

STATUS HUKUM PERJANJIAN KEMITRAAN PLATFORM DIGITAL DAN PEMENUHAN HAK
JAMINAN SOSIAL SERTA UPAH MINIMUM BAGI PEKERJA BEBAS

Wilma Silalahi¹, Daniel Reynaldi Lumban Tobing²
Email wilmasilalahi@fh.untar.ac.id¹, danielreynaldi81@gmail.com²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanegara

Abstract

The development of digital platforms has created new forms of employment relationships through partnership agreements between platform companies and freelance workers. This arrangement raises legal issues concerning the status of partnership agreements and the extent to which freelance workers are entitled to social security protection and minimum wage guarantees. This study aims to analyze the legal status of partnership agreements between digital platforms and freelance workers and to examine the fulfillment of workers' rights to social security and minimum wages under Indonesian law. This study uses a normative juridical method with a statutory and conceptual approach. The analysis is conducted by examining relevant legislation, legal principles, and literature concerning employment relationships, partnership agreements, social security, and minimum wage protection. The results indicate that the use of partnership agreements does not automatically exclude the possibility of an employment relationship when, in practice, elements of work, orders, and remuneration are present. The legal status of freelance workers therefore needs to be assessed based on the substance and implementation of the relationship rather than merely the terminology used in the agreement. The fulfillment of social security and minimum wage rights also depends on the legal classification of the relationship and the applicable regulatory framework. Strengthening legal certainty and worker protection is necessary to ensure that the development of the digital platform economy does not result in the weakening of fundamental workers' rights

Keywords: Digital Platform, Partnership Agreement, Freelance Workers, Social Security, Minimum Wage.

Abstrak

Perkembangan platform digital telah melahirkan bentuk hubungan kerja baru melalui perjanjian kemitraan antara perusahaan platform digital dengan pekerja bebas. Pengaturan tersebut menimbulkan persoalan hukum

Article History

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 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/).

mengenai status perjanjian kemitraan serta sejauh mana pekerja bebas memperoleh perlindungan jaminan sosial dan pemenuhan hak atas upah minimum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis status hukum perjanjian kemitraan antara platform digital dan pekerja bebas serta mengkaji pemenuhan hak pekerja atas jaminan sosial dan upah minimum berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Analisis dilakukan terhadap peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, serta literatur yang berkaitan dengan hubungan kerja, perjanjian kemitraan, jaminan sosial, dan perlindungan upah minimum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan perjanjian kemitraan tidak secara otomatis menghilangkan kemungkinan adanya hubungan kerja apabila dalam pelaksanaannya terdapat unsur pekerjaan, perintah, dan pemberian upah. Status hukum pekerja bebas perlu dinilai berdasarkan substansi dan pelaksanaan hubungan hukum, bukan semata-mata berdasarkan istilah yang digunakan dalam perjanjian. Pemenuhan hak atas jaminan sosial dan upah minimum juga bergantung pada klasifikasi hubungan hukum serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penguatan kepastian hukum dan perlindungan pekerja diperlukan agar perkembangan ekonomi berbasis platform digital tidak mengakibatkan berkurangnya pemenuhan hak-hak dasar pekerja.

Kata kunci: Platform Digital, Perjanjian Kemitraan, Pekerja Bebas, Jaminan Sosial, Upah Minimum.

PENDAHULUAN

Pendahuluan: Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan terhadap pola hubungan kerja di Indonesia. Kehadiran berbagai platform digital melahirkan bentuk pekerjaan yang lebih fleksibel dan tidak selalu mengikuti pola hubungan kerja konvensional. Pengemudi transportasi daring, kurir, pekerja pengantaran, serta berbagai pekerja lepas berbasis aplikasi merupakan bagian dari fenomena gig economy atau ekonomi berbasis pekerjaan lepas. Dalam praktiknya, perusahaan platform digital umumnya menempatkan pekerja tersebut sebagai mitra berdasarkan perjanjian kemitraan, bukan sebagai pekerja yang terikat dalam hubungan kerja. Model tersebut memberikan fleksibilitas bagi para pihak, tetapi pada saat yang sama menimbulkan persoalan mengenai kedudukan hukum pekerja dan batas tanggung jawab perusahaan platform terhadap pemenuhan hak-hak pekerja.

Persoalan utama muncul karena hubungan kemitraan secara formal belum tentu mencerminkan hubungan yang benar-benar setara. Dalam praktiknya, platform digital dapat menentukan mekanisme penerimaan pekerjaan, sistem pembayaran, pemberian insentif, penilaian kinerja, hingga pemberian sanksi atau penghentian akses terhadap platform. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tingkat ketergantungan pekerja terhadap platform yang dapat menyerupai karakteristik hubungan kerja. Ramadhan, Singadimedja, dan Surjanti (2022) menemukan bahwa perjanjian kemitraan antara penyedia platform dan gig worker dapat memiliki karakter kemitraan semu karena terdapat ketidakseimbangan kedudukan para pihak serta klausul yang membatasi tanggung jawab penyedia platform.

Permasalahan mengenai status hukum tersebut memiliki konsekuensi terhadap pemenuhan hak-hak pekerja. Apabila pekerja dikategorikan sebagai mitra independen, maka perlindungan yang secara khusus diberikan oleh hukum ketenagakerjaan, termasuk perlindungan upah minimum dan jaminan sosial ketenagakerjaan, tidak serta-merta dapat diterapkan sebagaimana terhadap pekerja dalam hubungan kerja. Sebaliknya, apabila dalam pelaksanaannya terdapat unsur pekerjaan, perintah, dan imbalan sebagaimana karakteristik hubungan kerja, penggunaan istilah “mitra” dalam perjanjian tidak seharusnya menjadi satu-satunya dasar dalam menentukan status hukum seseorang. Wibowo (2023) menegaskan adanya kebutuhan pembaruan hukum ketenagakerjaan untuk mengakomodasi hubungan kemitraan yang berkembang dalam gig economy sekaligus memberikan perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja.

Kajian mengenai pekerja platform digital sebelumnya telah banyak membahas persoalan status dan perlindungan hukum. Ulil Albab, Hasan, dan Sibarani (2023) menunjukkan bahwa hubungan kerja dalam gig economy menghadirkan persoalan keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan karena konstruksi kemitraan belum memberikan bentuk hukum yang jelas bagi pekerja gig. Sementara itu, Dimas (2024) mengkaji fenomena misklasifikasi hubungan kerja pada pengemudi ojek daring dan menunjukkan bahwa konstruksi pekerja sebagai “mitra” berpotensi menyebabkan pekerja tidak memperoleh perlindungan yang memadai sebagai pekerja. Penelitian lain mengenai implikasi perjanjian kemitraan juga menunjukkan bahwa keberadaan unsur hubungan kerja dalam pelaksanaan perjanjian dapat memengaruhi status hubungan hukum sekaligus tanggung jawab pihak yang menggunakan tenaga pekerja tersebut (Arif & Widiatedja, 2025).

Perkembangan penelitian terbaru menunjukkan bahwa persoalan tersebut masih relevan dan belum memperoleh penyelesaian hukum yang komprehensif. Penelitian mengenai pekerja platform pada tahun 2026 menunjukkan bahwa pekerja digital secara formal masih ditempatkan sebagai mitra, sementara dalam praktiknya terdapat kontrol platform yang cukup kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut menimbulkan persoalan dalam pemenuhan hak atas jaminan sosial, upah minimum, keselamatan kerja, dan perlindungan ketenagakerjaan lainnya. Masih terdapat kesenjangan antara konstruksi hukum formal sebagai hubungan kemitraan dengan realitas hubungan kerja yang berlangsung melalui platform digital.

Research gap dalam penelitian ini terletak pada masih terbatasnya kajian yang secara khusus menghubungkan status hukum perjanjian kemitraan platform digital dengan konsekuensi pemenuhan hak jaminan sosial dan upah minimum bagi pekerja bebas dalam satu analisis hukum yang terpadu. Sebagian penelitian terdahulu lebih menitikberatkan pada klasifikasi hubungan kerja, perlindungan hukum, atau kemitraan semu secara umum, sedangkan hubungan antara status perjanjian dengan konsekuensi terhadap dua hak dasar tersebut masih memerlukan kajian lebih lanjut. Penelitian ini juga tidak hanya melihat label “mitra” dalam perjanjian, tetapi menilai substansi hubungan hukum dan pelaksanaannya untuk menentukan konsekuensi perlindungan yang seharusnya diberikan kepada pekerja.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada analisis yang mengintegrasikan status hukum perjanjian kemitraan, karakter hubungan kerja dalam praktik platform digital, serta pemenuhan hak jaminan sosial dan upah minimum bagi pekerja bebas. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai posisi hukum pekerja platform dalam sistem hukum Indonesia serta memperlihatkan kebutuhan penguatan regulasi agar fleksibilitas ekonomi digital tetap berjalan tanpa mengesampingkan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis status hukum perjanjian kemitraan antara platform digital dan pekerja bebas serta menganalisis pemenuhan hak jaminan sosial dan upah minimum bagi pekerja bebas berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan hukum ketenagakerjaan dan hukum perjanjian dalam menghadapi perkembangan pola kerja berbasis platform digital.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang menitikberatkan pada kajian terhadap norma, asas, konsep, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti. Metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis status hukum perjanjian kemitraan antara platform digital dan pekerja bebas serta konsekuensi hukumnya terhadap pemenuhan hak jaminan sosial dan upah minimum. Penelitian tidak dilakukan melalui penelitian lapangan terhadap pekerja atau perusahaan platform, melainkan melalui penelaahan terhadap bahan hukum yang relevan.

Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji ketentuan hukum yang mengatur perjanjian, hubungan kerja, perlindungan pekerja, jaminan sosial, serta pengupahan. Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis konsep perjanjian kemitraan, hubungan kerja, pekerja bebas, jaminan sosial, dan upah minimum serta relevansinya dengan perkembangan pekerjaan berbasis platform digital.

Objek penelitian berupa norma dan ketentuan hukum yang berkaitan dengan perjanjian kemitraan platform digital dan perlindungan hukum bagi pekerja bebas. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah mengalami perubahan, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, serta peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan hubungan kerja, pengupahan, jaminan sosial, dan perkembangan ekonomi digital. Bahan hukum sekunder berupa buku hukum, artikel jurnal ilmiah, hasil penelitian, dan pendapat para ahli yang relevan dengan objek penelitian. Bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber referensi yang digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap istilah atau konsep hukum tertentu.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dan studi dokumentasi. Studi kepustakaan dilakukan dengan mengidentifikasi, menginventarisasi, membaca, dan menelaah berbagai bahan hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian. Bahan hukum yang telah diperoleh kemudian diklasifikasikan berdasarkan pokok permasalahan, yaitu status hukum perjanjian kemitraan, karakteristik hubungan antara platform digital dan pekerja bebas, hak atas jaminan sosial, serta pemenuhan hak atas upah minimum.

Teknik analisis bahan hukum menggunakan analisis kualitatif-deskriptif dengan pola berpikir deduktif. Bahan hukum yang telah dikumpulkan dianalisis secara sistematis dengan menghubungkan ketentuan hukum yang berlaku dengan konsep dan teori hukum yang relevan. Analisis dilakukan dengan terlebih dahulu mengidentifikasi karakteristik perjanjian kemitraan dan hubungan hukum antara platform digital dengan pekerja bebas, kemudian menilai kesesuaiannya dengan ketentuan hukum mengenai hubungan kerja dan perjanjian. Selanjutnya, penelitian menganalisis konsekuensi status hukum tersebut terhadap pemenuhan hak jaminan sosial dan upah minimum.

Keabsahan bahan hukum dilakukan melalui penelusuran dan perbandingan antarsumber hukum (legal source checking) dengan membandingkan ketentuan peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Analisis dilakukan secara objektif dengan memperhatikan hierarki peraturan perundang-undangan serta asas *lex superior derogat legi inferiori*, sehingga diperoleh argumentasi hukum yang sistematis mengenai kedudukan pekerja bebas dalam hubungan kemitraan berbasis platform digital. Penelitian ini tidak melibatkan partisipan manusia sehingga tidak memerlukan wawancara, kuesioner, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, maupun prosedur etik penelitian terhadap responden.

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yuridis normatif terhadap peraturan perundang-undangan, buku, dan jurnal yang berkaitan dengan hubungan kemitraan platform digital, diperoleh beberapa temuan utama mengenai status hukum perjanjian kemitraan serta pemenuhan hak jaminan sosial dan upah minimum bagi pekerja bebas.

1. Kedudukan Hukum Perjanjian Kemitraan Platform Digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara perusahaan platform digital dengan pekerja bebas pada umumnya dituangkan dalam bentuk perjanjian kemitraan. Perjanjian tersebut digunakan untuk menempatkan pekerja sebagai “mitra” dan bukan sebagai pekerja dalam hubungan kerja. Dalam praktiknya, bentuk perjanjian tersebut banyak digunakan pada layanan transportasi daring dan jasa berbasis aplikasi.

Secara hukum perdata, perjanjian kemitraan dapat dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak sepanjang memenuhi syarat sah perjanjian. Akan tetapi, hasil penelaahan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara bentuk formal perjanjian dengan praktik pelaksanaannya. Platform digital dapat menetapkan ketentuan mengenai penggunaan aplikasi, mekanisme penerimaan pekerjaan, tarif, insentif, penilaian, serta sanksi terhadap pekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pekerja tidak sepenuhnya mempunyai posisi yang bebas dan setara dalam menentukan seluruh aspek hubungan kemitraan (Wibowo & Adjie, 2022).

Penelitian mengenai kedudukan mitra pengemudi ojek online juga menunjukkan bahwa perjanjian kemitraan mempunyai karakteristik tersendiri karena dibuat melalui kontrak yang telah disiapkan oleh perusahaan penyedia platform. Posisi pekerja dalam menerima atau menolak ketentuan kontrak menjadi terbatas karena akses terhadap pekerjaan bergantung pada kesediaannya menerima ketentuan platform (Amin & Faizal, 2021).

2. Adanya Indikasi Unsur Hubungan Kerja dalam Praktik

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan adanya indikasi unsur hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan berbasis platform digital. Unsur tersebut dapat dilihat dari adanya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, imbalan atau penghasilan yang diterima setelah pekerjaan diselesaikan, serta bentuk pengendalian dari perusahaan platform melalui sistem aplikasi. Pengendalian tersebut tidak selalu diberikan secara langsung oleh manusia, tetapi dapat dilakukan melalui algoritma, sistem penilaian, pembagian pekerjaan, pemberian insentif, pembatasan akses, dan suspend akun. Bentuk pengendalian digital tersebut menunjukkan bahwa perkembangan teknologi telah mengubah bentuk perintah dalam hubungan kerja menjadi lebih tidak langsung (Wulansari et al., 2024).

Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa pekerja gig economy secara substansial dapat memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah, meskipun secara formal ditempatkan

sebagai mitra. Kontrol algoritmik dan ketergantungan ekonomi menjadi salah satu faktor yang memperkuat adanya karakter hubungan kerja dalam praktik (Wardhana & Rasji, 2026).

3. Pemenuhan Hak Jaminan Sosial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa status pekerja sebagai mitra menimbulkan persoalan dalam pemenuhan hak jaminan sosial. Pekerja platform digital pada dasarnya menghadapi risiko kerja, terutama pekerja yang melakukan aktivitas di lapangan seperti pengemudi dan kurir. Risiko kecelakaan kerja, kehilangan pendapatan karena tidak dapat bekerja, serta risiko sosial lainnya membutuhkan mekanisme perlindungan yang memadai.

Namun, ketika pekerja ditempatkan sebagai mitra atau pekerja mandiri, tanggung jawab terhadap kepesertaan jaminan sosial cenderung lebih banyak dibebankan kepada pekerja sendiri. Kondisi tersebut menimbulkan kesenjangan perlindungan antara pekerja platform dan pekerja yang berada dalam hubungan kerja formal (Hambodo & Darmawan, 2024).

Kajian mengenai perlindungan pekerja platform juga menunjukkan bahwa jaminan sosial merupakan salah satu bidang yang mengalami kesenjangan perlindungan akibat belum jelasnya status hukum pekerja platform digital. Ketidakjelasan tersebut menyebabkan mekanisme perlindungan sosial belum sepenuhnya mampu mengikuti perkembangan bentuk pekerjaan digital (Lumban Gaol et al., 2026).

4. Pemenuhan Hak atas Upah Minimum

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persoalan upah minimum bagi pekerja platform digital berkaitan erat dengan status hukum pekerja. Sistem pembayaran pada platform umumnya didasarkan pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tarif layanan, insentif, bonus, dan ketentuan lain yang ditetapkan platform. Sistem tersebut berbeda dengan mekanisme pengupahan pekerja dalam hubungan kerja formal. Pekerja platform dapat memperoleh penghasilan berdasarkan jumlah pesanan yang diterima, sementara sebagian biaya operasional seperti bahan bakar, pemeliharaan kendaraan, kuota internet, dan kebutuhan kerja lainnya harus ditanggung sendiri. Kondisi tersebut menyebabkan jumlah pendapatan yang diterima pekerja tidak selalu dapat disamakan dengan upah yang diterima pekerja dalam hubungan kerja. Permasalahan semakin kompleks ketika tarif dan insentif ditentukan melalui kebijakan platform sehingga pekerja memiliki keterbatasan dalam menentukan nilai ekonomis pekerjaannya. Hasil kajian mengenai pekerja fleksibel dalam ekonomi platform menunjukkan adanya kesenjangan perlindungan terhadap pendapatan pekerja karena kerangka hukum ketenagakerjaan yang berlaku belum sepenuhnya menyesuaikan diri dengan karakter pekerjaan berbasis platform (Hambodo & Darmawan, 2024).

B. Pembahasan

1. Status Hukum Perjanjian Kemitraan Platform Digital dalam Perspektif Hukum Indonesia

Perjanjian kemitraan pada dasarnya merupakan hubungan hukum yang dapat dibentuk berdasarkan kesepakatan para pihak. Namun, dalam menentukan status hukum suatu hubungan, penggunaan istilah dalam perjanjian tidak dapat dijadikan satu-satunya dasar. Substansi hubungan dan pelaksanaannya harus menjadi pertimbangan utama. Dalam konteks platform digital, permasalahan muncul ketika pekerja secara formal disebut sebagai mitra, tetapi dalam pelaksanaannya terdapat pengaturan dan pengendalian yang dilakukan oleh perusahaan platform. Wibowo dan Adjie (2022) menjelaskan bahwa perjanjian kemitraan pada transportasi online perlu dilihat tidak hanya dari bentuk kontraknya, tetapi juga dari perlindungan hukum yang diberikan kepada pengemudi. Hal tersebut berkaitan dengan konsep hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Hubungan kerja memiliki unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Apabila ketiga unsur tersebut terdapat dalam praktik hubungan antara platform dan pekerja, maka hubungan tersebut perlu dianalisis secara lebih mendalam untuk menentukan apakah benar merupakan kemitraan atau justru mempunyai karakter hubungan kerja.

Perubahan teknologi membuat unsur perintah menjadi lebih kompleks. Pada hubungan kerja konvensional, perintah biasanya diberikan secara langsung oleh atasan kepada pekerja. Pada platform digital, perintah dapat diwujudkan melalui algoritma yang menentukan pekerjaan, sistem rating, target, insentif, tarif, serta pembatasan akun. Wulansari et al. (2024) menunjukkan bahwa fleksibilitas yang ditawarkan ekonomi gig tidak selalu berarti pekerja mempunyai kebebasan penuh karena terdapat mekanisme kontrol yang dilakukan melalui platform. Perjanjian kemitraan tidak seharusnya hanya dianalisis berdasarkan nama atau bentuk kontraknya. Apabila dalam pelaksanaan hubungan terdapat kontrol dan ketergantungan yang kuat, maka perlu dilakukan penilaian terhadap substansi hubungan tersebut. Pendekatan tersebut penting untuk mencegah terjadinya penggunaan bentuk kemitraan sebagai cara untuk menghindari kewajiban perlindungan ketenagakerjaan.

2. Pemenuhan Hak Jaminan Sosial bagi Pekerja Bebas

Jaminan sosial merupakan bagian penting dari perlindungan pekerja karena pekerjaan selalu memiliki risiko sosial dan ekonomi. Pekerja platform digital memiliki karakter risiko yang berbeda-beda sesuai jenis pekerjaannya. Pengemudi dan kurir, misalnya, memiliki risiko kecelakaan di jalan, sedangkan pekerja digital lainnya dapat menghadapi risiko kehilangan penghasilan ketika akun atau akses pekerjaan dihentikan. Persoalan hukum muncul ketika pekerja ditempatkan sebagai mitra independen. Dalam hubungan kerja formal, perlindungan jaminan sosial mempunyai dasar kewajiban yang lebih jelas. Sementara itu, dalam hubungan kemitraan, pekerja sering kali harus mengupayakan perlindungan sosial secara mandiri.

Hambodo dan Darmawan (2024) menunjukkan bahwa kesenjangan perlindungan sosial merupakan salah satu persoalan utama dalam ekonomi gig. Fleksibilitas hubungan kerja digital belum sepenuhnya diikuti oleh mekanisme perlindungan sosial yang fleksibel dan mampu mengikuti karakter pekerjaan tersebut. Menurut Lumban Gaol et al. (2026), ketidakjelasan status pekerja gig menyebabkan perlindungan sosial belum dapat diberikan secara optimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa persoalan jaminan sosial tidak dapat dilepaskan dari persoalan status hukum pekerja. Berdasarkan kondisi tersebut, pemenuhan jaminan sosial bagi pekerja platform membutuhkan kejelasan mengenai pihak yang bertanggung jawab. Apabila hubungan tersebut terbukti merupakan hubungan kerja, kewajiban perlindungan harus mengikuti ketentuan hukum ketenagakerjaan. Apabila hubungan benar-benar merupakan kemitraan, tetap diperlukan mekanisme perlindungan sosial yang menjamin pekerja dapat memperoleh perlindungan tanpa menanggung seluruh risiko pekerjaan seorang diri.

3. Pemenuhan Hak Upah Minimum bagi Pekerja Bebas

Hak atas upah minimum pada dasarnya berkaitan dengan keberadaan hubungan kerja. Hal tersebut menjadi persoalan ketika pekerja platform secara formal dikategorikan sebagai mitra. Dalam kondisi tersebut, pembayaran yang diterima pekerja tidak selalu dipandang sebagai upah dalam pengertian hukum ketenagakerjaan. Namun, secara ekonomi, pekerja tetap bergantung pada pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan melalui platform. Ketergantungan ekonomi tersebut perlu menjadi pertimbangan dalam merumuskan perlindungan pekerja platform. Pendapatan pekerja platform juga perlu dilihat dari pendapatan bersih, bukan sekadar nominal pembayaran yang tercantum pada aplikasi. Pekerja dapat menanggung berbagai biaya operasional untuk memperoleh pendapatan tersebut. Nominal pendapatan yang terlihat cukup besar belum tentu menunjukkan bahwa pekerja telah memperoleh penghasilan yang layak. Permasalahan ini menunjukkan adanya perbedaan antara fleksibilitas kerja dengan perlindungan pendapatan. Kennedy (2026) dalam kajiannya mengenai transformasi kerja digital menunjukkan bahwa gig economy memberikan fleksibilitas, tetapi juga dapat menimbulkan ketidakpastian pendapatan dan marginalisasi pekerja apabila tidak disertai kebijakan perlindungan yang memadai. Apabila hubungan antara platform dengan pekerja memenuhi unsur hubungan kerja, maka penggunaan istilah “mitra” tidak seharusnya menghilangkan hak-hak pekerja yang melekat pada hubungan kerja. Sebaliknya, apabila hubungan tersebut merupakan kemitraan yang sebenarnya, perlu dikembangkan mekanisme perlindungan pendapatan yang sesuai dengan karakter pekerja bebas.

4. Implikasi Hukum terhadap Perlindungan Pekerja Platform Digital

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan erat antara status hukum perjanjian kemitraan, jaminan sosial, dan upah minimum. Ketika pekerja ditempatkan sebagai mitra, konsekuensi hukumnya adalah tidak seluruh perlindungan ketenagakerjaan dapat diterapkan secara langsung. Sebaliknya, apabila hubungan yang berlangsung secara substansial mempunyai karakter hubungan kerja, maka status tersebut perlu dikaji berdasarkan unsur hubungan kerja, bukan hanya berdasarkan istilah yang digunakan dalam kontrak.

Penelitian Amin dan Faizal (2021) serta Wibowo dan Adjie (2022) menunjukkan bahwa perjanjian kemitraan pada sektor transportasi daring masih menghadirkan persoalan mengenai kedudukan dan perlindungan pengemudi. Penelitian ini memperluas kajian tersebut dengan menghubungkan status hukum perjanjian kemitraan dengan dua bentuk perlindungan ekonomi dan sosial, yaitu jaminan sosial dan upah minimum. Kebaruan penelitian ini terletak pada penempatan status hukum perjanjian sebagai titik awal untuk menilai konsekuensi perlindungan pekerja. Dengan pendekatan tersebut, perlindungan pekerja tidak hanya dilihat dari apakah platform telah menyediakan fasilitas tertentu, tetapi juga dari apakah konstruksi hubungan hukum yang digunakan telah sesuai dengan kenyataan hubungan yang berlangsung. Pada akhirnya, perkembangan ekonomi digital membutuhkan keseimbangan antara fleksibilitas usaha dan perlindungan pekerja. Fleksibilitas merupakan karakter penting dalam ekonomi platform, tetapi fleksibilitas tidak seharusnya menghilangkan perlindungan dasar bagi pekerja. Kepastian mengenai status hukum, tanggung jawab platform, jaminan sosial, dan perlindungan pendapatan menjadi bagian penting dalam menciptakan hubungan digital yang lebih adil.

KESIMPULAN

Kesimpulan dan Saran: Berdasarkan hasil penelitian mengenai status hukum perjanjian kemitraan platform digital dan pemenuhan hak jaminan sosial serta upah minimum bagi pekerja bebas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kemitraan yang digunakan oleh platform digital tidak dapat dinilai hanya berdasarkan istilah atau bentuk formal yang tercantum dalam perjanjian. Status hubungan hukum perlu dilihat berdasarkan substansi dan pelaksanaannya, khususnya dengan memperhatikan keberadaan unsur pekerjaan, perintah, dan imbalan. Apabila dalam pelaksanaannya terdapat kontrol dan ketergantungan yang menunjukkan karakter hubungan kerja, maka penggunaan istilah mitra tidak dengan sendirinya menghilangkan kemungkinan adanya hubungan kerja. Status hukum tersebut memiliki konsekuensi terhadap pemenuhan hak pekerja. Dalam hal hubungan yang berlangsung merupakan hubungan kerja, perlindungan ketenagakerjaan, termasuk jaminan sosial dan hak atas upah minimum, harus ditempatkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebaliknya, apabila hubungan tersebut benar-benar merupakan kemitraan yang independen, pekerja tetap memerlukan mekanisme perlindungan sosial dan ekonomi yang sesuai dengan karakter pekerjaan bebas. Dengan demikian, persoalan utama dalam hubungan kerja berbasis platform digital bukan hanya mengenai penggunaan istilah kemitraan tetapi mengenai kepastian status hukum dan pembagian tanggung jawab antara platform dan pekerja.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan dengan menunjukkan pentingnya pendekatan substantif dalam menilai hubungan hukum pada ekonomi digital. Secara praktis, penelitian ini menunjukkan perlunya kepastian mengenai kedudukan pekerja platform, tanggung jawab perusahaan platform, serta mekanisme pemenuhan perlindungan sosial dan ekonomi pekerja. Dari sisi kebijakan, diperlukan pengaturan yang mampu menyesuaikan perkembangan model kerja berbasis platform dengan prinsip

perlindungan pekerja tanpa menghilangkan fleksibilitas yang menjadi karakteristik ekonomi digital.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan platform digital perlu menyusun perjanjian kemitraan secara lebih transparan dengan menjelaskan secara tegas hak, kewajiban, mekanisme pembayaran, sistem insentif, potongan pendapatan, mekanisme pemberian sanksi, serta prosedur penghentian atau pembatasan akses akun. Ketentuan tersebut perlu disusun dengan memperhatikan keseimbangan kedudukan para pihak sehingga pekerja tidak berada pada posisi yang sepenuhnya bergantung pada ketentuan sepihak platform.

Pemerintah perlu memperkuat kepastian regulasi mengenai kedudukan pekerja platform digital, terutama dalam membedakan hubungan kemitraan yang sebenarnya dengan hubungan yang secara substansial memiliki karakter hubungan kerja. Pengaturan tersebut juga perlu memberikan kejelasan mengenai mekanisme perlindungan jaminan sosial dan perlindungan pendapatan bagi pekerja platform sehingga tidak terjadi kekosongan perlindungan akibat ketidakjelasan status hukum.

Bagi pekerja platform digital, peningkatan pemahaman mengenai isi perjanjian, hak jaminan sosial, mekanisme pembayaran, serta hak dan kewajiban dalam hubungan kemitraan diperlukan agar pekerja dapat memahami posisi hukumnya dan mengambil langkah perlindungan yang sesuai.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat dikembangkan melalui penelitian empiris dengan melibatkan pekerja platform, perusahaan penyedia platform, dan pihak terkait untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kemitraan secara langsung. Penelitian lanjutan juga dapat membandingkan pengaturan pekerja platform digital di Indonesia dengan negara lain untuk memperoleh model perlindungan yang lebih adaptif terhadap perkembangan ekonomi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Muhammad, Dan Bhismodi Tri Wahyu Faizal. 2021. Kedudukan Mitra Pengemudi Ojek Online Dalam Perjanjian Kemitraan (Studi Kasus Akuisisi Uber Oleh Grab). *Al-Huquq: Journal Of Indonesian Islamic Economic Law* 3(1): 1-13.
- Aril Ramadhan, Holyness N. Singadimedja, Dan Rr. Janti Surjanti. 2022. "Tanggung Jawab Penyedia Platform Terhadap Pekerja Gig (Gig Worker) Dalam Hubungan Kemitraan Atas Wanprestasi Pembeli Ditinjau Dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata." *Padjadjaran Law Review* 10(2): 230-241.

- Ulil Albab, S.H.S., Azhar Muhammad Hasan, Dan Kevin Sibarani. 2023. Legal Protection Of Gig Workers In Indonesia: Reviewing Legal Justice, Certainty And Expediency. *Journal Of Interdisciplinary Legal Inquiries* 1(1).
- Oey, Williams. 2024. Misklasifikasi Hubungan Kerja Pengemudi Ojek Online (Platform Worker) Di Indonesia. *Veritas Et Justitia* 10(1): 153-178.
- Haerani, Ruslan. 2021. Perjanjian Kemitraan Antara PT Gojek Indonesia Dengan Driver Transportasi Berbasis Teknologi Di Pulau Lombok. *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum* 1(2).
- Wibowo, Hendy, Dan Habib Adjie. 2022. “Perlindungan Hukum Terhadap Pengemudi Transportasi Online Dalam Perjanjian Kemitraan. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*.
- Utami, Shelma Widya, Dan Dwi Harsono. 2023. Tata Kelola Kemitraan Antara PT Goto Gojek Tokopedia, Tbk. Dengan Mitra Pengemudi Dan Mitra Usaha Gofood Di Serang Banten. *Journal Of Public Policy And Administration Research* 8(6).
- Harahap, Arifuddin Muda. 2020. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Batu: Literasi Nusantara.
- Khakim, Abdul. 2020. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Wijayanti, Asri. 2020. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.
- Husni, Lalu. 2020. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Depok: Rajawali Pers.
- Sembiring, Sentosa. 2021. Hukum Dagang. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Fuady, Munir. 2021. Hukum Kontrak: Buku Kesatu. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2021. Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana.
- Soekanto, Soerjono, Dan Sri Mamudji. 2021. Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Terkait Pengupahan Yang Berlaku.