



## Ketidakpastian Status Hubungan Kerja dalam Ekonomi Digital (Studi Pada Shopee Indonesia dan Implikasinya terhadap Perlindungan Hukum Pekerja)

Marcia Gladys Rumambi<sup>1\*</sup>, Gunardi Lie<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara Jakarta, Indonesia

Email: [marcia.205230220@stu.untar.ac.id](mailto:marcia.205230220@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup>, [gunardi@fh.untar.ac.id](mailto:gunardi@fh.untar.ac.id)<sup>2</sup>

\*Penulis Korespondensi: [marcia.205230220@stu.untar.ac.id](mailto:marcia.205230220@stu.untar.ac.id)

**Abstract.** *The uncertainty of employment status in the digital economy constitutes a significant legal issue arising from the mismatch between conventional labor law frameworks and platform-based work practices. This study aims to analyze the uncertainty of employment relationships in the digital economy, particularly in the context of platform companies such as Shopee Indonesia, and to examine its implications for workers' legal protection. This research employs a normative legal method using statutory and conceptual approaches. The findings indicate that the relationship between platform workers and companies is formally constructed as a partnership; however, substantively it reflects elements of an employment relationship, particularly in terms of control, economic dependency, and algorithm-based work management. This ambiguity results in the fulfillment of workers fundamental rights, including social security, income certainty, and legal protection. Furthermore, the lack of transparency in algorithmic systems exacerbates the potential for injustice within such working arrangements. Therefore, there is a need for a more adaptive legal policy formulation that emphasizes a substance-over-form approach, recognition of platform workers, and the strengthening of legal protection mechanisms that are not solely dependent on the formal classification of employment relationships.*

**Keywords:** Digital Economy; Employment Relationship; Gig Economy; Legal Protection; Platform Workers.

**Abstrak.** Ketidakpastian status hubungan kerja dalam ekonomi digital merupakan permasalahan hukum yang muncul akibat ketidaksesuaian antara konstruksi hukum ketenagakerjaan konvensional dengan praktik hubungan kerja berbasis *platform*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk ketidakpastian status hubungan kerja dalam ekonomi digital, khususnya pada praktik yang terjadi pada perusahaan *platform* seperti Shopee Indonesia, serta implikasinya terhadap perlindungan hukum pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan perusahaan *platform* secara formal dikonstruksikan sebagai hubungan kemitraan, namun secara substantif mengandung unsur hubungan kerja, terutama dalam hal adanya kontrol, ketergantungan ekonomi, dan pengaturan kerja melalui sistem algoritma. Ketidakjelasan ini berdampak pada tidak terpenuhinya hak-hak normatif pekerja, seperti jaminan sosial, kepastian pendapatan, dan perlindungan hukum. Selain itu, penggunaan algoritma yang tidak transparan semakin memperbesar potensi ketidakadilan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan formulasi kebijakan hukum yang lebih adaptif dengan mengedepankan pendekatan berbasis substansi, pengakuan terhadap pekerja *platform*, serta penguatan perlindungan hukum yang tidak semata-mata bergantung pada status formal hubungan kerja.

**Kata Kunci:** Ekonomi Digital; Hubungan Kerja; Ketenagakerjaan; Pekerja *Platform*; Perlindungan Hukum.

### 1. PENDAHULUAN

Ketidakpastian status hubungan kerja merupakan suatu kondisi ketika hubungan antara pekerja dan pihak yang memberikan pekerjaan tidak dapat dikualifikasikan secara jelas ke dalam kategori hubungan kerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan (Pakpahan et al., 2025). Ketidakjelasan ini muncul ketika konstruksi hubungan kerja secara normatif tidak mampu menangkap realitas faktual yang berkembang di masyarakat. Dalam konteks ekonomi digital, persoalan ini menjadi semakin kompleks karena hubungan kerja tidak lagi didasarkan pada interaksi langsung, melainkan dimediasi oleh sistem digital yang mengaburkan batas antara pekerja dan mitra usaha.

Ekonomi digital sebagai suatu sistem ekonomi berbasis teknologi telah mengubah struktur relasi kerja secara fundamental. Dalam praktiknya, perusahaan berbasis *platform* seperti Shopee Indonesia tidak selalu menempatkan dirinya sebagai pemberi kerja dalam arti hukum formal, melainkan sebagai perantara yang menghubungkan penyedia jasa dengan konsumen (Wardhana & Rasji, 2025). Namun demikian, relasi tersebut tidak sepenuhnya bersifat netral, karena perusahaan tetap memiliki kontrol signifikan melalui sistem digital yang mengatur distribusi pekerjaan, penilaian kinerja, hingga pemberian insentif. Hal ini menunjukkan adanya bentuk kontrol terselubung yang secara substantif menyerupai hubungan kerja.

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja ditentukan oleh adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Agusmidah, 2012). Unsur perintah secara tradisional dipahami sebagai instruksi langsung dari pemberi kerja kepada pekerja. Akan tetapi, dalam ekonomi digital, perintah tersebut mengalami transformasi menjadi kontrol berbasis algoritma. Instruksi kerja tidak lagi diberikan secara verbal atau tertulis oleh manusia, melainkan melalui sistem otomatis yang mengatur perilaku pekerja. Perubahan bentuk kontrol ini menimbulkan kesulitan dalam mengidentifikasi apakah suatu hubungan dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja menurut hukum positif (Husni, 2016).

Lebih lanjut, ketidakpastian ini juga dipengaruhi oleh penggunaan kontrak kemitraan sebagai dasar hubungan hukum antara perusahaan dan pekerja (Mufarrochah et al., 2025). Kontrak tersebut secara formal menempatkan pekerja sebagai pihak yang independen, sehingga tidak tunduk pada rezim hukum ketenagakerjaan. Namun dalam praktiknya, posisi tawar pekerja sangat lemah karena tidak memiliki ruang untuk melakukan negosiasi terhadap isi kontrak. Dengan demikian, kontrak kemitraan sering kali tidak mencerminkan prinsip kebebasan berkontrak secara substantif, melainkan menjadi instrumen yang memperkuat dominasi perusahaan terhadap pekerja. Kondisi tersebut menimbulkan implikasi serius terhadap perlindungan hukum pekerja.

Pekerja yang tidak diakui sebagai pekerja dalam hubungan kerja formal kehilangan akses terhadap berbagai hak normatif, seperti jaminan sosial, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, serta standar upah minimum. Selain itu, pekerja juga tidak memiliki kepastian hukum terkait statusnya, sehingga berada dalam posisi rentan terhadap eksploitasi (Rohendi, 2025). Dalam perspektif hukum, keadaan ini bertentangan dengan tujuan dasar hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi pihak yang secara ekonomi lebih lemah (Agusmidah, 2012).

Dalam perkembangan lebih lanjut, ketidakpastian status hubungan kerja juga berkaitan dengan fenomena fleksibilitas tenaga kerja yang menjadi karakter utama ekonomi digital. Fleksibilitas ini sering dipromosikan sebagai bentuk kebebasan bagi pekerja untuk menentukan waktu dan cara kerja. Namun, dalam praktiknya fleksibilitas tersebut sering kali bersifat semu, karena pekerja tetap terikat pada sistem yang dikendalikan oleh perusahaan (Syaihuputra et al., 2025). Dengan kata lain, fleksibilitas yang ditawarkan tidak selalu diikuti dengan perlindungan yang memadai, sehingga berpotensi menimbulkan ketimpangan dalam hubungan kerja. Selain itu, penggunaan teknologi digital dalam hubungan kerja menimbulkan persoalan baru terkait transparansi dan akuntabilitas. Algoritma yang digunakan oleh perusahaan *platform* memiliki peran penting dalam menentukan akses terhadap pekerjaan dan tingkat pendapatan pekerja. Akan tetapi, mekanisme kerja algoritma tersebut sering kali tidak transparan, sehingga pekerja tidak memiliki kemampuan untuk memahami atau menggugat keputusan yang dihasilkan oleh sistem. Hal ini menimbulkan bentuk ketidakadilan baru yang tidak sepenuhnya dapat dijangkau oleh instrumen hukum konvensional.

Dari sudut pandang kebijakan hukum, kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara perkembangan praktik ekonomi dengan kerangka regulasi yang berlaku. Hukum ketenagakerjaan yang ada saat ini masih didasarkan pada model hubungan kerja konvensional yang tidak sepenuhnya relevan dengan karakteristik ekonomi digital. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan hukum yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan tersebut, tanpa mengabaikan prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang rentan. Lebih jauh lagi, ketidakpastian status hubungan kerja tidak hanya berdampak pada individu pekerja, tetapi juga terhadap sistem ketenagakerjaan secara keseluruhan. Ketika semakin banyak pekerja berada di luar perlindungan hukum formal, maka hal ini dapat melemahkan efektivitas kebijakan ketenagakerjaan nasional, termasuk dalam hal jaminan sosial dan perlindungan tenaga kerja (Irawan et al., 2025). Dengan demikian, persoalan ini memiliki dimensi struktural yang memerlukan perhatian serius dari pembentuk kebijakan.

Dalam konteks tersebut, peran negara menjadi sangat penting dalam memastikan adanya keseimbangan antara kepentingan inovasi ekonomi dan perlindungan tenaga kerja. Negara tidak hanya berfungsi sebagai regulator, tetapi juga sebagai penjamin keadilan sosial. Oleh karena itu, diperlukan formulasi kebijakan hukum yang mampu memberikan kepastian status hubungan kerja sekaligus menjamin perlindungan hukum bagi pekerja dalam ekonomi digital. Berangkat dari uraian tersebut, kajian mengenai ketidakpastian status hubungan kerja dalam ekonomi digital, khususnya pada praktik yang terjadi dalam perusahaan *platform* seperti Shopee Indonesia, menjadi relevan untuk dilakukan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi dalam merumuskan kebijakan hukum yang lebih adaptif, komprehensif, dan berorientasi pada perlindungan pekerja di tengah dinamika ekonomi digital yang terus berkembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara substantif status kemitraan yang diterapkan oleh *platform* digital guna menilai apakah pola tersebut benar-benar mencerminkan hubungan kemitraan yang setara atau pada dasarnya mengandung karakteristik hubungan kerja sebagaimana dikenal dalam hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya praktik penghindaran terhadap kewajiban hukum ketenagakerjaan melalui penggunaan skema kemitraan, serta merumuskan konsep kebijakan hukum yang ideal dalam memberikan kepastian status hubungan kerja dan menjamin perlindungan hukum bagi pekerja dalam ekosistem ekonomi digital.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (yuridis normatif), yaitu penelitian yang berfokus pada analisis norma hukum yang berlaku serta asas-asas hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti (Soekanto & Mamudji, 2013). Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, dengan menelaah peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan serta konsep hubungan kerja dalam ekonomi digital.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, serta bahan hukum sekunder berupa buku dan jurnal hukum yang relevan. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan, yang kemudian dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai formulasi kebijakan hukum yang ideal.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis status kemitraan yang diterapkan oleh *platform* digital secara substantif untuk menilai apakah pola tersebut mencerminkan hubungan kerja yang sesungguhnya atau merupakan bentuk penghindaran terhadap kewajiban hukum ketenagakerjaan.**

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dalam beberapa dekade terakhir telah mendorong terjadinya transformasi fundamental dalam struktur ekonomi global, yang pada gilirannya turut mempengaruhi konfigurasi hubungan kerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Salah satu manifestasi dari transformasi tersebut adalah munculnya ekonomi

digital berbasis *platform* (*platform-based economy*), yang memperkenalkan pola hubungan kerja yang tidak lagi sepenuhnya selaras dengan konsep hubungan kerja konvensional (Nugroho, 2022). Dalam konteks ini, entitas bisnis seperti Shopee Indonesia tidak hanya berfungsi sebagai penyedia layanan digital, melainkan juga sebagai aktor yang secara sistematis mengorganisasi, mengendalikan, dan mengoptimalkan tenaga kerja melalui mekanisme berbasis teknologi.

Secara normatif, hukum ketenagakerjaan Indonesia mendasarkan eksistensi hubungan kerja pada terpenuhinya tiga unsur esensial, yaitu adanya pekerjaan, adanya upah, dan adanya perintah. Ketiga unsur tersebut bersifat kumulatif dan menjadi indikator utama dalam menentukan apakah suatu hubungan hukum berada dalam lingkup rezim hukum ketenagakerjaan. Di sisi lain, hubungan sebagaimana dikenal dalam hukum perdata bertumpu pada asas kebebasan berkontrak dan prinsip kesetaraan para pihak, yang menegaskan bahwa masing-masing pihak memiliki otonomi dan kemandirian dalam menentukan hubungan hukumnya (Prassl, 2018). Distingsi konseptual ini menjadi krusial, mengingat implikasi hukumnya berkaitan langsung dengan ada atau tidaknya perlindungan normatif terhadap individu yang terlibat dalam hubungan tersebut.

Namun demikian, dalam praktik ekonomi digital kontemporer, batas antara hubungan kerja dan hubungan kemitraan mengalami distorsi yang signifikan. Banyak perusahaan *platform* secara sengaja mengkonstruksi hubungan hukum dengan menggunakan terminologi "kemitraan" guna menghindari konsekuensi yuridis yang melekat pada hubungan kerja, seperti kewajiban pemberian upah minimum, jaminan sosial, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja. Fenomena ini melahirkan apa yang dalam literatur hukum ketenagakerjaan dikenal sebagai *legal misclassification*, yakni kesalahan klasifikasi status hukum pekerja yang berpotensi merugikan pihak yang secara ekonomi lebih lemah.

Dalam kerangka teoritis, pendekatan *substance over form* menjadi instrumen analisis yang relevan untuk mengatasi problematika tersebut. Pendekatan ini menegaskan bahwa penilaian terhadap suatu hubungan hukum tidak boleh semata-mata didasarkan pada nomenklatur atau bentuk formal yang disepakati para pihak, melainkan harus berorientasi pada substansi dan realitas empiris hubungan tersebut (Agusmidah, 2012). Dengan demikian, penggunaan istilah "kemitraan" dalam suatu perjanjian tidak serta-merta mengeliminasi kemungkinan bahwa hubungan tersebut pada hakikatnya merupakan hubungan kerja, sepanjang terpenuhi unsur-unsur yang menjadi karakteristik hubungan kerja. Dapat dikemukakan bahwa relasi antara *platform* digital dan individu yang dikategorikan sebagai mitra menunjukkan adanya intensitas kontrol yang tinggi dari pihak perusahaan. Kontrol

tersebut tidak lagi diwujudkan dalam bentuk instruksi langsung sebagaimana dalam hubungan kerja tradisional, melainkan melalui mekanisme algoritmik yang mengatur distribusi pekerjaan, penilaian kinerja, serta sistem intensif dan disintensif. Dalam perspektif hukum, mekanisme ini dapat dipandang sebagai bentuk transformasi dari unsur “perintah”, yang meskipun tidak diekspresikan secara eksplisit, tetap memiliki daya mengikat dan konsekuensi hukum yang nyata (Hatmadja, 2025).

Dimensi ketergantungan ekonomi (*economic dependency*) yang dialami oleh para mitra menjadi indikator penting dalam mengidentifikasi adanya hubungan kerja terselubung. Dalam banyak kasus, individu yang bekerja dalam ekosistem *platform* tidak memiliki sumber penghasilan alternatif yang memadai, sehingga secara *de facto* bergantung pada *platform* sebagai satu-satunya atau sumber utama penghidupan (Soraya, 2026). Kondisi ini secara konseptual bertentangan dengan prinsip kemitraan yang mengandaikan adanya kemandirian ekonomi para pihak. Dalam doktrin hukum ketenagakerjaan, ketergantungan ekonomi merupakan salah satu parameter utama yang menunjukkan adanya hubungan subordinatif antara pekerja dan pemberi kerja (Mas et al., 2022).

Selain itu, keberadaan standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan secara sepihak oleh *platform* juga mempertegas adanya relasi yang tidak seimbang. Para mitra diwajibkan untuk mematuhi berbagai ketentuan yang mengatur aspek teknis maupun non-teknis pekerjaan, termasuk standar pelayanan, waktu respon, serta mekanisme interaksi dengan konsumen. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dapat berimplikasi pada penurunan reputasi digital, pembatasan akses terhadap pekerjaan, hingga penghentian hubungan secara sepihak. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, mekanisme ini memiliki kemiripan yang signifikan dengan sistem disipliner dalam hubungan kerja formal, yang menunjukkan adanya relasi subordinasi yang inheren.

Fenomena ini secara konseptual dapat dikategorikan sebagai *disguised employment*, yaitu suatu kondisi dimana hubungan kerja yang sesungguhnya disamarkan dalam bentuk hubungan hukum lain untuk menghindari penerapan norma-norma ketenagakerjaan (Wiguna & Raditya, 2026). Dalam konteks Indonesia, problematika ini semakin kompleks karena belum adanya regulasi yang secara eksplisit mengatur status hukum pekerja dalam ekonomi digital. Kekosongan norma (*normative vacuum*) ini memberikan ruang bagi perusahaan untuk melakukan konstruksi hukum yang cenderung menguntungkan kepentingan sendiri, tanpa mempertimbangkan aspek perlindungan terhadap pekerja.

Pendekatan penegakan hukum yang masih berorientasi pada formalitas juga menjadi faktor yang memperkuat eksistensi praktik *disguised employment*. Aparat penegak hukum cenderung berpegang pada dokumen kontraktual tanpa melakukan analisis terhadap kondisi faktual hubungan kerja. Kenyataannya dalam perkembangan hukum modern, pendekatan yang berbasis pada realitas sosial (*social-legal approach*) semakin diakui sebagai metode yang lebih efektif dalam mewujudkan keadilan substantif (Lestari et al., 2025). Oleh karena itu, diperlukan reorientasi dalam pendekatan penegakan hukum ketenagakerjaan agar lebih responsif terhadap dinamika ekonomi digital.

Implikasi dari praktik *misclassification* ini tidak hanya berdimensi yuridis, tetapi juga memiliki konsekuensi sosial-ekonomi yang luas. Ketiadaan perlindungan hukum bagi pekerja *platform* berpotensi menciptakan kelompok pekerja yang rentan (*precarious workers*), yang tidak memiliki jaminan sosial, kepastian pendapatan, maupun perlindungan terhadap risiko kerja (Irawan et al., 2025). Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat mengakibatkan meningkatnya ketimpangan sosial serta melemahnya sistem perlindungan tenaga kerja secara nasional.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa status kemitraan dalam ekonomi digital tidak dapat dipahami secara tekstual semata, melainkan harus dianalisis secara kontekstual dan substantif. Diperlukan intervensi regulatif yang komprehensif untuk mengatasi kekosongan hukum yang ada, serta memastikan bahwa perkembangan teknologi tidak dijadikan sebagai instrumen untuk menghindari kewajiban hukum ketenagakerjaan. Negara, sebagai regulator, memiliki tanggung jawab konstitusional untuk menjamin perlindungan terhadap tenaga kerja, termasuk dalam konteks ekonomi digital yang terus berkembang secara dinamis.

### **Analisis formulasi kebijakan hukum yang ideal untuk memberikan kepastian status hubungan kerja sekaligus menjamin perlindungan hukum bagi pekerja dalam ekonomi digital**

Perkembangan ekonomi digital dalam beberapa tahun terakhir telah melahirkan transformasi fundamental dalam struktur hubungan kerja, yang tidak lagi sepenuhnya dapat dijelaskan kerangka hukum ketenagakerjaan konvensional. Model bisnis berbasis *platform* memperkenalkan relasi kerja yang bersifat fleksibel, berbasis teknologi, dan sering kali tidak menghadirkan hubungan kerja secara langsung antara pekerja dan pemberi kerja (Rohendi, 2025). Dalam praktiknya, perusahaan *platform* seperti Shopee Indonesia tidak hanya berfungsi sebagai perantara, tetapi juga memiliki peran signifikan dalam mengatur distribusi pekerjaan, menentukan standar kinerja, serta mengendalikan akses pekerja terhadap sumber penghasilan.

Hal ini menunjukkan adanya relasi kerja yang secara substantif mengandung unsur subordinasi, meskipun secara formal dikonstruksikan sebagai hubungan kemitraan.

Fenomena tersebut menimbulkan problematika yuridis yang serius, khususnya terkait dengan ketidakpastian status hubungan kerja. Dalam hukum positif Indonesia, hubungan kerja didefinisikan sebagai hubungan antara pekerja dan pengusaha yang didasarkan pada perjanjian kerja dengan unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Namun demikian, dalam ekonomi digital, unsur “perintah” tidak lagi diberikan dalam bentuk instruksi langsung, melainkan melalui mekanisme tidak langsung seperti algoritma, sistem rating, dan pengaturan insentif. Kondisi ini menyebabkan terjadinya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan realitas hubungan kerja di lapangan, sehingga membuka ruang bagi ketidakpastian hukum dan potensi eksploitasi tenaga kerja.

Dalam konteks tersebut, formulasi kebijakan hukum yang ideal harus mengedepankan pendekatan yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan dinamika pasar tenaga kerja. Pendekatan formalistik yang hanya berfokus pada bentuk perjanjian kerja tidak lagi memadai untuk mengidentifikasi hubungan kerja dalam ekonomi digital (Pakpahan et al., 2025). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan berbasis substansi (*substance over form*) yang menitikberatkan pada realitas hubungan kerja yang sebenarnya. Pendekatan ini menuntut adanya analisis terhadap indikator-indikator seperti tingkat kontrol yang dilakukan oleh perusahaan *platform*, tingkat ketergantungan ekonomi pekerja, serta integrasi pekerjaan ke dalam sistem usaha perusahaan.

Lebih lanjut, kebijakan hukum yang ideal perlu mengakomodasi keberadaan kategori pekerja yang berada di antara hubungan kerja formal dan hubungan kemitraan. Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, kategori ini dikenal sebagai *dependent worker*, yaitu pekerja yang secara formal tidak terikat sebagai karyawan, tetapi secara ekonomi bergantung pada satu entitas tertentu (Agusmidah, 2012). Pengakuan terhadap kategori ini menjadi penting untuk menjembatani kesenjangan antara konstruksi hukum yang rigid dengan realitas hubungan kerja yang fleksibel. Tanpa adanya pengakuan terhadap kategori ini, pekerja *platform* berpotensi kehilangan akses terhadap perlindungan hukum yang seharusnya mereka peroleh.

Selain itu, formulasi kebijakan hukum yang ideal harus menempatkan perlindungan pekerja sebagai prinsip utama dalam pengaturan hubungan kerja. Perlindungan tersebut tidak boleh bergantung sepenuhnya pada status formal hubungan kerja, melainkan harus didasarkan pada tingkat kerentanan dan ketergantungan pekerja. Dalam hal ini, negara perlu menjamin pemenuhan hak-hak dasar pekerja, seperti jaminan sosial, perlindungan terhadap risiko kerja,

serta akses terhadap keadilan melalui mekanisme penyelesaian sengketa. Ketentuan ini sejalan dengan sistem jaminan sosial nasional yang bertujuan memberikan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia tanpa diskriminasi.

Dalam praktiknya, pekerja dalam ekonomi digital sering kali berada dalam posisi yang rentan karena tidak memiliki kepastian pendapatan, tidak mendapatkan perlindungan jaminan sosial, serta tidak memiliki akses yang memadai terhadap mekanisme penyelesaian sengketa (Nisa & Zulfahmi, 2024). Oleh karena itu, kebijakan hukum perlu dirancang sedemikian rupa agar mampu memberikan perlindungan yang efektif terhadap kelompok pekerja ini. Hal ini dapat dilakukan melalui perluasan cakupan perlindungan hukum, sehingga tidak hanya terbatas pada pekerja formal, tetapi juga mencakup pekerja dalam hubungan kerja non-konvensional (Wijayanti, 2009).

Aspek transparansi dalam penggunaan algoritma juga menjadi isu penting dalam formulasi kebijakan hukum yang ideal. Algoritma yang digunakan oleh perusahaan *platform* berperan dalam menentukan akses terhadap pekerjaan, penilaian kinerja, serta pemberian insentif kepada pekerja. Ketertutupan sistem ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan, karena pekerja tidak memiliki informasi yang cukup mengenai mekanisme yang mempengaruhi kondisi kerja mereka. Oleh karena itu, kebijakan hukum perlu mengatur kewajiban transparansi terbatas, sehingga pekerja dapat memahami parameter dasar yang digunakan dalam sistem tersebut.

Di samping itu, penguatan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum menjadi elemen krusial dalam menjamin efektivitas kebijakan hukum yang dirumuskan. Negara perlu meningkatkan kapasitas pengawas ketenagakerjaan untuk memahami karakteristik hubungan kerja dalam ekonomi digital, termasuk dalam mengidentifikasi praktik *misclassification* yang dilakukan oleh perusahaan *platform*. Tanpa adanya pengawasan yang efektif, ketentuan hukum yang ada berpotensi tidak dapat diimplementasikan secara optimal di lapangan. Penguatan hak kolektif pekerja juga merupakan aspek yang tidak dapat diabaikan dalam formulasi kebijakan hukum yang ideal. Sistem kerja berbasis *platform* yang bersifat individualistik cenderung melemahkan posisi tawar pekerja, sehingga mereka sulit untuk memperjuangkan hak-haknya secara kolektif.

Oleh karena itu, negara perlu menjamin hak pekerja *platform* untuk berserikat dan melakukan perundingan kolektif, sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan nasional. Pengakuan terhadap hak kolektif ini menjadi penting untuk menciptakan keseimbangan dalam hubungan antara pekerja dan perusahaan. Dalam perspektif yang lebih luas, formulasi kebijakan hukum yang ideal juga harus mempertimbangkan dinamika global dalam pengaturan

ekonomi digital. Beberapa negara telah mulai mengembangkan regulasi yang lebih adaptif dalam mengatur pekerja *platform*, termasuk dengan memberikan perlindungan minimum tanpa harus mengubah status hukum secara formal. Pengalaman ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam merumuskan kebijakan hukum di Indonesia, dengan tetap mempertimbangkan karakteristik sistem hukum nasional serta kondisi sosial-ekonomi yang ada. Pada akhirnya, kebijakan hukum yang ideal harus mampu menciptakan keseimbangan antara kepastian hukum dan fleksibilitas dalam ekonomi digital. Kepastian hukum diperlukan untuk memberikan kejelasan mengenai status hubungan kerja, sementara fleksibilitas diperlukan untuk mendukung inovasi dan perkembangan ekonomi digital. Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan harus bersifat adaptif, responsif, dan berorientasi pada keadilan substantif, sehingga hukum ketenagakerjaan tetap relevan dalam menghadapi perubahan zaman.

#### **4. KESIMPULAN**

Ketidakpastian status hubungan kerja dalam ekonomi digital menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara konstruksi hukum ketenagakerjaan yang bersifat konvensional dengan praktik hubungan kerja yang berkembang dalam sistem berbasis *platform*. Relasi antara pekerja dan perusahaan seperti Shopee Indonesia secara formal dikonstruksikan sebagai hubungan kemitraan, namun secara substantif mengandung unsur-unsur hubungan kerja, terutama dalam hal adanya kontrol, ketergantungan ekonomi, dan pengaturan kerja melalui sistem digital. Kondisi ini mengakibatkan terjadinya ambiguitas hukum dalam menentukan status pekerja. Ketidakjelasan tersebut berdampak pada tidak terpenuhinya hak-hak normatif pekerja sebagaimana dijamin dalam hukum ketenagakerjaan, seperti perlindungan jaminan sosial, kepastian upah, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja.

Di sisi lain, penggunaan kontrak kemitraan dan sistem algoritma memperkuat posisi dominan perusahaan, sehingga pekerja berada dalam posisi yang rentan dan tidak memiliki daya tawar yang seimbang. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan hukum yang ada saat ini belum mampu menjangkau dinamika hubungan kerja dalam ekonomi digital secara efektif. Selain itu, perkembangan ekonomi digital juga menimbulkan tantangan baru dalam aspek transparansi dan akuntabilitas, khususnya terkait penggunaan algoritma dalam pengelolaan tenaga kerja. Ketertutupan sistem tersebut semakin memperbesar potensi ketidakadilan bagi pekerja, karena mereka tidak memiliki akses untuk memahami maupun menggugat mekanisme yang menentukan pekerjaan dan penghasilan mereka. Oleh karena itu, diperlukan formulasi

kebijakan hukum yang tidak hanya memberikan kepastian status hubungan kerja, tetapi juga mampu mengakomodasi karakteristik khusus dari hubungan kerja berbasis *platform*.

## DAFTAR REFERENSI

- Agusmidah. (2012). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan kajian teori*. Ghalia Indonesia.
- Budiono, A. R. (2011). *Hukum perburuhan*. Indeks.
- Hatmadja, G. T. (2025). *Perlindungan hukum bagi pekerja digital: Studi perbandingan pengakuan status kerja driver ojek online di Indonesia dan Prancis*. *AL-MUTSLA*, 7(2), 735–754. <https://doi.org/10.46870/jstain.v7i2.1944>
- Husni, L. (2016). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. International Labour Office.
- Irawan, S., Mulyani, S., Darmawan, S. P., & Paronama, M. (2025). *Dampak ekonomi digital terhadap ketenagakerjaan di Indonesia periode 2010–2023*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 10(2). <https://doi.org/10.31932/jpe.v10i2.4689>
- Lestari, L. A., Hidayah, L. N., Indriyati, N. D., & Ema, Y. P. (2025). *Perlindungan hukum karyawan yang di-PHK akibat mergernya Tokopedia dan TikTok Shop dalam perspektif hukum ketenagakerjaan*. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik (JMIA)*, 2(1). <https://doi.org/10.61722/jmia.v2i1.3086>
- Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian hukum* (Edisi revisi). Kencana.
- Mas, P., Agusmidah, & Ningsih, S. (2022). *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*, 1(2), 181–199.
- Mufarrochah, S., Putri, F. F., Murtadho, A., & Assari, E. (2025). *Etika bisnis dalam hukum Islam: Implikasi terhadap praktik bisnis modern*. *Jurnal USM Law Review*, 8(1), 17–32. <https://doi.org/10.26623/julr.v8i1.11365>
- Nisa, A. K., & Zulfahmi. (2024). *Implikasi hukum dan perlindungan hak karyawan dalam ketidakjelasan status pasca berakhirnya kontrak kerja*. *Jurnal Yurisprudensi, Hukum dan Peradilan*, 2(4), 31–40. <https://doi.org/10.59966/yudhistira.v2i4.1531>
- Nugroho, A. (2022). *Status hukum pekerja platform dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia*. *Jurnal Rechts Vinding*, 11(2), 245–260.
- Pakpahan, C., Rahmaddani, I., & Aziz, H. (2025). *Perlindungan hukum pada pekerja industri layanan logistik terhadap kontrak kerja (Studi kasus Shopee Express)*. *Jurnal Pemandhu*, 6(2), 165–176.
- Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press.
- Prassl, J. (2024). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy* (Updated ed.). Oxford University Press.
- Rohendi. (2025). *Hukum bisnis digital: Regulasi, etika, dan perlindungan di era ekonomi digital*. Alung Cipta.

- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2013). *Penelitian hukum normatif*. Rajawali Pers.
- Soraya, F. W. (2026). *Perlindungan hukum terhadap mitra pengemudi pada aplikasi digital berdasarkan konsep gig economy*. Universitas Sriwijaya.
- Supiot, A. (2001). *Beyond employment: Changes in work and the future of labour law in Europe*. Oxford University Press.
- Syaihuputra, B. M. M., Fauzyyah, N. P., Aritonang, C. D., & Putri, G. T. (2025). *Gamifikasi dalam industri ojek online: Pengaruh terhadap perlindungan dan kesejahteraan pekerja*. *Forschungsforum Law Journal*, 2(3), 236–246. <https://doi.org/10.35586/flj.v2i03.10830>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Wardhana, A. P. K., & Rasji. (2025). *The legal status of gig economy workers in Indonesia's digital platform industry (2022–2025)*. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 21(1).
- Wiguna, S. M. A., & Raditya, I. B. Y. (2026). *Kekosongan norma perlindungan pekerja gig economy dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia*. *Jurnal Media Akademik*, 4(1). <https://doi.org/10.62281/6evwxc27>
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika.