hukum yang lebih adil dan berkelanjutan di tengah perkembangan ekonomi digital.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan dalam upaya memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja platform digital di Indonesia, antara lain: (1) pemerintah perlu melakukan pembaruan regulasi ketenagakerjaan dengan mengakui keberadaan pekerja platform sebagai kategori hukum tersendiri (*sui generis*) yang berada di antara pekerja formal dan kontraktor independen. Pengakuan ini penting untuk memberikan dasar hukum yang jelas bagi pemberian perlindungan sosial tanpa menghilangkan fleksibilitas kerja yang menjadi karakteristik utama *gig economy*; (2) pemerintah perlu mewajibkan perusahaan platform digital untuk turut berkontribusi dalam program jaminan sosial bagi pekerja platform, seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan hari tua melalui skema yang terintegrasi dengan sistem BPJS Ketenagakerjaan. Skema kontribusi ini dapat dilakukan secara proporsional antara pekerja dan perusahaan platform; (3) diperlukan pengaturan mengenai transparansi algoritma serta standar perlindungan pendapatan minimum bagi pekerja platform agar tidak terjadi praktik eksploitasi yang merugikan pekerja akibat sistem penentuan tarif dan distribusi pekerjaan yang sepenuhnya dikendalikan oleh perusahaan platform; dan (4) negara perlu memberikan ruang hukum bagi pekerja platform untuk membentuk organisasi atau badan representasi kolektif yang dapat memperjuangkan kepentingan mereka dalam bernegosiasi dengan perusahaan platform terkait kondisi kerja, tarif layanan, serta perlindungan sosial. Melalui langkah-langkah

tersebut, diharapkan tercipta kerangka regulasi yang lebih adaptif dan berkeadilan, sehingga perkembangan ekonomi digital dapat berjalan seiring dengan perlindungan hak-hak dasar pekerja platform digital di Indonesia.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara yang telah memberikan dukungan akademik serta fasilitas yang menunjang proses penyusunan artikel ilmiah ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para dosen pembimbing dan tenaga pengajar di Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara yang telah memberikan arahan, masukan, serta wawasan akademik yang sangat berharga selama proses penelitian dan penulisan artikel ini. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada berbagai pihak yang telah memberikan referensi, data, dan literatur yang relevan mengenai perkembangan *gig economy* dan perlindungan hukum pekerja platform digital, sehingga penelitian ini dapat disusun secara lebih komprehensif. Selain itu, penulis turut mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan akademisi dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral, diskusi ilmiah, serta kritik konstruktif yang membantu menyempurnakan penulisan artikel ini. Akhirnya, penulis menyadari bahwa artikel ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap berbagai saran dan kritik yang membangun demi pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan hukum bagi pekerja platform digital dalam era ekonomi digital.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar, M. A., Schäfer, S., & Golušin, S. (2024). Work futures: globalization, planetary markets, and uneven developments in the gig economy. *Globalizations*, 21(4), 571–589. <https://doi.org/10.1080/14747731.2023.2236876>
- Banik, N., & Padalkar, M. (2021). The Spread of Gig Economy: Trends and Effects. *Foresight and STI Governance*, 15(1), 19–29. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2021.1.19.29>
- Davidov, G. (2017). The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 6(1).
- Dunn, M. (2019). Hustle and Gig: Struggling and Surviving in the Sharing Economy. *Social Forces*, 98(2), 1–3. <https://doi.org/10.1093/sf/soz088>
- Hernawan, A., Novianto, A., & Wulansari, A. D. (Eds.). (2024). *Kemitraan Semu dalam Ekonomi Gig di Indonesia: Analisis Terhadap Kondisi Pekerja Berstatus Mitra*. IGPA Press.
- Husni, L. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers.
- Ibrahim, J. (2013). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Bayumedia Publishing.
- International Labour Organization. (2021). *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*. International Labour Organization.
- Kumar, N., & Verma, R. C. (2025). *The Gig Economy in the Digital Age: Challenges,*

- Opportunities and Pathways Forward. *Innovation in Economy & Policy Research*, 6(2), 1–12. <https://doi.org/10.46610/IEPR.2025.v06i02.001>
- Limanseto, H. (2026). *Gig Economy Jadi Ruang Berkarya Generasi Muda, Dukung Pertumbuhan Ekonomi Digital yang Berkelanjutan*. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. <https://ekon.go.id/publikasi/detail/6790/gig-economy-jadi-ruang-berkarya-generasi-muda-dukung-pertumbuhan-ekonomi-digital-yang-berkelanjutan>
- Marzuki, P. M. (2019). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi* (19th ed.). Prenada Media Group.
- Mohideen, A. J. H., Khatoon, S., G Y, S., Singh, S., & Rafee, B. M. (2025). GIG Economy: Emerging Trends and Challenges After Globalisation. *Journal of Neonatal Surgery*, 14(8S), 377–383. <https://doi.org/10.52783/jns.v14.2551>
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. RajaGrafindo Persada.
- Srihita, R. H., Goli, G., M, R., & Gobinath, R. (2025). Transformative dynamics of the gig economy: Technological impacts, worker well-being and global research trends. *International Journal of Engineering Business Management*, 17. <https://doi.org/10.1177/18479790241310362>
- Stefano, V. De. (2016). The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the Gig Economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37.
- Suseno, Y., & Rowley, C. (2023). Guest editorial: A different world of work: the sharing economy and (in)equity, identity and rewards. *Personnel Review*, 52(3), 445–453. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2023-915>
- Wardhana, A. P. K., & Rasji, R. (2025). The Legal Status of Gig Economy Workers in Indonesia's Digital Platform Industry (2022-2025): Problematika Status Hukum Pekerja Gig Economy dalam Industri Platform Digital Indonesia (2022-2025). *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 21(1), 10.21. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 21(1). <https://doi.org/10.21070/ijler.v21i1.1402>
- Wibowo, S. H., & Matheus, J. (2023). Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(5), 2560–2565. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/jips.v10i5.2023.2560-2565>