

**DILEMA STATUS KEMITRAAN BURUH DIGITAL DALAM SISTEM HUKUM KETENAGAKERJAAN
DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA****Pa'is Ihwal Rasid¹**Email: paishwalrasid@gmail.com**Prodi Teknik Mesin ,Fakultas Teknik, Universitas Krisnadwipayana****Abstract**

The development of digital platform-based gig economy has given rise to a new phenomenon in labor relations in Indonesia, namely the emergence of digital workers who are formally classified as "partners" by platform companies such as Gojek, Grab, ShopeeFood, Shopee Express, and Maxim. This research aims to analyze the legal status dilemma of digital workers' partnership status within Indonesia's employment law and industrial relations system, to examine the possibility of bogus partnership, and to reconstruct an ideal regulatory model. The research method used is normative legal research with a statute approach, conceptual approach, and comparative approach. The results show that the relationship between digital workers and platforms contains elements of an employment relationship as stipulated in Article 1 number 15 of Law Number 13 of 2003 on Manpower, particularly the elements of work, wages, and command embedded through algorithmic mechanisms and platform's unilateral policies. However, the circumvention of worker status through partnership schemes has caused digital workers to be deprived of employment law protection, social security, the right to organize, and access to industrial dispute resolution mechanisms. A comparison with Singapore, the United Kingdom, and the European Union demonstrates the urgency of establishing a new legal category (sui generis) or regulatory amendments that explicitly recognize and protect platform workers in Indonesia. This article recommends a multi-layer protection model involving the enactment of a digital partnership law, mandatory extension of BPJS Ketenagakerjaan coverage, and recognition of trade union rights for digital workers.

Keywords: *Digital Workers; Gig Economy; Partnership Relations; Industrial Relations; Employment Law Protection.*

Article History

Received: Juni 2026

Reviewed: Juni 2026

Published: Juni 2026

Copyright : Author**Publish by : CAUSA**

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

¹ Prodi Teknik Mesin ,Fakultas Teknik, Universitas Krisnadwipayana

Abstrak

Perkembangan *gig economy* berbasis platform digital telah melahirkan fenomena baru dalam relasi kerja di Indonesia, yakni munculnya buruh digital yang secara formal diklasifikasikan sebagai "mitra" oleh perusahaan platform seperti Gojek, Grab, ShopeeFood, Shopee Express, dan Maxim. Penelitian ini bertujuan menganalisis dilema status hukum kemitraan buruh digital dalam sistem hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial Indonesia, mengkaji kemungkinan adanya *bogus partnership*, serta merekonstruksi model regulasi yang ideal. Metode penelitian yang digunakan adalah hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara buruh digital dan platform mengandung unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang terselubung melalui mekanisme algoritma dan kebijakan unilateral platform. Namun, pengesampingan status pekerja melalui skema kemitraan menyebabkan buruh digital tidak mendapatkan perlindungan hukum ketenagakerjaan, jaminan sosial, hak berserikat, maupun akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perbandingan dengan Singapura, Inggris, dan Uni Eropa menunjukkan urgensi pembentukan kategori hukum baru (*sui generis*) atau amendemen regulasi yang secara eksplisit mengakui dan melindungi pekerja platform di Indonesia. Artikel ini merekomendasikan model perlindungan berlapis yang melibatkan pembentukan undang-undang kemitraan digital, perluasan cakupan BPJS Ketenagakerjaan secara wajib, dan pengakuan hak berserikat bagi buruh digital.

Kata kunci: Buruh Digital; Gig Economy; Hubungan Kemitraan; Hubungan Industrial; Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 telah mengubah wajah dunia kerja secara fundamental. Kehadiran teknologi informasi dan platform digital tidak hanya mentransformasi cara manusia berkomunikasi dan bertransaksi, tetapi juga merekonstruksi relasi kerja yang selama ini menjadi jantung dari sistem hukum ketenagakerjaan modern. Di Indonesia, fenomena ini termanifestasi paling nyata melalui pertumbuhan eksponensial perusahaan-perusahaan *ride-*

hailing dan pengiriman berbasis aplikasi seperti Gojek, Grab, ShopeeFood, Shopee Express, dan Maxim, yang kini mempekerjakan jutaan tenaga kerja di seluruh Nusantara.²

Paradoks yang muncul adalah bahwa meskipun secara faktual jutaan individu tersebut mengandalkan pendapatan dari pekerjaan di platform digital sebagai sumber penghidupan utama mereka, mereka secara hukum tidak diakui sebagai "pekerja" dalam pengertian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Perusahaan platform secara konsisten mengklasifikasikan mereka sebagai "mitra" (*partners*), suatu konstruksi hukum yang didasarkan pada perjanjian kemitraan dalam bingkai hukum perdata, bukan hukum ketenagakerjaan.³ Akibat klasifikasi tersebut, mereka tidak memperoleh perlindungan hukum yang menjadi hak normatif para pekerja: upah minimum, jaminan sosial ketenagakerjaan, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, hak berserikat, hingga akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial.⁴

Dalam perspektif akademis, status hukum buruh digital ini merupakan isu yang kompleks dan multidimensional. Di satu sisi, keberadaan unsur-unsur hubungan kerja dalam praktik hubungan antara buruh digital dan platform yakni unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang tersembunyi di balik mekanisme algoritmik mengindikasikan bahwa yang terjadi sesungguhnya bukan kemitraan yang setara dan otonom sebagaimana dipahami dalam hukum perdata, melainkan sebuah *bogus partnership* atau kemitraan semu.⁵ Di sisi lain, fleksibilitas waktu kerja dan tidak adanya eksklusivitas dalam hubungan tersebut menjadi argumen yang sering diajukan untuk mempertahankan klasifikasi kemitraan.

Dilema ini menjadi semakin akut ketika ditempatkan dalam konteks sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia yang menganut prinsip dikotomi tegas antara hubungan kerja dan hubungan keperdataan lainnya.⁶ Undang-Undang Cipta Kerja (UU Nomor 6 Tahun 2023) pun belum secara eksplisit mengakomodasi keberadaan pekerja platform digital, meskipun berbagai perbaikan dalam ekosistem ketenagakerjaan telah dilakukan. Sementara di ranah hubungan industrial, tidak diakuinya buruh digital sebagai pekerja menyebabkan mereka tidak dapat membentuk serikat pekerja, tidak tercakup dalam perjanjian kerja bersama, dan tidak memiliki mekanisme penyelesaian sengketa yang memadai apabila terjadi perselisihan dengan perusahaan platform.

Pada tataran teoritis, persoalan ini bersinggungan dengan sejumlah teori besar dalam hukum ketenagakerjaan dan teori negara: teori perlindungan hukum, teori hubungan industrial, teori keadilan sosial, teori *welfare state*, serta teori *gig economy* itu sendiri. Negara sebagai

² Nabiyla Risfa Izzati, "Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek Online: Distorsi Logika Hubungan Kemitraan Ekonomi Gig," *Undang: Jurnal Hukum*, Vol. 5, No. 2, 2022, hlm. 325, <https://doi.org/10.22437/ujh.5.2.325-356>.

³ Richard Jatimulya Alam Wibowo, "Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan," *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 18, No. 2, 2023, hlm. 109, <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.211>.

⁴ Williams Oey, "Misklasifikasi Hubungan Kerja Pengemudi Ojek Online (Platform Worker) Di Indonesia," *Veritas et Justitia*, Vol. 10, No. 1, 2024, hlm. 153, <https://doi.org/10.25123/vej.v10i1.7722>.

⁵ Nabiyla Risfa Izzati dan Mas Muhammad Gibran Sesunan, "Misclassified Partnership and the Impact of Legal Loophole on Workers," *Bestuur*, Vol. 10, No. 1, 2022, hlm. 57, <https://doi.org/10.20961/bestuur.v10i1.62066>.

⁶ Nabiyla Risfa Izzati, "Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *Masalah-Masalah Hukum*, Vol. 50, No. 3, 2021, hlm. 290, <https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303>.

welfare state berkewajiban menjamin bahwa tidak ada warga negara yang tersisih dari jaring perlindungan sosial hanya karena perubahan model bisnis yang dilancarkan oleh korporasi teknologi.⁷

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini merumuskan tiga pertanyaan pokok: (1) Apakah hubungan antara buruh digital dan perusahaan platform digital memenuhi unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan sehingga dapat dikualifikasikan sebagai *bogus partnership*?; (2) Bagaimana dampak status kemitraan terhadap hak-hak buruh digital dalam sistem hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial Indonesia?; dan (3) Bagaimana model regulasi yang ideal untuk memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi buruh digital di Indonesia?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*normative legal research*), yaitu penelitian yang berfokus pada pengkajian norma-norma hukum positif, asas-asas hukum, doktrin, dan sistematika hukum melalui studi kepustakaan.⁸ Metode ini dipilih karena permasalahan yang diteliti berkaitan erat dengan konstruksi normatif hubungan kerja dan kemitraan dalam sistem hukum Indonesia, serta analisis kesenjangan antara norma yang berlaku dan realitas faktual hubungan antara buruh digital dengan perusahaan platform. Penelitian ini menggunakan tiga pendekatan secara sinergis:

Pertama, Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*). Pendekatan ini dilakukan dengan mengkaji seluruh regulasi yang relevan dengan pokok permasalahan, mencakup: UUD NRI Tahun 1945 khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2); UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja; UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; UU Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM; KUH Perdata; Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 12 Tahun 2019; Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021; serta regulasi turunan lainnya yang berkaitan.

Kedua, Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*). Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis dan membangun konsep-konsep hukum yang relevan, meliputi konsep hubungan kerja, konsep kemitraan, konsep *bogus partnership*, konsep *dependent self-employment*, konsep perlindungan hukum, konsep hubungan industrial, dan konsep *welfare state*. Pengembangan konsep-konsep ini mengacu pada pandangan para ahli hukum serta perkembangan doktrin hukum ketenagakerjaan kontemporer.⁹

⁷ David Tan, "A Brave New Frontier in the Dichotomous Indonesian Labour Law: Gig Economy, Platform Paradox and Workers Without Employers," *Mimbar Hukum*, Vol. 33, No. 1, 2021, hlm. 1, <https://doi.org/10.22146/mh.v33i1.1956>.

⁸ Pranade Mas, Agusmidah, dan Suria Ningsih, "Studi Komparasi Hubungan Kerja Non-Standar Dependent Self Employment dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dan Hukum Inggris Pada Era Gig Economy," *Mahadi: Indonesia Journal of Law*, Vol. 1, No. 2, 2022, hlm. 181, <https://doi.org/10.32734/mah.v1i2.9024>.

⁹ Budi Santoso, Ratih D.P. Hitaningtyas, dan Sugeng S.P. Nugroho, "Karakteristik Hubungan Hukum Antara Pengemudi Ojek Online dan Perusahaan Aplikasi," *Masalah-Masalah Hukum*, Vol. 52, No. 2, 2023, hlm. 174, <https://doi.org/10.14710/mmh.52.2.2023.174-186>.

Ketiga, Pendekatan Perbandingan (*Comparative Approach*). Pendekatan ini digunakan untuk membandingkan pengaturan buruh digital di Indonesia dengan beberapa negara lain, khususnya Singapura (Platform Workers Act 2024), Inggris (putusan Mahkamah Agung dalam kasus *Uber BV v. Aslam* [2021] UKSC 5), Uni Eropa (Directive on Platform Work), dan Spanyol (Ley Rider/Riders' Law). Perbandingan ini bertujuan untuk mendapatkan perspektif komparatif guna merekonstruksi model regulasi yang ideal bagi Indonesia.

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis: (1) bahan hukum primer, meliputi peraturan perundang-undangan yang berlaku; (2) bahan hukum sekunder, meliputi artikel jurnal ilmiah nasional terakreditasi SINTA, publikasi resmi pemerintah, dan sumber akademis lain yang dapat diverifikasi; serta (3) bahan hukum tersier, berupa kamus hukum dan ensiklopedi. Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan teknik *interpretasi sistematis*, *interpretasi gramatikal*, dan *interpretasi teleologis*.

PEMBAHASAN

A. Perkembangan Gig Economy dan Buruh Digital di Indonesia

. *Gig economy* atau ekonomi kerja serabutan merupakan sistem ketenagakerjaan yang dicirikan oleh penyediaan jasa melalui platform digital secara fleksibel, berbasis proyek atau pesanan, tanpa keterikatan waktu kerja tetap dan tanpa hubungan kerja formal jangka panjang.¹⁰ Fenomena ini lahir dari pertemuan tiga variabel: kecanggihan teknologi informasi dan komunikasi, pergeseran preferensi konsumen terhadap layanan *on-demand*, dan tekanan ekonomi yang mendorong individu mencari pendapatan alternatif.

Di Indonesia, *gig economy* berkembang pesat seiring dengan penetrasi internet yang semakin luas dan urbanisasi yang terus meningkat. Gojek, yang berdiri pada 2010, merupakan *unicorn* pertama Indonesia yang secara fundamental mengubah lanskap transportasi dan pengiriman. Kini, ekosistem platform digital di Indonesia mencakup berbagai sektor: transportasi (Gojek, Grab, Maxim), pengiriman makanan (GoFood, GrabFood, ShopeeFood), kurir ekspres (Shopee Express, J&T Express, Ninja Xpress), hingga pekerjaan lepas digital (*freelance*). Estimasi Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jutaan tenaga kerja Indonesia telah bergabung dalam ekosistem ini.¹¹

Buruh digital (*digital workers* atau *platform workers*) dalam konteks penelitian ini merujuk pada individu yang melaksanakan pekerjaan melalui atau untuk platform digital,

¹⁰ Maudy Stevania dan Siti Hajati Hoesin, "Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker Pada Era Gig Economy Di Indonesia," Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum, Vol. 11, No. 2, 2024, hlm. 268, <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>.

¹¹ Nur Shafira Annazah dkk., "Kondisi Kerja dalam Relasi Kemitraan: Studi Kasus pada Mitra Perusahaan Transportasi Online," Jurnal Ketenagakerjaan, Vol. 18, No. 3, 2023, hlm. 198, <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i3.305>.

mendapatkan imbalan atas setiap pekerjaan yang diselesaikan, dan secara formal dikategorikan sebagai mitra oleh perusahaan platform. Mereka dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori: (1) pengemudi (*ride-hailing*) pada platform Gojek, Grab, dan Maxim; (2) kurir pengiriman (*delivery*) pada platform GoSend, GrabExpress, Shopee Express, dan ShopeeFood; serta (3) pekerja *freelance* pada platform pekerjaan digital.¹²

Perkembangan *gig economy* ini menghadirkan kontradiksi fundamental dengan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia dibangun di atas paradigma hubungan kerja standar (*standard employment relationship*) yang bersifat permanen, penuh waktu, dan dengan subordinasi yang jelas antara pemberi kerja dan pekerja.¹³ Paradigma ini tidak mampu mengakomodasi fenomena kerja berbasis platform yang menempatkan pekerja pada posisi "antara"—tidak sepenuhnya independen sebagai wirausaha mandiri, namun tidak pula memenuhi unsur-unsur formal sebagai pekerja.

Dari perspektif teori *gig economy*, platform digital beroperasi berdasarkan model bisnis yang mengeksternalisasi biaya tenaga kerja kepada pekerja itu sendiri. Platform menyediakan infrastruktur teknologi dan agregasi permintaan, sementara pekerja menanggung risiko modal (kendaraan, bahan bakar, perawatan), risiko kesehatan, dan risiko pendapatan.¹⁴ Model ini secara sengaja dirancang untuk menghindari klasifikasi hubungan kerja dan kewajiban yang menyertainya. Konstruksi kemitraan menjadi instrumen utama strategi tersebut.

B. Konsep Hubungan Kemitraan pada Platform Digital

Landasan hukum hubungan kemitraan dalam sistem hukum Indonesia berakar pada prinsip kebebasan berkontrak yang diatur dalam Pasal 1338 jo. Pasal 1320 KUH Perdata. Kemitraan merupakan bentuk kerja sama antara dua pihak yang berkedudukan setara (*equal standing*), bersifat mutualistik, dan masing-masing pihak menanggung risiko usaha secara proporsional.¹⁵ Dalam konteks UMKM, pengaturan kemitraan secara lebih spesifik terdapat dalam UU Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM yang mendefinisikan kemitraan sebagai kerja sama dalam keterkaitan usaha antara usaha besar dan UMKM dengan memperhatikan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat, dan saling menguntungkan.

Perusahaan platform digital secara konsisten mendasarkan hubungan mereka dengan pengemudi dan kurir pada konstruksi kemitraan. Dalam Perjanjian Kemitraan Gojek, misalnya, secara tegas dinyatakan bahwa hubungan antara Gojek dan pengemudi adalah hubungan

¹² A.S. Aryaputri dkk., "Urgensi Pembentukan Undang-Undang Kemitraan Untuk Pengemudi Ojek Online," Jurnal Hukum Statuta, Vol. 2, No. 3, 2023, hlm. 164, <https://ejournal.upnvj.ac.id/statuta/article/view/9094>.

¹³ Izzati, "Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar," op.cit., hlm. 291.

¹⁴ Tan, "A Brave New Frontier in the Dichotomous Indonesian Labour Law," op.cit., hlm. 5.

¹⁵ Wibowo, "Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," op.cit., hlm. 113.

kontraktor independen dalam kerangka kemitraan, dan tidak terdapat hubungan kerja sama patungan, persekutuan, atau agen yang terbentuk.¹⁶ Hal yang sama diterapkan oleh Grab melalui *Driver Partner Agreement*-nya. Argumentasi hukum yang digunakan adalah bahwa pengemudi merupakan usaha mikro yang bermitra dengan perusahaan platform, sehingga hubungannya tunduk pada UU UMKM, bukan UU Ketenagakerjaan.

Pengaturan kemitraan dalam hubungan antara perusahaan aplikasi dan pengemudi ojek online juga mendapat landasan dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat. Pasal 15 peraturan tersebut secara tegas menyatakan bahwa hubungan antara perusahaan aplikasi dan pengemudi merupakan hubungan kemitraan. Namun, sebagaimana dikritisi oleh Izzati, regulasi ini justru menciptakan distorsi logika kemitraan karena menempatkan beban kewajiban keselamatan secara tidak proporsional kepada pengemudi selaku pihak yang lebih lemah.¹⁷

Secara konseptual, kemitraan yang sejati mensyaratkan kesetaraan posisi tawar, kebebasan untuk menentukan harga jasa, kemampuan untuk menegosiasikan syarat-syarat kerja sama, dan penanggung-jawaban risiko yang berimbang. Namun, dalam praktik hubungan antara buruh digital dan perusahaan platform, tidak satu pun dari syarat-syarat tersebut terpenuhi secara memadai. Pengemudi tidak dapat menentukan tarif secara mandiri; tarif ditetapkan sepihak oleh platform. Pengemudi tidak dapat menegosiasikan syarat perjanjian yang bersifat *take-it-or-leave-it*. Pengemudi dapat dinonaktifkan (*suspend*) atau diterminasi oleh platform secara sepihak tanpa mekanisme banding yang memadai.¹⁸ Inilah yang dalam literatur hukum ketenagakerjaan disebut sebagai *bogus partnership* atau kemitraan semu.

Konsep *bogus partnership* mengacu pada situasi di mana suatu hubungan secara formal dikonstruksikan sebagai kemitraan, namun substansinya mengandung elemen-elemen hubungan kerja yang terselubung.¹⁹ Dalam kasus buruh digital di Indonesia, *bogus partnership* termanifestasi melalui beberapa indikator: (a) kontrol algoritmik platform atas cara kerja pengemudi yang menyerupai instruksi pemberi kerja; (b) ketergantungan ekonomi (*economic dependency*) pengemudi kepada platform sebagai satu-satunya atau sumber utama pendapatan; (c) integrasi pengemudi ke dalam sistem operasional platform yang menciptakan subordinasi *de facto*; dan (d) ketidakseimbangan kekuatan (*power asymmetry*) yang fundamental antara perusahaan platform bernilai miliaran rupiah dengan pengemudi individual.

¹⁶ Aryaputri dkk., "Urgensi Pembentukan Undang-Undang Kemitraan Untuk Pengemudi Ojek Online," *op.cit.*, hlm. 167.

¹⁷ Izzati, "Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek Online," *op.cit.*, hlm. 350-352.

¹⁸ Annazah dkk., "Kondisi Kerja dalam Relasi Kemitraan," *op.cit.*, hlm. 202-204.

¹⁹ Izzati dan Sesunan, "Misclassified Partnership and the Impact of Legal Loophole on Workers," *op.cit.*, hlm. 60.

C. Analisis Unsur Hubungan Kerja dalam Buruh Digital (Pekerjaan, Upah, dan Perintah)

Pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketiga unsur tersebut harus terpenuhi secara kumulatif untuk membuktikan adanya hubungan kerja secara hukum. Dalam konteks buruh digital, unsur pekerjaan terpenuhi karena pengemudi ojek online, kurir digital, maupun pengemudi layanan antar makanan melaksanakan aktivitas yang menjadi inti operasional perusahaan platform. Tanpa keberadaan mereka, model bisnis platform digital tidak dapat berjalan secara efektif.²⁰ Meskipun perusahaan platform berpendapat bahwa para pengemudi bekerja untuk kepentingan mereka sendiri sebagai pelaku usaha mandiri, pada kenyataannya mereka menjalankan pekerjaan yang dikelola, diorganisasi, dan dikendalikan dalam ekosistem platform. Pengemudi tidak menciptakan jasa secara independen, melainkan mengeksekusi permintaan yang disediakan oleh platform dengan identitas yang melekat pada merek perusahaan.²¹

Unsur upah juga dapat ditemukan dalam hubungan antara buruh digital dan perusahaan platform. Imbalan yang diterima pengemudi berupa komisi atau tarif per transaksi yang dibayarkan melalui aplikasi setelah dipotong biaya layanan platform. Walaupun perusahaan menganggap pembayaran tersebut sebagai komisi atau bagi hasil, secara substansial karakteristiknya identik dengan upah karena menjadi sumber penghidupan utama pekerja, dibayarkan secara teratur berdasarkan pekerjaan yang diselesaikan, serta besarnya ditentukan secara sepihak oleh platform.²² Rekomendasi ILO Nomor 198 tentang Hubungan Kerja menegaskan bahwa ketergantungan ekonomi terhadap satu entitas merupakan indikator penting keberadaan hubungan kerja. Ketika sebagian besar pendapatan pekerja berasal dari satu platform, hubungan tersebut secara fungsional menyerupai struktur pengupahan dalam hubungan kerja konvensional.²³ Selain itu, pengemudi tidak memiliki kewenangan menentukan tarif jasa secara mandiri karena seluruh mekanisme penetapan harga diatur melalui algoritma platform, termasuk tarif dasar maupun tarif surge. Kondisi ini menunjukkan adanya subordinasi dalam aspek pengupahan.

Sementara itu, unsur perintah tercermin melalui bentuk kontrol algoritmik yang diterapkan perusahaan platform. Walaupun pengemudi memiliki kebebasan relatif dalam menentukan waktu kerja dan menerima pesanan, platform tetap mengendalikan pelaksanaan

²⁰ Santoso, Hitaningtyas, dan Nugroho, "Karakteristik Hubungan Hukum Antara Pengemudi Ojek Online dan Perusahaan Aplikasi," *op.cit.*, hlm. 178.

²¹ *Ibid.*, hlm. 180.

²² Mas, Agusmidah, dan Ningsih, "Studi Komparasi Hubungan Kerja Non-Standar," *op.cit.*, hlm. 187.

²³ Oey, "Misklasifikasi Hubungan Kerja Pengemudi Ojek Online," *op.cit.*, hlm. 162.

pekerjaan melalui berbagai mekanisme seperti acceptance rate, standar pelayanan, sistem rating, pemberian sanksi berupa suspensi akun, serta skema bonus dan insentif yang dirancang untuk memengaruhi perilaku pekerja.²⁴ Dalam perspektif economic reality test yang digunakan ILO, kontrol algoritmik tersebut merupakan bentuk modern dari kewenangan perintah dalam hubungan kerja. Platform tidak hanya mengontrol hasil pekerjaan, tetapi juga mengendalikan cara pekerjaan dilaksanakan melalui kebijakan, algoritma, dan sistem insentif yang mengikat pekerja secara ekonomi maupun operasional.²⁵

Berdasarkan analisis tersebut, hubungan antara buruh digital dan perusahaan platform pada dasarnya memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana dipersyaratkan dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perjanjian kemitraan yang digunakan oleh perusahaan platform tidak serta-merta menghilangkan realitas hukum yang menunjukkan adanya hubungan kerja berdasarkan prinsip substance over form.

D. Dilema Status Hukum Buruh Digital dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia

Dilema status hukum buruh digital muncul dari ketegangan antara realitas ekonomi yang menunjukkan adanya hubungan kerja dan konstruksi hukum formal yang menempatkannya sebagai kemitraan. Kondisi ini menciptakan “platform paradox”, yaitu situasi abu-abu di mana pekerja tidak sepenuhnya terlindungi oleh hukum ketenagakerjaan maupun hukum perdata.²⁶

Secara struktural, ada tiga penyebab utama. Pertama, hukum ketenagakerjaan Indonesia hanya mengenal pekerja formal dan non-pekerja, tanpa kategori di tengah bagi pekerja yang bergantung secara ekonomi tetapi dianggap independen secara hukum.²⁷ Kedua, belum ada aturan khusus tentang kerja berbasis platform dalam UU Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja, sehingga perusahaan platform memakai celah ini untuk mempertahankan status kemitraan.²⁸ Ketiga, sistem pengawasan ketenagakerjaan masih konvensional dan belum sesuai dengan kerja digital yang fleksibel dan lintas wilayah.

Dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, meskipun ada perubahan terkait PKWT dan outsourcing, belum ada pengaturan khusus tentang pekerja platform digital. Ini menunjukkan adanya ketertinggalan regulasi (regulatory lag) dibanding perkembangan ekonomi digital.²⁹

²⁴ *Ibid.*, hlm. 168-171

²⁵ Izzati, "Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek Online," *op.cit.*, hlm. 340.

²⁶ ²⁵ Tan, "A Brave New Frontier in the Dichotomous Indonesian Labour Law," *op.cit.*, hlm. 20.

²⁷ Izzati, "Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar," *op.cit.*, hlm. 295-297.

²⁸ Stevania dan Hoesin, "Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker," *op.cit.*, hlm. 270-272.

²⁹ Mas, Agusmidah, dan Ningsih, "Studi Komparasi Hubungan Kerja Non-Standar," *op.cit.*, hlm. 193.

Dampaknya terlihat pada beberapa aspek. Pertama, pekerja platform tidak mendapat jaminan upah minimum karena pendapatan ditentukan oleh sistem dan kebijakan platform. Kedua, dalam BPJS Ketenagakerjaan, pengemudi dikategorikan sebagai bukan penerima upah (Permenaker No. 5 Tahun 2021), sehingga pendaftaran bersifat mandiri dan sering tidak optimal.³⁰ Ketiga, perlindungan keselamatan kerja belum otomatis diberikan meskipun risiko pekerjaan tinggi. Keempat, pemutusan kerja dapat dilakukan sepihak tanpa prosedur PHK, tanpa pesangon, dan tanpa akses ke penyelesaian sengketa hubungan industrial.

E. Perlindungan Hukum dan Hubungan Industrial bagi Buruh Digital

Teori perlindungan hukum menegaskan bahwa hukum memiliki fungsi preventif dan represif untuk melindungi individu dari kerugian.³¹ Dalam konteks buruh digital, fungsi ini seharusnya menjamin hak-hak dasar pekerja dari potensi eksploitasi. Namun dalam praktiknya, perlindungan tersebut belum memadai karena adanya celah regulasi.

Pada tingkat pertama, buruh digital tidak memperoleh perlindungan hukum ketenagakerjaan karena statusnya sebagai mitra. Akibatnya, mereka tidak berhak atas upah minimum, pesangon, cuti berbayar, maupun perlindungan PKWT. Selain itu, perlindungan K3 dalam UU Ketenagakerjaan juga tidak otomatis berlaku karena hanya ditujukan bagi hubungan kerja formal.³²

Pada tingkat kedua, buruh digital juga tidak masuk dalam sistem hubungan industrial. UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial hanya berlaku bagi hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Karena status buruh digital bukan pekerja, maka mereka tidak dapat mengakses mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun Pengadilan Hubungan Industrial.³³

Akibatnya, ketika terjadi perubahan tarif, pemotongan insentif, atau pemutusan akun secara sepihak oleh platform, buruh digital tidak memiliki mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif. Jalur yang tersedia hanya gugatan perdata melalui pengadilan umum, yang secara praktis sulit dijangkau karena biaya, waktu, dan kompleksitas proses.

Terkait hak berserikat, UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28 dan 28C juncto UU No. 21 Tahun 2000 memberikan jaminan kebebasan berserikat. Namun dalam praktiknya, buruh digital tidak dapat membentuk serikat pekerja formal karena tidak diakui sebagai pekerja dalam sistem ketenagakerjaan. Komunitas seperti Garda Indonesia atau KPOJ memang aktif, tetapi belum

³⁰ Annazah dkk., "Kondisi Kerja dalam Relasi Kemitraan," *op.cit.*, hlm. 205-206.

³¹ I Gede Sandy Satria, "Perlindungan Hak Pekerja Gig Economy melalui Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," *Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, Vol. 5, No. 1, 2025, hlm. 127, <https://doi.org/10.56393/nomos.v5i1.2723>.

³² Oey, "Misklasifikasi Hubungan Kerja Pengemudi Ojek Online," *op.cit.*, hlm. 173-175.

³³ Wibowo, "Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *op.cit.*, hlm. 117-119.

memiliki status hukum sebagai serikat pekerja yang dapat melakukan perundingan kolektif dengan platform.³⁴

Dari perspektif welfare state, kondisi ini menunjukkan lemahnya peran negara dalam melindungi warga dari risiko sosial-ekonomi akibat hubungan kerja.³⁵ Padahal, Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menegaskan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Karena itu, absennya perlindungan bagi buruh digital dapat dipandang sebagai ketidakseimbangan struktural yang bertentangan dengan prinsip keadilan sosial dalam konstitusi.

F. Perbandingan Pengaturan Buruh Digital di Indonesia dan Negara Lain

Perbandingan pengaturan buruh digital di berbagai negara memberikan perspektif penting untuk melihat alternatif model perlindungan yang dapat diterapkan di Indonesia. Singapura melalui *Platform Workers Act 2024* menjadi salah satu negara yang paling progresif di Asia Tenggara. Regulasi ini tidak mengklasifikasikan pekerja platform sebagai karyawan, tetapi menciptakan kategori khusus *platform workers*. Perusahaan platform diwajibkan memberikan kontribusi dana pensiun (CPF), perlindungan kecelakaan kerja, serta transparansi dalam perhitungan pendapatan.³⁶ Model ini dianggap mampu memberikan perlindungan substantif tanpa mengubah struktur bisnis platform secara total.

Inggris melalui putusan *Uber BV v. Aslam [2021] UKSC 5* menetapkan bahwa pengemudi Uber termasuk dalam kategori “workers”, yaitu kategori hukum menengah antara karyawan dan kontraktor independen. Status ini memberikan hak seperti upah minimum nasional dan cuti berbayar. Mahkamah menggunakan pendekatan *economic reality test* untuk menilai adanya kontrol substantif dari perusahaan terhadap pengemudi.³⁷

Uni Eropa melalui *Directive on Platform Work (2024)* menerapkan prinsip *presumption of employment*, yaitu pekerja platform dianggap sebagai pekerja kecuali perusahaan dapat membuktikan sebaliknya. Dengan demikian, beban pembuktian berada pada platform, bukan pada pekerja.³⁸ Pendekatan ini memperkuat posisi pekerja dalam sengketa hubungan kerja.

Spanyol melalui *Ley Rider (2021)* mewajibkan platform pengiriman mengakui kurir sebagai karyawan penuh. Kebijakan ini memberikan hak ketenagakerjaan lengkap seperti upah

³⁴ Aryaputri dkk., "Urgensi Pembentukan Undang-Undang Kemitraan Untuk Pengemudi Ojek Online," *op.cit.*, hlm. 170-171.

³⁵ Tan, "A Brave New Frontier in the Dichotomous Indonesian Labour Law," *op.cit.*, hlm. 28-30.

³⁶ Sri Jaya Lesmana dan Muhammad Mpu Samudra, "Legal Protection of Gig Economy Workers: A Comparative Study in Indonesia, Malaysia, and Singapore," *SASI*, Vol. 31, No. 3, 2025, hlm. 216-218, <https://doi.org/10.47268/sasi.v31i3.3006>.

³⁷ Mas, Agusmidah, dan Ningsih, "Studi Komparasi Hubungan Kerja Non-Standar," *op.cit.*, hlm. 192-194.

³⁸ Oey, "Misklasifikasi Hubungan Kerja Pengemudi Ojek Online," *op.cit.*, hlm. 165-166.

minimum, jaminan sosial, perlindungan K3, dan perlindungan PHK. Regulasi ini juga diperkuat oleh putusan Mahkamah Agung Spanyol yang menggunakan *economic reality test*.³⁹

Malaysia hingga saat ini belum memiliki regulasi khusus yang komprehensif. Pekerja platform masih dikategorikan sebagai pekerja mandiri (*self-employed*) sehingga tidak memperoleh perlindungan ketenagakerjaan yang memadai, meskipun pembahasan kebijakan sudah mulai dilakukan.⁴⁰

Dari perbandingan tersebut terlihat tiga model utama pengaturan, yaitu model kategori baru (Singapura dan Inggris), model presumsi hubungan kerja (Uni Eropa), dan model re-klasifikasi penuh (Spanyol). Ketiga pendekatan ini menunjukkan perbedaan cara negara merespons tantangan ekonomi digital, mulai dari fleksibilitas hingga perlindungan penuh terhadap pekerja platform.

G. Rekonstruksi Regulasi dan Model Perlindungan Buruh Digital di Indonesia

Berdasarkan seluruh analisis, penelitian ini merekomendasikan model perlindungan berlapis (*multi-layer protection model*) yang disesuaikan dengan kondisi hukum dan sosial-ekonomi Indonesia. Model ini terdiri dari empat pilar utama.

Pilar pertama adalah pembentukan kategori hukum baru (*sui generis*) bagi buruh digital. Dikotomi “pekerja” dan “bukan pekerja” perlu diperluas dengan kategori ketiga, yaitu “pekerja platform digital” atau “pekerja mandiri tergantung” (*dependent self-employed*). Kelompok ini secara formal dianggap independen, tetapi secara ekonomi bergantung pada platform dan secara operasional berada di bawah kontrol algoritmik.⁴¹ Dalam kategori ini, perlu dijamin *minimum floor of rights* berupa: (a) pendapatan minimum berbasis jam kerja aktif yang setara dengan UMR; (b) kewajiban kontribusi platform pada BPJS Ketenagakerjaan (JKK dan JKM); (c) transparansi perhitungan tarif dan algoritma pendapatan; (d) perlindungan dari deaktivasi akun sepihak dengan mekanisme banding; serta (e) akses penyelesaian sengketa yang sederhana dan terjangkau.⁴²

Pilar kedua adalah pembentukan Undang-Undang Kemitraan Digital. Regulasi ini diperlukan untuk mengatur hubungan kemitraan dalam ekonomi digital secara khusus, terpisah dari regulasi UMKM yang saat ini menjadi dasar kemitraan.⁴³ Undang-undang ini perlu mengatur definisi kemitraan digital, standar minimum hak dan kewajiban, larangan klausul kontrak sepihak (*take-it-or-leave-it*), kewajiban platform untuk melakukan konsultasi kolektif dengan mitra, serta sanksi terhadap praktik kemitraan semu (*bogus partnership*).

³⁹ Lesmana dan Samudra, "Legal Protection of Gig Economy Workers," *op.cit.*, hlm. 218-220.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 220-221.

⁴¹ Izzati, "Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar," *op.cit.*, hlm. 299-301.

⁴² Stevania dan Hoesin, "Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker," *op.cit.*, hlm. 275-276.

⁴³ Wibowo, "Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *op.cit.*, hlm. 119-121.

Pilar ketiga adalah perluasan sistem hubungan industrial. UU Nomor 2 Tahun 2004 perlu direvisi agar mencakup “perselisihan kemitraan digital” sehingga buruh platform dapat mengakses mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial.⁴⁴ Selain itu, pengakuan hak berserikat bagi buruh digital juga perlu diperjelas dalam UU Nomor 21 Tahun 2000 agar komunitas pengemudi dapat memiliki kekuatan perundingan kolektif yang sah.

Pilar keempat adalah penerapan *presumption of employment*. Mengadopsi pendekatan Uni Eropa, hubungan antara platform dan pekerja dianggap sebagai hubungan kerja apabila terdapat indikator kontrol seperti penetapan tarif sepihak, sistem rating, mekanisme suspensi, penggunaan atribut platform, dan ketergantungan ekonomi.⁴⁵ Dengan demikian, beban pembuktian dialihkan kepada platform, bukan kepada pekerja, sehingga menciptakan keseimbangan perlindungan yang lebih adil.

Implementasi model ini membutuhkan koordinasi lintas sektor antara Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Komunikasi dan Informatika, Kementerian Koperasi dan UKM, serta Otoritas Jasa Keuangan, dengan melibatkan akademisi, perusahaan platform, dan representasi buruh digital agar reformasi yang dihasilkan bersifat inklusif dan dapat diterapkan secara efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat ditarik tiga kesimpulan pokok sebagai berikut.

Pertama, hubungan antara buruh digital—khususnya pengemudi Gojek, Grab, Maxim, kurir Shopee Express, ShopeeFood, dan pekerja platform digital lainnya—dengan perusahaan platform secara substantif memenuhi unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Unsur pekerjaan terpenuhi karena buruh digital melaksanakan kegiatan yang merupakan inti bisnis platform; unsur upah terpenuhi karena imbalan yang diterima bersifat reguler, ditetapkan sepihak oleh platform, dan merupakan sumber penghidupan utama; dan unsur perintah terpenuhi dalam wujud kontrol algoritmik yang mengatur cara kerja, standar pelayanan, sistem *rating*, serta ancaman suspensi dan terminasi. Konstruksi formal sebagai “kemitraan” yang dibungkus melalui perjanjian berbasis KUH Perdata tidak mengubah realitas substantif hubungan tersebut, sehingga terdapat

⁴⁴ Aryaputri dkk., “Urgensi Pembentukan Undang-Undang Kemitraan Untuk Pengemudi Ojek Online,” *op.cit.*, hlm. 171-173.

⁴⁵ Lesmana dan Samudra, “Legal Protection of Gig Economy Workers,” *op.cit.*, hlm. 222-224.

indikasi kuat terjadinya *bogus partnership* atau kemitraan semu yang bertujuan menghindarkan kewajiban-kewajiban hukum ketenagakerjaan.

Kedua, status kemitraan yang diberikan kepada buruh digital menimbulkan konsekuensi hukum yang berat dan multidimensional. Dalam dimensi hukum ketenagakerjaan, buruh digital tidak mendapatkan perlindungan upah minimum, jaminan sosial otomatis, perlindungan K3, maupun hak atas pesangon. Dalam dimensi hubungan industrial, buruh digital tidak memiliki akses ke mekanisme perundingan kolektif, serikat pekerja yang diakui secara formal, dan Pengadilan Hubungan Industrial untuk menyelesaikan perselisihan dengan platform. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum, teori hubungan industrial, keadilan sosial, dan konsepsi Indonesia sebagai negara kesejahteraan (*welfare state*) sebagaimana diamanatkan UUD NRI Tahun 1945.

Ketiga, rekonstruksi regulasi yang ideal bagi buruh digital di Indonesia harus mengadopsi model perlindungan berlapis yang mencakup: (a) pembentukan kategori hukum *sui generis* "pekerja platform digital" yang memberikan *minimum floor of rights* tanpa menghilangkan fleksibilitas kerja; (b) pembentukan undang-undang kemitraan digital yang secara tegas melarang *bogus partnership*; (c) perluasan mekanisme hubungan industrial untuk mencakup perselisihan antara buruh digital dan platform; (d) adopsi mekanisme presumsi hubungan kerja yang menempatkan beban pembuktian pada platform; serta (e) perluasan cakupan BPJS Ketenagakerjaan secara wajib atas tanggung jawab platform.

DAFTAR PUSTAKA

Annazah, Nur Shafira, Hesty Tobing, Frendy Alfian Pratama Nasution, dan Muhyiddin. "Kondisi Kerja dalam Relasi Kemitraan: Studi Kasus pada Mitra Perusahaan Transportasi Online." *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 18, No. 3 (2023): 198-212. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i3.305>.

Aryaputri, Astri Sigit, M. Wahyu Mufti, Tirta Restu Kezia Siregar, dan Muhammad Ihsan Maulana. "Urgensi Pembentukan Undang-Undang Kemitraan Untuk Pengemudi Ojek Online." *Jurnal Hukum Statuta*, Vol. 2, No. 3 (2023): 164-173. <https://ejournal.upnvj.ac.id/statuta/article/view/9094>.

Izzati, Nabiyla Risfa. "Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Masalah-Masalah Hukum*, Vol. 50, No. 3 (2021): 290-303. <https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303>.

Izzati, Nabiyla Risfa. "Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek Online: Distorsi Logika Hubungan Kemitraan Ekonomi Gig." *Undang: Jurnal Hukum*, Vol. 5, No. 2 (2022): 325-356. <https://doi.org/10.22437/ujh.5.2.325-356>.

Izzati, Nabiyla Risfa dan Mas Muhammad Gibran Sesunan. "Misclassified Partnership and the Impact of Legal Loophole on Workers." *Bestuur*, Vol. 10, No. 1 (2022): 57-67. <https://doi.org/10.20961/bestuur.v10i1.62066>.

Lesmana, Sri Jaya dan Muhammad Mpu Samudra. "Legal Protection of Gig Economy Workers: A Comparative Study in Indonesia, Malaysia, and Singapore." *SASI*, Vol. 31, No. 3 (2025): 214-228. <https://doi.org/10.47268/sasi.v31i3.3006>.

Mas, Pranade, Agusmidah, dan Suria Ningsih. "Studi Komparasi Hubungan Kerja Non-Standar Dependent Self Employment dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dan Hukum Inggris Pada Era Gig Economy." *Mahadi: Indonesia Journal of Law*, Vol. 1, No. 2 (2022): 181-199. <https://doi.org/10.32734/mah.v1i2.9024>.

Oey, Williams. "Misklasifikasi Hubungan Kerja Pengemudi Ojek Online (Platform Worker) Di Indonesia." *Veritas et Justitia*, Vol. 10, No. 1 (2024): 153-178. <https://doi.org/10.25123/vej.v10i1.7722>.

Santoso, Budi, Ratih D.P. Hitaningtyas, dan Sugeng S.P. Nugroho. "Karakteristik Hubungan Hukum Antara Pengemudi Ojek Online dan Perusahaan Aplikasi." *Masalah-Masalah Hukum*, Vol. 52, No. 2 (2023): 174-186. <https://doi.org/10.14710/mmh.52.2.2023.174-186>.

Satria, I Gede Sandy. "Perlindungan Hak Pekerja Gig Economy melalui Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, Vol. 5, No. 1 (2025): 127-134. <https://doi.org/10.56393/nomos.v5i1.2723>.

Stevania, Maudy dan Siti Hajati Hoesin. "Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker Pada Era Gig Economy Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, Vol. 11, No. 2 (2024): 268-277. <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>.

Tan, David. "A Brave New Frontier in the Dichotomous Indonesian Labour Law: Gig Economy, Platform Paradox and Workers Without Employers." *Mimbar Hukum*, Vol. 33, No. 1 (2021): 1-38. <https://doi.org/10.22146/mh.v33i1.1956>.

Wibowo, Richard Jatimulya Alam. "Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan." *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 18, No. 2 (2023): 109-123. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.211>.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua.

Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat. Berita Negara Tahun 2019 Nomor 266.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 41.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 93.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131.