



Kontrak Kerja vs Kontrak Platform : Perbandingan Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Era Ekonomi Digital

Rahma Fitri Amelia Hasibuan^{1*}, Muhammad Abdillah², Nadilah Andini³,
Fitria Mukhtar Siregar⁴, Annisa Putri Andini Tanjung⁵

¹⁻⁵Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Korespondensi penulis : rahmafitriaamelia@gmail.com*

Abstract. *The rapid development of the digital economy has transformed the labor landscape with the emergence of a new type of employment contract known as platform contracts, which differ from conventional formal employment contracts. This phenomenon poses significant challenges regarding legal protection for workers, especially in ensuring basic rights and social justice in the digital era. This study aims to analyze the comparison of legal protection between workers bound by formal employment contracts and digital platform workers. The research method used is qualitative descriptive with a literature review from various relevant primary and secondary sources. The results reveal that formal workers receive stronger and more comprehensive legal protection through existing labor regulations, whereas platform workers face legal status ambiguity, leading to minimal protection and risks of exploitation. This study emphasizes the importance of adaptive legal reforms to accommodate changes brought by the digital economy by expanding the definition of workers and providing equal legal protection for platform workers. In conclusion, regulatory updates and collaboration among various stakeholders are necessary to create a fair and sustainable work ecosystem in the digital era.*

Keywords: *Employment Contract, Legal Protection, Platform Contract.*

Abstrak. Perkembangan pesat ekonomi digital telah mengubah wajah dunia kerja dengan hadirnya model kontrak kerja baru yang dikenal sebagai kontrak platform, yang berbeda dengan kontrak kerja formal konvensional. Fenomena ini menimbulkan tantangan signifikan terkait perlindungan hukum bagi pekerja, terutama dalam menjamin hak-hak dasar dan keadilan sosial di era digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan perlindungan hukum antara pekerja yang terikat kontrak kerja formal dan pekerja platform digital. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan kajian literatur dari berbagai sumber primer dan sekunder yang relevan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pekerja formal mendapatkan perlindungan hukum yang lebih kuat dan menyeluruh melalui regulasi ketenagakerjaan yang ada, sedangkan pekerja platform mengalami ketidakjelasan status hukum yang berdampak pada minimnya perlindungan dan risiko eksploitasi. Penelitian ini menegaskan pentingnya reformasi hukum yang adaptif terhadap perubahan ekonomi digital dengan memperluas definisi pekerja dan memberikan perlindungan hukum yang setara bagi pekerja platform. Kesimpulannya, pembaruan regulasi dan kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan diperlukan untuk menciptakan ekosistem kerja yang adil dan berkelanjutan di era digital.

Kata Kunci: Kontrak Kerja, Kontrak Platform, Perlindungan Hukum.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah melahirkan berbagai transformasi struktural dalam lanskap ketenagakerjaan global. Salah satu fenomena paling menonjol dari perubahan ini adalah kemunculan ekonomi digital atau ekonomi berbasis platform, yang menggantikan sebagian besar model bisnis konvensional dan membawa perubahan signifikan terhadap hubungan industrial antara pemberi kerja dan pekerja (Fadhlulloh & Azhari, 2023). Jika pada era sebelumnya hubungan kerja lebih mudah diidentifikasi melalui kontrak kerja formal yang mencantumkan dengan tegas hak dan kewajiban para pihak, maka kini batas antara pekerja dan bukan pekerja menjadi semakin

kabur. Kemunculan istilah “gig economy”, “on-demand economy”, dan “platform economy” merupakan manifestasi dari perubahan cara produksi, distribusi, dan konsumsi yang memanfaatkan platform digital sebagai penghubung antara permintaan dan penawaran jasa atau tenaga kerja. Hal ini mendorong terbentuknya bentuk hubungan kerja baru yang disebut sebagai kontrak platform atau kerja berbasis platform (Afifah, 2023).

Kontrak kerja secara tradisional merupakan suatu perjanjian tertulis atau lisan yang mengikat antara pekerja dan pemberi kerja, yang mengatur hak-hak seperti upah minimum, jam kerja, cuti, jaminan sosial, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (Nawang Sari, 2025). Kontrak ini memiliki basis hukum yang kuat dalam sistem ketenagakerjaan formal dan diawasi oleh undang-undang ketenagakerjaan di berbagai negara, termasuk Indonesia (Izzati, 2021). Di bawah rezim ini, negara memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin hak-hak pekerja dan memastikan hubungan industrial yang berkeadilan. Di sisi lain, kontrak platform kerap kali tidak menyebutkan pekerja sebagai “pegawai” atau “karyawan” dari platform, melainkan hanya sebagai “mitra”, “pengguna”, atau “penyedia jasa independen” yang beroperasi di dalam sistem digital milik perusahaan platform. Ketentuan tersebut membawa implikasi hukum yang sangat besar, terutama dalam hal perlindungan hukum bagi para pekerja (Latri et al., 2024).

Di Indonesia, dinamika hubungan kerja dalam ekosistem digital semakin kompleks. Banyak pekerja platform seperti pengemudi ojek online, kurir daring, pekerja lepas digital (freelancer), dan pengisi konten tidak memiliki kejelasan status hukum atas relasi kerja mereka. Mereka bekerja secara fleksibel, tanpa jam kerja tetap, dan tidak memiliki jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana pekerja formal pada umumnya (Karar et al., 2025). Meskipun fleksibilitas ini pada awalnya dipandang sebagai keuntungan karena memungkinkan pekerja untuk mengatur waktu kerja mereka sendiri, namun dalam praktiknya, banyak pekerja platform mengalami ketidakpastian pendapatan, tekanan algoritmik, dan absennya mekanisme pengaduan yang efektif ketika terjadi perselisihan dengan platform (Zulkarnain Nasution, 2025). Hal ini menimbulkan pertanyaan fundamental: apakah bentuk hubungan kerja yang dibentuk oleh platform digital dapat dikatakan setara secara hukum dengan kontrak kerja tradisional? Apakah pekerja platform memperoleh perlindungan yang sebanding dengan pekerja dalam hubungan kerja formal?

Perkembangan teknologi dan model bisnis digital juga menantang sistem hukum ketenagakerjaan nasional yang selama ini dibangun berdasarkan hubungan kerja tradisional. Hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya sebagaimana diatur dalam

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berbagai regulasi turunannya, mendasarkan pengaturan hak dan kewajiban para pihak pada asas hubungan kerja yang terdiri dari tiga unsur utama, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah (Tambunan et al., 2024). Ketika salah satu unsur ini tidak terpenuhi secara eksplisit dalam hubungan kerja antara pekerja dan platform, maka status pekerja sering kali tidak diakui sebagai pekerja formal dan akibatnya tidak berhak atas perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam perundang-undangan. Dalam konteks ini, kerja berbasis platform menjadi tantangan nyata terhadap efektivitas dan relevansi hukum ketenagakerjaan yang ada (Fadilah & Jamaludin, 2025).

Dalam kerangka ekonomi digital, muncul pula istilah “atypical work” atau “non-standard employment”, yaitu bentuk-bentuk kerja yang tidak sesuai dengan norma kerja konvensional, seperti kerja paruh waktu, kerja temporer, dan kerja lepas. Kerja platform termasuk dalam kategori ini, dan telah menarik perhatian luas dari berbagai pemangku kepentingan, mulai dari akademisi, aktivis buruh, hingga pembuat kebijakan. Berbagai studi dan laporan internasional, seperti yang dikeluarkan oleh International Labour Organization (ILO) dan Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), menyoroti pentingnya perlindungan sosial yang inklusif bagi semua jenis pekerja, terlepas dari bentuk hubungan kerja mereka. Oleh karena itu, urgensi pembaruan kerangka hukum ketenagakerjaan agar dapat merespons perkembangan kerja platform menjadi suatu keniscayaan (Raska & Wardani, 2024).

Penelitian ini hadir sebagai respons terhadap kepentingan isu tersebut. Tujuannya adalah untuk membandingkan secara kritis antara perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dalam kontrak kerja tradisional dengan pekerja dalam kerja berbasis platform di era ekonomi digital, khususnya dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini akan mengulas aspek normatif dari kedua bentuk kontrak tersebut, menelaah kelemahan serta kekuatannya masing-masing, dan mengkaji bagaimana sistem hukum nasional dapat menjembatani kesenjangan yang muncul di antara keduanya. Kajian ini juga akan menyoroti posisi pekerja dalam sistem ekonomi digital yang kian dinamis namun rawan eksklusi dari perlindungan hukum yang seharusnya menjadi hak dasar setiap individu yang bekerja.

Dengan demikian, pembahasan dalam jurnal ini tidak hanya relevan secara akademik tetapi juga memiliki urgensi praktis dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif, adaptif, dan berkeadilan. Jurnal ini juga diharapkan mampu memberi kontribusi terhadap pengembangan teori hukum ketenagakerjaan yang lebih

responsif terhadap perubahan zaman serta mendorong adanya regulasi baru yang lebih progresif dalam menjamin keadilan sosial bagi seluruh pekerja, baik yang berada dalam hubungan kerja formal maupun dalam ekosistem platform digital yang semakin mendominasi dunia kerja modern.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep Dasar Kontrak Kerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, kontrak kerja merupakan perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kontrak kerja secara umum dibagi menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Keduanya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mengalami revisi melalui Undang-Undang Cipta Kerja serta regulasi turunannya. Berdasarkan pandangan Latri et al. (2024), hubungan kerja formal dengan kontrak yang sah secara hukum memberikan kepastian perlindungan kepada pekerja dalam aspek jaminan sosial, kejelasan upah, hak cuti, dan hak atas penyelesaian perselisihan industrial melalui lembaga yang sah.

Kontrak kerja formal menurut Latri et al. (2024) juga mengandung dimensi yuridis dan sosial. Secara yuridis, kontrak ini memberi legitimasi hukum kepada hubungan kerja, sehingga negara memiliki dasar untuk melakukan pengawasan dan penegakan hak pekerja. Sedangkan secara sosial, kontrak kerja berkontribusi dalam membentuk ikatan industrial yang stabil, yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Dengan adanya kontrak kerja yang jelas, maka pekerja memiliki posisi tawar yang lebih baik dalam menghadapi kemungkinan pelanggaran hak oleh pemberi kerja.

Konsep Kontrak Platform dalam Ekonomi Digital

Di sisi lain, perkembangan teknologi digital telah menciptakan hubungan kerja baru yang disebut sebagai kontrak platform atau kerja berbasis platform. Pekerja platform umumnya tidak dipekerjakan secara langsung oleh perusahaan pemilik aplikasi digital (platform), melainkan dianggap sebagai mitra independen. Mereka menjalankan aktivitas ekonomi melalui perantara teknologi informasi yang menyediakan layanan penghubung antara penyedia jasa dan konsumen. Model ini menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak terpenuhinya unsur-unsur klasik dalam hubungan kerja, seperti perintah langsung dari pemberi kerja, kepastian jam kerja, atau keharusan hadir di tempat kerja.

Menurut Izzati (2021), pekerja dalam ekonomi platform berada dalam kondisi hukum yang ambigu, karena hubungan mereka dengan platform tidak diakui sebagai hubungan kerja formal. Hal ini menyebabkan pekerja tidak mendapatkan perlindungan dari regulasi ketenagakerjaan, seperti jaminan sosial ketenagakerjaan, upah minimum, atau perlindungan terhadap pemutusan kerja sepihak. Dalam praktiknya, meskipun pekerja platform dianggap sebagai "mitra", mereka tetap tunduk pada algoritma dan kebijakan platform yang sangat kaku dan tidak dapat dinegosiasikan secara individual. Izzati menyebut kondisi ini sebagai bentuk "ketenagakerjaan semu" (pseudo-employment), di mana terjadi subordinasi secara teknologis tetapi tanpa konsekuensi hukum sebagaimana hubungan kerja formal.

Izzati menekankan bahwa kerja berbasis platform menimbulkan tantangan terhadap model pengawasan ketenagakerjaan. Negara tidak memiliki instrumen hukum yang cukup untuk melindungi hak-hak pekerja platform, mengingat relasi yang terbangun lebih mirip relasi bisnis daripada relasi industrial. Hal ini menyebabkan banyak pekerja platform berada dalam kondisi kerja yang rentan, dengan pendapatan fluktuatif, tanpa jaminan kesehatan, dan minim perlindungan hukum.

Perbandingan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak dan Pekerja Platform

Perbandingan antara pekerja dalam kontrak kerja formal dan pekerja dalam kontrak platform memperlihatkan kesenjangan yang mencolok dalam hal perlindungan hukum. Zulkarnain Nasution (2025) menjelaskan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih berorientasi pada model kerja konvensional yang didasarkan pada keberadaan perjanjian kerja secara tertulis dan eksplisit. Oleh karena itu, ketika hubungan kerja tidak memenuhi unsur "perintah", "pekerjaan", dan "upah" dalam bentuk yang legal formal, maka pekerja tersebut cenderung tidak dapat dikategorikan sebagai pekerja yang sah menurut hukum ketenagakerjaan nasional.

Menurut Zulkarnain, pekerja kontrak dalam sistem formal memperoleh jaminan perlindungan yang cukup komprehensif, termasuk hak atas THR, jaminan pensiun, perlindungan terhadap kecelakaan kerja, serta kesempatan untuk mengadukan pelanggaran melalui lembaga seperti Pengadilan Hubungan Industrial. Sebaliknya, pekerja platform umumnya bekerja tanpa jaminan tersebut, karena posisi mereka sebagai "mitra usaha" membuat perusahaan platform lepas dari tanggung jawab ketenagakerjaan yang lazim berlaku bagi pemberi kerja. Bahkan, dalam banyak kasus, pekerja platform tidak memiliki

akses ke mekanisme penyelesaian sengketa yang adil, sehingga mereka cenderung berada dalam posisi subordinasi tanpa perlindungan hukum yang memadai.

Zulkarnain juga menyoroti bahwa perkembangan teknologi telah melampaui kecepatan adaptasi hukum. Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia belum mampu menjangkau kompleksitas relasi kerja dalam ekosistem digital. Oleh sebab itu, menurutnya, perlu dilakukan reformasi kebijakan hukum yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan perlindungan bagi semua pekerja, termasuk pekerja platform. Reformasi ini mencakup perluasan definisi pekerja, pembentukan kerangka hukum kerja digital, dan peningkatan peran negara dalam pengawasan terhadap praktik ketenagakerjaan berbasis teknologi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan dan menganalisis secara mendalam perbandingan perlindungan hukum antara pekerja yang terikat kontrak kerja formal dan pekerja berbasis platform digital. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena sosial yang kompleks dalam konteks ekonomi digital, khususnya dalam kaitannya dengan relasi kerja, perlindungan hukum, dan regulasi ketenagakerjaan. Deskriptif dalam hal ini merujuk pada upaya menggambarkan kondisi faktual, norma hukum yang berlaku, serta pengalaman para pekerja dalam menghadapi ketidakpastian hukum di era digitalisasi ekonomi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka (library research) dan dokumentasi terhadap regulasi hukum, jurnal ilmiah, laporan penelitian, serta berita atau laporan kebijakan yang relevan. Sumber data utama dalam penelitian ini berasal dari literatur-literatur yang membahas hukum ketenagakerjaan, perkembangan ekonomi digital, serta isu perlindungan terhadap pekerja platform. Selain itu, peneliti juga menganalisis dokumen peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, serta kebijakan-kebijakan yang diterbitkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan lembaga terkait lainnya.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan tematik, di mana peneliti mengidentifikasi pola-pola penting dari data sekunder yang diperoleh, kemudian mengelompokkan data tersebut ke dalam tema-tema besar seperti hak dan kewajiban pekerja, status hukum hubungan kerja, dan bentuk perlindungan yang tersedia. Setelah itu,

peneliti membandingkan antara temuan yang relevan dengan kerangka teori yang telah dikaji dalam tinjauan pustaka. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran utuh dan tajam tentang bagaimana sistem hukum di Indonesia merespons dinamika hubungan kerja baru yang dibentuk oleh ekonomi digital, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan kebijakan di masa mendatang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Kontrak Kerja Formal

Hasil kajian menunjukkan bahwa pekerja dengan status kontrak kerja formal, baik dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), memperoleh perlindungan hukum yang relatif lebih kuat, stabil, dan terstruktur dibandingkan dengan pekerja yang bekerja di bawah model kontrak platform digital. Berdasarkan pandangan Latri et al. (2024), pekerja formal memiliki kejelasan hubungan kerja yang ditegaskan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan turunannya yang diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam sistem formal ini, pekerja memiliki dokumen kerja yang sah secara hukum, yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak secara seimbang.

Hal ini memungkinkan perlindungan terhadap berbagai aspek ketenagakerjaan seperti jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak atas upah yang layak sesuai upah minimum, hak atas cuti tahunan, hak atas cuti melahirkan bagi perempuan, serta hak untuk mendapatkan tunjangan dan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Pekerja formal juga dijamin aksesnya terhadap berbagai bentuk jaminan sosial ketenagakerjaan yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, meliputi Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Pensiun (JP). Pekerja formal pun berhak mendapatkan advokasi dari serikat pekerja, serta akses kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa sistem formal dalam hubungan kerja, meskipun tidak sepenuhnya bebas dari praktik pelanggaran hak, telah menyediakan kerangka legal yang memungkinkan pekerja untuk mempertahankan hak-haknya dan menuntut keadilan ketika terjadi sengketa. Hal ini mencerminkan posisi pekerja dalam sistem formal sebagai subjek hukum yang memiliki daya tawar lebih kuat, baik secara

individual maupun kolektif, dibandingkan dengan pekerja informal atau pekerja platform digital.

Ketidakjelasan Status Hukum Pekerja Platform Digital dan Minimnya Perlindungan

Pekerja dalam ekosistem platform digital, seperti pengemudi ojek online, kurir layanan pesan-antar makanan, content creator, hingga freelancer yang bekerja melalui situs web lepas (freelance marketplaces), mengalami ketidakjelasan status hukum yang berdampak langsung pada minimnya perlindungan yang mereka terima. Berdasarkan analisis dari Izzati (2021), pekerja digital kerap kali tidak dikategorikan sebagai "pekerja" dalam definisi hukum ketenagakerjaan Indonesia, melainkan dianggap sebagai "mitra" atau "pengguna platform", yang tidak memiliki hubungan kerja secara langsung dengan perusahaan atau pemilik platform. Hal ini disebabkan oleh konstruksi hukum kontrak kemitraan yang digunakan oleh perusahaan digital, di mana hubungan antara platform dan pekerja tidak diposisikan sebagai hubungan kerja melainkan hubungan perdata, yang diatur melalui perjanjian kemitraan yang tidak menjamin hak-hak dasar ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam kondisi ini, para pekerja platform kehilangan akses terhadap berbagai hak dasar pekerja, seperti hak atas perlindungan sosial, jaminan keselamatan kerja, cuti, upah minimum, tunjangan tetap, dan jaminan atas ketidakberpihakan dalam pemutusan kerja sepihak. Bahkan, banyak dari mereka yang bekerja dalam waktu yang panjang dan tidak menentu, tanpa jaminan kestabilan pendapatan dan tanpa proteksi apabila terjadi kecelakaan kerja atau kondisi force majeure. Hal ini diperparah dengan mekanisme algoritma yang bersifat sepihak, yang menentukan skor performa pekerja berdasarkan sistem penilaian otomatis yang tidak transparan dan tidak dapat digugat secara adil. Dalam konteks inilah, status hukum pekerja platform menjadi abu-abu (grey area), di mana mereka bekerja layaknya pekerja tetapi tanpa diakui sebagai pekerja dalam hukum. Zulkarnain Nasution (2025) menekankan bahwa situasi ini menciptakan bentuk eksploitasi baru yang sangat berbeda dari hubungan industrial tradisional, karena perusahaan digital tidak memiliki tanggung jawab hukum langsung atas kesejahteraan para mitranya.

Kesenjangan Regulasi dan Tantangan Reformasi Perlindungan Hukum di Era Digital

Ketimpangan perlindungan antara pekerja formal dan pekerja platform digital menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia masih tertinggal dalam mengantisipasi transformasi besar akibat perkembangan teknologi digital. Regulasi yang ada belum cukup adaptif dan responsif terhadap realitas baru hubungan kerja yang dimediasi oleh aplikasi dan platform digital. Izzati (2021) menggarisbawahi bahwa ketidaksesuaian antara praktik kerja digital dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku menciptakan jurang regulatif (*regulatory gap*), di mana ribuan bahkan jutaan pekerja digital beroperasi dalam kondisi kerja yang sangat rentan, tanpa perlindungan hukum yang memadai. Hal ini menuntut adanya reformasi hukum ketenagakerjaan yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, termasuk pengakuan hukum terhadap bentuk kerja non-konvensional dan fleksibel yang difasilitasi oleh platform digital.

Dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan, diperlukan redefinisi terhadap istilah “pekerja” agar mencakup seluruh individu yang menyediakan tenaga, waktu, dan keterampilan untuk memperoleh penghasilan melalui media digital. Negara perlu mengambil posisi aktif dalam mengatur hubungan kerja baru ini dengan menetapkan standar minimum perlindungan, seperti kewajiban pemberian jaminan sosial oleh platform, transparansi algoritma penilaian kerja, dan pembentukan lembaga pengawasan ketenagakerjaan khusus sektor digital. Selain itu, kolaborasi antara pemerintah, perusahaan teknologi, dan serikat pekerja harus diperkuat guna merumuskan kebijakan perlindungan yang inklusif dan berbasis keadilan. Dengan adanya pembaruan hukum yang progresif, diharapkan terjadi kesetaraan perlindungan antara pekerja formal dan pekerja digital, sehingga tidak ada kelompok yang terpinggirkan dalam arus besar ekonomi digital yang kian mendominasi lanskap ketenagakerjaan nasional maupun global.

5. KESIMPULAN

Pertama, penelitian ini menegaskan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja dengan kontrak kerja formal di Indonesia sudah relatif mapan dan terstruktur dengan baik. Melalui regulasi yang jelas, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, pekerja formal memperoleh berbagai hak dasar yang menjamin kepastian kerja, jaminan sosial, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang legal dan efektif. Kedua, di sisi lain, pekerja yang beroperasi dalam

ekosistem platform digital mengalami ketidakpastian hukum dan minimnya perlindungan yang memadai. Status mereka yang tidak jelas sebagai pekerja, melainkan mitra atau pengguna platform, menyebabkan mereka tidak mendapatkan jaminan hukum sebagaimana pekerja formal. Ketiga, temuan penelitian ini menggarisbawahi urgensi reformasi hukum ketenagakerjaan yang adaptif dan responsif terhadap perkembangan teknologi digital dan model ekonomi baru. Regulasi yang ada harus diperluas dan diperbaharui agar dapat mengakomodasi bentuk-bentuk kerja yang fleksibel dan non-tradisional, termasuk pekerja platform digital. Dengan pembaruan tersebut, diharapkan dapat terwujud kesetaraan perlindungan hukum bagi seluruh pekerja, sehingga ekonomi digital tidak menjadi sumber ketimpangan, melainkan justru menjadi peluang untuk menciptakan ekosistem kerja yang lebih adil dan manusiawi di masa depan.

DAFTAR REFERENSI

- Afifah, E. (2023). Studi perbandingan regulasi hukum bagi pekerja ekonomi gig di sektor transportasi: Indonesia dan California. *Jurnal Restorasi Hukum*, 7(2).
- Fadhlulloh, Q. H., & Azhari, A. F. (2023). Perbandingan kedudukan hukum pekerja gig economy di Indonesia, Belanda, dan Inggris. *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum*, 12(2).
- Fadilah, H., & Jamaludin, M. D. (2025). Analisis hukum terhadap perlindungan pekerja informal di sektor industri kreatif. *Causa: Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, 12(12).
- Hamzah, A. (2020). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Sinar Grafika.
- Izzati, N. R. (2021). Eksistensi yuridis dan empiris hubungan kerja non-standar dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(3).
- Karar, F., Handayani, U. J., Putri, D. A., & Handayani, S. (2025). Perlindungan hukum bagi pelaku UMKM dalam kontrak bisnis digital. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, 3(2).
- 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 (MHI)*, 2(2).
- 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).
- Raska, E. C., & Wardani, S. (2024). Perlindungan hukum bagi driver Grab yang mengalami pesanan fiktif pada era gig economy. *Collegium Studiosum Journal*, 7(2).
- Siregar, R. M. (2022). *Keadilan sosial dalam hukum ketenagakerjaan nasional*. Prenadamedia Group.

- Tambunan, S. H. J., Adiyanta, S., & Azhar, M. (2024). Hubungan kemitraan bagi mitra driver online antara Indonesia dan Inggris di era gig economy: Studi komparasi. *Jurnal Kewarganegaraan*, 8(1).
- Widodo, J. (2023). *Transformasi digital dan perlindungan pekerja di era ekonomi baru*. Rajawali Pers.
- Zulkarnain Nasution, S. E. (2025). *Ekonomi mikro di era disrupsi: Teori dan aplikasinya dalam ekonomi digital*. Grafindo Publisher.