NEXUS RESEARCH PUBLISHING

Journal of Civil Business and Labor Law (JCBLL)

Volume 1, Number 1, 2026
Open Access: https://journal.nexuspublishing.id/jcbll

Paradoks Fleksibilitas dalam Hubungan Kerja Platform Digital: Evaluasi Kritis Pasca Putusan MK dan Pengesahan Perpres

Daniel Pius Sinaga [1], Errik Janwar [2], Muhammad Raihan Adhari [3] Musmualim [4] Mumuh Muhaemin [5]

[1] Fakultas Hukum Universitas Pamulang Serang Banten Indonesia
[2] Fakultas Hukum Universitas Pamulang Serang Banten Indonesia
[3] Fakultas Hukum Universitas Pamulang Serang Banten Indonesia
[4] Fakultas Hukum Universitas Pamulang Serang Banten Indonesia
[5] Fakultas Hukum Universitas Pamulang Serang Banten Indonesia

Correspondence: nieldaniels123@gmail.com
nieldaniels123@gmail.com[1]janwarerick@gmail.com [2], muhammadraihanadhari17@gmail.com[3], musmualim65@gmail.com[4], muhaeminmumuh1@gmail.com[5]

Article Info

Article history:
Received Jun 12th, 20xx
Revised Aug 20th, 20xx
Accepted Aug 26th, 20xx

Keyword:
Pekerja Platform Digital,
Gig Economy,
Paradoks Fleksibilitas,
Putusan MK,
Perpres Ojol

ABSTRACT

Ekonomi digital telah melahirkan bentuk hubungan kerja baru yang tidak sepenuhnya dapat dijelaskan melalui kerangka hukum ketenagakerjaan konvensional. Pekerja platform digital, khususnya sektor transportasi online, berada dalam posisi paradoksal: di satu sisi menikmati fleksibilitas waktu kerja, namun di sisi lain terjerat dalam ketidakpastian status hukum dan perlindungan sosial yang memadai. Artikel ini bertujuan untuk mengevaluasi secara kritis dinamika hubungan kerja pekerja platform digital pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan pengesahan Peraturan Presiden tentang Perlindungan Pekerja Transportasi Online.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-normatif dengan metode kualitatif melalui studi kepustakaan yang mengkaji peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta literatur akademik yang relevan. Analisis dilakukan secara interpretatif dan komparatif untuk mengidentifikasi ketegangan antara konsep kemitraan dan realitas subordinasi dalam hubungan kerja platform digital, serta konsistensi regulasi dengan prinsip perlindungan ketenagakerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa paradoks fleksibilitas berakar pada ketegangan mendasar antara skema kemitraan yang diusung platform dengan realitas subordinasi operasional yang dialami pekerja melalui pengelolaan algoritmik. Status "mitra" berfungsi sebagai instrumen legal untuk mengeksternalisasi risiko dan melepaskan diri dari kewajiban ketenagakerjaan, meskipun secara faktual pekerja terikat dalam sistem kontrol yang ketat. Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 telah membuka ruang bagi pendekatan substantif dalam menilai hubungan kerja, yang seharusnya menjadi landasan bagi perlindungan hukum pekerja platform digital. Namun, pengesahan Perpres Perlindungan Pekerja Transportasi Online justru menghadirkan tantangan baru, terutama terkait potensi kategorisasi pekerja sebagai UMKM yang berisiko memperkuat paradoks fleksibilitas alih-alih menyelesaikannya. Artikel ini menyimpulkan bahwa perlindungan pekerja platform digital memerlukan pengakuan status hukum yang jelas dalam kerangka ketenagakerjaan, jaminan sosial yang portabel, transparansi algoritma, serta dialog multipihak yang melibatkan pekerja, platform, dan negara.

© 2026 The Authors. Published by Nexus Research Publishing. This is an open access article under the CC BY license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah lanskap ketenagakerjaan secara fundamental. Kemunculan platform digital seperti Gojek, Grab, dan Shopee Food telah menciptakan lapangan kerja baru yang menyerap jutaan tenaga kerja Indonesia. Data menunjukkan bahwa jumlah pekerja ekonomi gig di Indonesia hampir dua kali lipat dalam lima tahun terakhir, dari sekitar 2,2 juta pada 2019 menjadi 4,3 juta pada 2024 (Sukma, 2026). Secara keseluruhan, pada tahun 2025 sekitar 86,5 juta orang atau 59% dari tenaga kerja merupakan pekerja informal, yang mencakup buruh digital (Budiarti, 2026). Fenomena pertumbuhan yang eksponensial ini tidak hanya mengindikasikan pergeseran struktur ketenagakerjaan nasional, tetapi juga menandai hadirnya paradigma baru dalam relasi produksi yang ditandai oleh intermediasi digital dan fleksibilitas kerja yang ekstrem (West, 2018). Namun demikian, di balik euforia pertumbuhan ekonomi digital, tersimpan persoalan struktural yang mengancam keberlanjutan penghidupan jutaan pekerja yang menjadi tulang punggung industri ini.

Fenomena ini menghadirkan paradoks mendasar. Pekerja platform digital kerap dipromosikan sebagai simbol kebebasan kerja dengan janji fleksibilitas waktu, kebebasan memilih pekerjaan, dan lepas dari rutinitas kantor (Sosiawan, 2026). Narasi kebebasan dan kemandirian ini menjadi daya tarik utama bagi jutaan orang yang ingin keluar dari belenggu hubungan kerja konvensional yang kaku. Namun, realitas di lapangan menunjukkan gambaran yang sangat berbeda. Riset mutakhir menunjukkan bahwa kerja berbasis platform justru ditopang oleh *algorithmic management* sistem pengelolaan kerja yang dijalankan secara otomatis oleh algoritma yang mengatur distribusi order, skema insentif, hingga mekanisme evaluasi dan sanksi (Aloisi, 2016). Sistem ini bekerja secara halus namun efektif dalam mengendalikan perilaku pekerja tanpa harus menunjukkan otoritas secara eksplisit, menciptakan ilusi kebebasan di tengah kendali yang sesungguhnya sangat ketat (Wood et al., 2019).

Secara terminologi bisnis, pekerja transportasi daring dilabeli sebagai "mitra" yang dijanjikan otonomi dan fleksibilitas tanpa batas. Namun secara realitas operasional, mereka terikat dalam subordinasi yang ketat layaknya "buruh", bekerja di bawah kendali kediktatoran algoritma (Sosiawan, 2026). Julukan "mitra" yang terdengar lebih egaliter dan bermartabat dibandingkan "buruh" atau "karyawan" ternyata menjadi kendaraan hukum yang efektif bagi platform untuk menghindari tanggung jawab ketenagakerjaan. Ketidakpastian perlindungan ini bukanlah asumsi sepihak, melainkan fakta empiris yang dibuktikan oleh laporan Fairwork Indonesia (2025) yang menegaskan bahwa kondisi kerja dan kesejahteraan pekerja platform di Indonesia masih gagal memenuhi standar kerja layak (*decent work*) (Fairwork Indonesia, 2025). Laporan tersebut mengungkap bahwa dari lima prinsip kerja layak yang diukur—pendapatan yang adil, kondisi kerja yang manusiawi, kontrak yang adil, manajemen yang demokratis, dan keseimbangan kehidupan kerja sebagian besar platform di Indonesia masih berada pada level yang memprihatinkan.

Status hukum pekerja *gig economy* merupakan salah satu isu paling kompleks dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Kompleksitas ini muncul karena relasi kerja pada industri platform digital tidak sesuai dengan struktur normatif yang dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan regulasi turunannya (Agusmidah, 2022). Hukum ketenagakerjaan Indonesia hanya mengenal dua bentuk hubungan kerja formal: hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Keduanya didasarkan pada unsur hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, yaitu adanya (1) pekerjaan, (2) upah, dan (3) perintah (UU No. 13 Tahun 2003). Dalam praktik *gig economy*, pekerja kerap dikategorikan sebagai mitra sehingga tidak dianggap berada dalam hubungan kerja, meskipun secara faktual platform mengendalikan hampir seluruh aspek proses kerja melalui algoritma digital, sistem penilaian kinerja, dan ketentuan sepihak dalam *Terms of Use* (Firmansyah, Kunarti & Santoso, 2026). Kondisi ini memperkuat argumen bahwa relasi antara platform dan pekerja *gig* bukanlah hubungan kemitraan yang setara, melainkan hubungan kerja terselubung (*disguised employment relationship*) yang seharusnya tunduk pada hukum ketenagakerjaan (Hidayat et al., 2025). Kesenjangan antara realitas operasional dan status formal inilah yang menciptakan ruang

hitam (*grey area*) di mana pekerja kehilangan perlindungan sementara platform memperoleh keuntungan tanpa beban kewajiban.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 hadir sebagai respons terhadap dinamika tersebut. Meskipun putusan tersebut berfokus pada isu ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya terkait pekerja alih daya, PKWT, pengupahan, dan PHK, nilai-nilai perlindungan hukum yang ditegaskan Mahkamah dapat menjadi landasan dalam merumuskan pengaturan bagi mitra platform digital (Mahkamah Konstitusi, 2023). Putusan ini menegaskan pentingnya pendekatan substantif dalam menilai hubungan kerja, sehingga perlindungan hukum tidak hanya didasarkan pada aspek formal, tetapi juga pada realitas yang terjadi di lapangan (Firmansyah, Kunarti & Santoso, 2026). Pendekatan substantif ini menjadi terobosan penting karena memungkinkan pengadilan dan pembentuk undang-undang untuk melihat melampaui label formal "mitra" dan menilai esensi hubungan kerja yang sebenarnya. Putusan MK juga mengamanatkan pembentukan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru yang substansinya menampung materi dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 6/2023, dan sejumlah putusan MK (Yulisman, 2025). Wakil Ketua DPR RI Sufmi Dasco Ahmad menekankan bahwa pembentukan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru merupakan amanat putusan Mahkamah Konstitusi, dan DPR akan membentuk tim perumus yang melibatkan serikat pekerja, konfederasi buruh, serta pemerintah (TvOnenews, 2025). Amanat ini menjadi harapan besar bagi perbaikan nasib pekerja platform yang selama bertahun-tahun terpinggirkan dalam lanskap regulasi yang usang.

Namun, sebelum RUU Ketenagakerjaan baru rampung yang prosesnya panjang dan rawan tarik-menarik kepentingan antara buruh dan pengusaha pemerintah justru mengesahkan Peraturan Presiden tentang Perlindungan Pekerja Transportasi Online (Yulisman, 2025). Perpres ini menuai kontroversi sejak awal karena salah satunya berpotensi menjadikan pengemudi ojek online sebagai pengusaha UMKM, sebuah kategorisasi yang dinilai keliru dan kontraproduktif (Bestari, 2026). Ketua Serikat Pekerja Angkutan Indonesia (SPAI) Lily Pujiati menolak pembahasan Perpres tersebut karena dinilai bertentangan dengan pernyataan Presiden Prabowo Subianto saat May Day 2026 yang menyatakan telah menandatangani Perpres mengenai Perlindungan Pekerja Transportasi Online (Wibowo, 2026). Perdebatan ini menunjukkan bahwa regulasi yang dihadirkan pemerintah justru menambah kebingungan ketimbang memberikan kejelasan, dan bukannya menyelesaikan paradoks fleksibilitas, Perpres berpotensi memperkuatnya dengan legitimasi legal-formal atas status pekerja sebagai pelaku usaha mikro, yang secara konseptual sangat bertentangan dengan realitas hubungan subordinasi yang mereka alami sehari-hari (Nailul Huda, 2026). Dengan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengevaluasi secara kritis dinamika hubungan kerja pekerja platform digital pasca Putusan MK dan pengesahan Perpres, dengan fokus pada: mengidentifikasi akar paradoks fleksibilitas dalam hubungan kerja platform digital; menganalisis implikasi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap status hukum pekerja platform; serta mengevaluasi efektivitas Perpres Perlindungan Pekerja Transportasi Online dalam menyelesaikan paradoks tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-normatif dengan metode kualitatif yang berfokus pada kajian kepustakaan (*library research*) untuk mengeksplorasi dan menganalisis secara mendalam dinamika hubungan kerja pekerja platform digital dalam konteks regulasi ketenagakerjaan Indonesia pasca Putusan Mahkamah Konstitusi dan pengesahan Peraturan Presiden (Agusmidah, 2022). Pendekatan yuridis-normatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengkaji norma-norma hukum yang tertulis, baik dalam peraturan perundang-undangan maupun putusan pengadilan, serta mengevaluasi kesesuaiannya dengan realitas sosial yang berkembang di masyarakat, khususnya dalam konteks ekonomi digital yang terus bertransformasi (Firmansyah, Kunarti & Santoso, 2026).

Pendekatan ini dilakukan melalui studi kepustakaan yang ekstensif dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, putusan Mahkamah Konstitusi, serta berbagai literatur akademik yang relevan dengan isu ketenagakerjaan dan ekonomi digital, sehingga memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang kerangka hukum yang mengatur hubungan kerja platform

digital serta mengidentifikasi celah-celah normatif yang menjadi sumber paradoks fleksibilitas (Marzuki, 2021).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga kategori bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, yang masing-masing memiliki peran penting dalam membangun argumentasi hukum yang solid dan komprehensif (Soekanto & Mamudji, 2019). Bahan hukum primer mencakup Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai konstitusi tertinggi yang menjadi landasan seluruh peraturan perundang-undangan di Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan induk regulasi ketenagakerjaan nasional, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang mengubah sejumlah ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang menjadi pijakan utama analisis dalam penelitian ini, serta Peraturan Presiden tentang Perlindungan Pekerja Transportasi Online yang menjadi objek evaluasi kritis (Mahkamah Konstitusi, 2023; UU No. 13 Tahun 2003; UU No. 6 Tahun 2023).

Bahan hukum sekunder meliputi berbagai buku teks hukum ketenagakerjaan, jurnal ilmiah nasional dan internasional yang terindeks, hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan isu *gig economy*, laporan lembaga riset independen seperti Fairwork Indonesia yang menyajikan data empiris tentang kondisi kerja platform digital, serta artikel opini dari berbagai media massa kredibel yang memberikan perspektif kontemporer terhadap dinamika yang berkembang di lapangan (Fairwork Indonesia, 2025; Aloisi, 2016; Wood et al., 2019). Bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia digunakan untuk memperjelas definisi dan terminologi hukum yang digunakan dalam penelitian, seperti pengertian hubungan kerja, perjanjian kerja, subordinasi, dan istilah-istilah teknis lainnya yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan (Black, 2019).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan pendekatan interpretatif dan komparatif yang memungkinkan peneliti untuk menafsirkan makna di balik teks-teks hukum serta membandingkan berbagai ketentuan perundang-undangan dan putusan pengadilan untuk menemukan konsistensi, inkonsistensi, dan celah-celah normatif yang menjadi sumber permasalahan (Sugiyono, 2020). Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi tiga aspek krusial, pertama, ketegangan antara konsep kemitraan yang diusung oleh platform digital dan realitas subordinasi operasional yang dialami pekerja dalam praktik sehari-hari, dengan memperhatikan indikator-indikator hubungan kerja seperti adanya perintah, pengawasan, dan ketergantungan ekonomi (Firmansyah, Kunarti & Santoso, 2026).

Kedua, konsistensi Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 dengan prinsip-prinsip perlindungan ketenagakerjaan yang dijamin oleh konstitusi dan berbagai instrumen hukum internasional, termasuk prinsip kerja layak (*decent work*) dan hak atas pekerjaan yang adil (Hidayat et al., 2025). Ketiga, kesesuaian Perpres Perlindungan Pekerja Transportasi Online dengan amanat Putusan MK dan kebutuhan perlindungan pekerja platform digital, dengan mengevaluasi apakah Perpres tersebut benar-benar memberikan solusi bagi paradoks fleksibilitas atau justru memperkuat ketidakpastian status hukum pekerja melalui kategorisasi yang kontroversial (Nailul Huda, 2026; Wibowo, 2026). Proses analisis dilakukan secara berulang dan mendalam (*iterative*) untuk memastikan bahwa setiap temuan diperiksa silang (*cross-check*) dengan berbagai sumber data guna meningkatkan validitas dan kredibilitas hasil penelitian (Creswell & Creswell, 2018). Pendekatan kualitatif ini memungkinkan peneliti untuk menangkap kompleksitas dan nuansa dari permasalahan hukum yang dikaji, yang tidak dapat dijelaskan secara memadai melalui pendekatan kuantitatif semata, terutama dalam konteks isu yang masih terus berkembang dan belum memiliki kepastian hukum yang jelas seperti hubungan kerja platform digital di Indonesia (Denzin & Lincoln, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Akar Paradoks Fleksibilitas dalam Hubungan Kerja Platform Digital

Paradoks fleksibilitas dalam hubungan kerja platform digital berakar pada ketegangan mendasar antara dua aspek yang saling bertentangan: klaim otonomi yang dijanjikan dalam skema kemitraan di satu sisi, dan realitas subordinasi operasional yang dialami pekerja di sisi lain (Sosiawan, 2026). Ketegangan ini bukanlah sekadar masalah persepsi atau narasi marketing, melainkan merupakan kontradiksi struktural yang melekat pada model bisnis platform digital yang memanfaatkan celah hukum untuk memaksimalkan keuntungan dengan meminimalkan tanggung jawab (Aloisi, 2016). Akar paradoks ini dapat ditelusuri ke dalam tiga dimensi utama yang saling terkait: ilusi kemitraan yang dibangun di atas subordinasi algoritmik, ketidakpastian status yang menciptakan kerentanan struktural bagi pekerja, dan pengelolaan algoritmik yang menjadi bentuk kontrol baru yang lebih halus namun tidak kalah efektif dibandingkan kontrol manajerial tradisional (Wood et al., 2019).

Ketiga dimensi ini bekerja secara simultan untuk menciptakan kondisi di mana pekerja dijanjikan kebebasan namun justru terperangkap dalam sistem kontrol yang lebih ketat, dijanjikan kemandirian namun justru kehilangan perlindungan, dan dijanjikan kemitraan yang setara namun justru mengalami hubungan subordinasi yang tidak diakui secara hukum (Firmansyah, Kunarti & Santoso, 2026).

Ilusi Kemitraan dan Subordinasi Algoritmik

Secara terminologi bisnis, pekerja transportasi daring dilabeli sebagai "mitra" yang dijanjikan otonomi dan fleksibilitas tanpa batas. Namun secara realitas operasional, mereka terikat dalam subordinasi yang ketat, bekerja di bawah kendali apa yang disebut sebagai "kediktatoran algoritma" (Sosiawan, 2026). Istilah "mitra" yang dipilih secara cermat oleh platform memiliki efek ganda yang sangat menguntungkan bagi perusahaan: di satu sisi, ia menciptakan ilusi kemitraan yang setara dan menghindarkan platform dari stigma sebagai "majikan" yang eksploitatif; di sisi lain, ia menjadi kendaraan legal yang ampuh untuk menghindari kewajiban-kewajiban ketenagakerjaan yang bersifat normatif (Agusmidah, 2022).

Sistem algoritmik yang menjadi tulang punggung operasional platform digital mengatur hampir seluruh aspek kehidupan kerja pekerja, mulai dari distribusi order yang menentukan berapa banyak pendapatan yang dapat diperoleh pada hari itu, skema insentif yang dirancang untuk mendorong perilaku kerja tertentu, mekanisme evaluasi yang menilai kinerja pekerja secara real-time, hingga sanksi yang dapat dijatuhkan secara sepihak tanpa ruang negosiasi yang setara bagi pekerja (Aloisi, 2016). Algoritma tidak bekerja secara netral; ia dirancang untuk mengoptimalkan efisiensi dan keuntungan platform, seringkali dengan mengorbankan kesejahteraan pekerja yang menjadi ujung tombak layanan (Wood et al., 2019). Pekerja tidak memiliki akses ke logika di balik algoritma, tidak dapat mempertanyakan keputusan yang diambil oleh sistem, dan tidak memiliki mekanisme banding yang efektif ketika mereka merasa dirugikan oleh kebijakan algoritmik yang berubah-ubah (Fairwork Indonesia, 2025).

Dari sisi legal formal, perusahaan platform seperti transportasi daring, layanan pengantaran makanan, dan kurir logistik terus mempertahankan skema kemitraan yang berlandaskan Perjanjian Kemitraan, *Terms and Conditions*, atau *Service Agreement* yang secara sepihak dirancang oleh platform tanpa melibatkan pekerja sebagai pihak yang setara (Firmansyah, Kunarti & Santoso, 2026).

Skema ini dibuat dengan tujuan yang jelas dan terukur: agar perusahaan platform tidak dikualifikasikan sebagai pemberi kerja sehingga tidak berkewajiban melaksanakan perlindungan normatif sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, seperti jaminan upah minimum yang memastikan pekerja memperoleh penghasilan layak, jaminan sosial ketenagakerjaan yang melindungi dari risiko kecelakaan kerja dan hari tua, pengaturan waktu kerja yang mencegah eksploitasi berlebihan, atau perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang menjadi hak dasar setiap pekerja (Agusmidah, 2022). Dengan skema ini, platform berhasil mengeksternalisasi semua risiko operasional kepada pekerja, sementara mereka sendiri menikmati keuntungan besar tanpa memikul beban kewajiban yang seharusnya melekat pada status sebagai pemberi kerja (West, 2018).

Namun, penelitian empiris yang dilakukan oleh berbagai lembaga menunjukkan bahwa pekerja *gig* tetap bergantung secara fundamental pada platform untuk mendapatkan order—tanpa platform, mereka tidak memiliki akses ke pasar dan tidak dapat memperoleh penghasilan (Fairwork Indonesia, 2025). Mereka juga tunduk secara penuh pada sistem algoritmik yang secara signifikan mempengaruhi jam kerja dan tingkat pendapatan mereka, serta dapat mengalami *suspend* atau pemblokiran akun secara sepihak tanpa mekanisme keberatan yang memadai (Hidayat et al., 2025). Hal ini memperlihatkan dengan jelas bahwa unsur "perintah" yang menjadi salah satu elemen fundamental hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan tetap ada, meskipun disamarkan dalam bentuk instruksi digital yang tampak netral dan impersonal (UU No. 13 Tahun 2003). Dengan demikian, terdapat indikasi kuat yang didukung oleh bukti-bukti empiris dan yuridis bahwa hubungan kerja yang terjadi antara platform dan pekerja sesungguhnya lebih dekat kepada hubungan kerja subordinatif sebagaimana dipahami dalam hukum ketenagakerjaan, daripada hubungan kemitraan yang setara sebagaimana diklaim oleh platform (Firmansyah, Kunarti & Santoso, 2026; Hidayat et al., 2025).

Ketidakpastian Status dan Kerentanan Struktural

Status "kemitraan" yang dilekatkan pada pekerja platform acap kali difungsikan oleh perusahaan penyedia layanan aplikasi sebagai instrumen legal yang sangat efektif untuk mengeksternalisasi risiko operasional dan melepaskan diri dari kewajiban dasar ketenagakerjaan (Sosiawan, 2026). Melalui strategi ini, platform digital berhasil mengalihkan beban biaya operasional mulai dari biaya bahan bakar, perawatan kendaraan, asuransi kecelakaan, hingga jaminan sosial hari tua kepada pekerja yang sebenarnya tidak memiliki kapasitas dan posisi tawar untuk menanggung risiko sebesar itu (Aloisi, 2016). Akibat dari strategi ini, tercipta asimetri kuasa yang masif antara platform sebagai pemilik teknologi dan modal dengan pekerja yang hanya memiliki tenaga dan waktu untuk dijual. Relasi yang diklaim sebagai hubungan sejajar antar-entitas bisnis ("mitra") pada praktiknya berubah menjadi hubungan eksploitatif di mana platform memiliki kontrol absolut atas penentuan tarif yang diterapkan, pembagian pesanan yang menentukan pendapatan pekerja, hingga penjatuhan sanksi sepihak yang dapat menghilangkan mata pencaharian pekerja dalam sekejap (Fairwork Indonesia, 2025).

Ketidakjelasan status ini juga memblokir akses pekerja terhadap skema perlindungan sosial dari negara yang seharusnya menjadi jaring pengaman bagi setiap warga negara yang bekerja. Survei terbaru yang dilakukan oleh The PRAKARSA dan PSDK UGM (2026) terhadap 597 pengemudi ojek daring di Jakarta dan Yogyakarta mencatat bahwa 76,21% responden memiliki jaminan sosial formal, sementara 23,79% atau hampir seperempat dari total responden sama sekali tidak terlindungi oleh skema jaminan sosial apa pun (The PRAKARSA & PSDK UGM, 2026). Angka ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pekerja telah terdaftar dalam program jaminan social yang merupakan pencapaian positif masih ada celah perlindungan yang sangat signifikan yang memerlukan perhatian serius dari pemerintah. Lebih penting lagi, survei tersebut mengungkap bahwa mereka yang terdaftar sekalipun seringkali hanya memiliki perlindungan yang minimal dan tidak memadai untuk menghadapi risiko ekonomi yang mereka hadapi sehari-hari, seperti kecelakaan kerja, penyakit, atau ketidakmampuan bekerja karena alasan tertentu (Budiarti, 2026).

Kerentanan struktural ini diperparah oleh fakta bahwa pekerja platform digital tidak memiliki akses ke mekanisme perundingan bersama (*collective bargaining*) sebagaimana dinikmati oleh pekerja formal, sehingga mereka tidak memiliki sarana untuk memperjuangkan hak-hak mereka secara kolektif di hadapan platform yang memiliki kekuatan tawar jauh lebih besar (Wood et al., 2019). Di sinilah letak ironi terdalam dari paradoks fleksibilitas: pekerja dijanjikan kemandirian dan kebebasan, namun justru kehilangan perlindungan kolektif yang selama berabad-abad telah diperjuangkan oleh gerakan buruh untuk melindungi pekerja dari eksploitasi kapital (Agusmidah, 2022).

Pengelolaan Algoritmik sebagai Bentuk Kontrol Baru

Paradoks fleksibilitas juga terlihat dengan sangat jelas dalam mekanisme pengelolaan algoritmik yang menjadi ciri khas ekonomi platform. Pada satu sisi, pekerja tampak bebas menentukan kapan mereka akan bekerja, berapa lama mereka akan bekerja, dan kapan mereka akan beristirahat sebuah kebebasan yang tidak dimiliki oleh pekerja dengan hubungan kerja konvensional (Sosiawan, 2026). Namun di sisi lain, pilihan-pilihan yang tampaknya bebas tersebut sesungguhnya secara halus namun kuat dibentuk oleh sistem algoritma yang mengatur alur order, insentif, hingga penilaian kinerja dengan cara yang mendorong pekerja untuk bekerja lebih lama dan lebih keras daripada yang mereka inginkan atau rencanakan (Wood et al., 2019).

Algoritma tidak hanya berfungsi sebagai alat koordinasi teknis yang netral; ia menghadirkan bentuk kontrol baru yang jauh lebih halus dan nyaris tak terlihat dibandingkan kontrol manajerial tradisional, namun efektifitasnya dalam membatasi ruang gerak pekerja dan mengarahkan perilaku mereka ke arah yang menguntungkan platform bahkan lebih besar (Aloisi, 2016). Dengan menggunakan insentif berbasis poin, bonus untuk jam sibuk, dan sistem penilaian yang mempengaruhi akses ke order di masa depan, algoritma menciptakan kondisi di mana pekerja secara sukarela memilih untuk bekerja pada jam-jam yang tidak manusiawi, mengambil order dengan tarif yang rendah, dan menerima kondisi kerja yang buruk, semua karena mereka merasa tidak memiliki pilihan lain jika ingin mempertahankan pendapatan mereka (Fairwork Indonesia, 2025).

Fleksibilitas yang ditawarkan oleh platform, dengan demikian, lebih tepat dipahami sebagai apa yang oleh para peneliti disebut sebagai "fleksibilitas yang terstruktur" sebuah kebebasan yang hanya dapat dioperasikan dalam batas-batas yang telah ditentukan oleh logika platform yang tidak transparan dan tidak dapat dinegosiasikan (Wood et al., 2019). Di balik tampilan antarmuka aplikasi yang terlihat netral dan user-friendly, terdapat mekanisme penilaian, distribusi kerja, dan insentif yang tidak sepenuhnya transparan yang bekerja untuk mengoptimalkan keuntungan platform, seringkali dengan mengorbankan kesejahteraan dan otonomi pekerja yang sesungguhnya (Hidayat et al., 2025).

Ketidaktransparanan ini menjadi salah satu sumber utama ketidakberdayaan pekerja: mereka tidak tahu mengapa mereka mendapatkan lebih sedikit order dibandingkan rekan mereka, tidak tahu bagaimana sistem menilai kinerja mereka, dan tidak tahu bagaimana cara memperbaiki posisi mereka dalam sistem jika mereka merasa diperlakukan tidak adil (Aloisi, 2016). Dalam konteks inilah paradoks fleksibilitas mencapai puncaknya: pekerja dijanjikan otonomi melalui teknologi digital yang membebaskan, namun justru terperangkap dalam sistem kontrol digital yang lebih mengikat dan lebih tidak transparan daripada sistem manajerial tradisional yang pernah mereka tinggalkan (Sosiawan, 2026).

B. Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Membuka Ruang bagi Pendekatan Substantif

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 hadir sebagai respons penting terhadap dinamika ketenagakerjaan yang terus berkembang, termasuk dalam konteks pekerja platform digital yang selama ini berada dalam wilayah abu-abu hukum (Mahkamah Konstitusi, 2023). Meskipun putusan tersebut secara spesifik berfokus pada isu-isu ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya terkait pekerja alih daya (*outsourcing*), perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), pengupahan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK), nilai-nilai perlindungan hukum yang ditegaskan oleh Mahkamah memiliki relevansi yang luas dan dapat menjadi landasan fundamental dalam merumuskan pengaturan hukum bagi mitra platform digital yang selama ini terabaikan (Firmansyah, Kunarti & Santoso, 2026).

Putusan ini tidak hanya bersifat reaktif terhadap permasalahan yang dihadapi oleh pekerja formal tradisional, tetapi juga proaktif dalam membuka ruang interpretasi baru yang memungkinkan perluasan perlindungan hukum kepada bentuk-bentuk hubungan kerja non-tradisional yang muncul seiring dengan perkembangan teknologi dan ekonomi digital (Agusmidah, 2022). Mahkamah Konstitusi, melalui putusannya, menunjukkan kesadaran bahwa hukum ketenagakerjaan tidak dapat bersikap statis

dan harus mampu merespons perubahan-perubahan sosial-ekonomi yang terjadi di masyarakat, termasuk hadirnya model bisnis baru yang tidak terbayangkan pada saat undang-undang ketenagakerjaan pertama kali disusun (Hidayat et al., 2025).

Dengan demikian, Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 menjadi tonggak penting dalam evolusi hukum ketenagakerjaan Indonesia menuju pendekatan yang lebih substantif dan berkeadilan, yang tidak terperangkap pada formalisme hukum yang sempit namun mampu melihat realitas sosial di balik konstruksi hukum yang dibangun oleh kekuatan ekonomi (Marzuki, 2021).

Pendekatan Substantif dalam Menilai Hubungan Kerja

Salah satu kontribusi paling signifikan dari Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 adalah penegasannya tentang pentingnya pendekatan substantif dalam menilai hubungan kerja, sehingga perlindungan hukum tidak hanya didasarkan pada aspek formal semata, tetapi juga pada realitas yang terjadi di lapangan (Firmansyah, Kunarti & Santoso, 2026). Pendekatan substantif ini merupakan terobosan penting dalam tradisi hukum ketenagakerjaan Indonesia yang selama ini cenderung terjebak dalam formalisme hukum, di mana status hubungan kerja ditentukan semata-mata berdasarkan label atau konstruksi hukum yang dibuat oleh pihak yang memiliki kekuasaan ekonomi, tanpa memperhatikan realitas hubungan yang sesungguhnya terjadi antara para pihak (Agusmidah, 2022).

Hal ini memiliki implikasi yang sangat penting bagi pekerja platform digital yang selama ini hanya dilihat dari aspek formal sebagai "mitra" atau "rekanan" berdasarkan perjanjian kemitraan yang secara sepihak dirancang oleh platform, tanpa memperhatikan realitas subordinasi operasional yang mereka alami sehari-hari dalam bentuk kendali algoritmik, sistem penilaian kinerja, mekanisme sanksi, dan ketergantungan ekonomi yang mendalam pada platform (Aloisi, 2016). Dengan pendekatan substantif, pengadilan dan pembentuk undang-undang didorong untuk melihat melampaui label atau konstruksi hukum yang dibuat oleh platform dan menilai esensi hubungan kerja yang sebenarnya, termasuk apakah terdapat unsur-unsur hubungan kerja seperti adanya perintah (baik secara langsung maupun melalui algoritma), adanya upah (meskipun disebut sebagai bagi hasil atau komisi), dan adanya hubungan kerja yang bersifat subordinatif (Wood et al., 2019).

Pendekatan ini sejalan dengan perkembangan hukum ketenagakerjaan di berbagai negara yang telah mulai mengakui bahwa hubungan kerja dalam ekonomi platform harus dinilai berdasarkan substansi, bukan berdasarkan formalitas, dan bahwa pekerja platform berhak atas perlindungan yang sama dengan pekerja pada umumnya jika secara faktual mereka berada dalam hubungan subordinasi dengan platform (Aloisi, 2016).

Dalam konteks platform digital, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memberikan indikator yang semakin memperjelas status hubungan kerja (PP No. 35 Tahun 2021). Regulasi ini menegaskan secara eksplisit bahwa pekerja yang terikat pada sistem kerja yang dikendalikan, diawasi, dan dinilai oleh perusahaan termasuk dalam hubungan kerja subordinatif yang tunduk pada seluruh ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan (Agusmidah, 2022).

Dalam konteks platform digital, sistem algoritmik yang mengatur hampir seluruh aspek proses kerja mulai dari distribusi order, penentuan tarif, evaluasi kinerja, hingga penjatuhan sanksi dengan jelas memenuhi kriteria pengendalian, pengawasan, dan penilaian yang dimaksud oleh PP No. 35 Tahun 2021 (Firmansyah, Kunarti & Santoso, 2026). Algoritma, dengan segala kemampuannya untuk mengarahkan, memantau, dan mengevaluasi perilaku pekerja secara real-time, merupakan bentuk pengendalian yang bahkan lebih intensif dan komprehensif dibandingkan pengawasan manajerial tradisional, karena ia bekerja secara terus-menerus, tidak pernah beristirahat, dan menjangkau setiap aspek kehidupan kerja pekerja (Wood et al., 2019).

Secara normatif, seharusnya tidak ada keraguan bahwa pekerja platform digital yang bekerja di bawah kendali algoritmik yang ketat berada dalam hubungan kerja subordinatif yang memerlukan

perlindungan hukum yang memadai sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan (Hidayat et al., 2025). Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa meskipun indikator-indikator normatif telah jelas, implementasinya masih terkendala oleh kekuatan ekonomi platform yang besar dan lemahnya penegakan hukum di sektor ekonomi digital, sehingga diperlukan langkah-langkah konkret dari pemerintah dan lembaga penegak hukum untuk memastikan bahwa pendekatan substantif yang ditegaskan oleh MK benar-benar diimplementasikan dalam praktik (Fairwork Indonesia, 2025).

Amanat Pembentukan UU Ketenagakerjaan Baru

Selain menegaskan pendekatan substantif, Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 juga mengamanatkan pembentukan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru yang substansinya menampung seluruh materi dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 6/2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja, dan sejumlah putusan MK yang relevan (Mahkamah Konstitusi, 2023). Amanat ini merupakan kesempatan emas bagi reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk di dalamnya pengaturan yang jelas dan komprehensif mengenai status dan perlindungan pekerja platform digital yang selama ini berada dalam kekosongan hukum (Yulisman, 2025).

RUU Ketenagakerjaan yang baru telah ditetapkan masuk dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) prioritas pada tahun 2025 dan akan menjadi prioritas utama pada tahun 2026, menunjukkan bahwa pemerintah dan DPR memiliki kesadaran politik akan urgensi pembaruan hukum ketenagakerjaan (TvOnenews, 2025). Komisi IX DPR sebagai mitra kerja pemerintah di bidang ketenagakerjaan telah membentuk panitia kerja (panja) RUU Ketenagakerjaan dan telah mengundang 22 konfederasi serikat pekerja dan serikat buruh untuk memperoleh masukan dan aspirasi dalam proses pembahasan RUU tersebut (Yulisman, 2025). Keterlibatan serikat pekerja dan buruh dalam proses pembahasan RUU merupakan langkah positif yang menunjukkan adanya upaya untuk membangun konsensus nasional mengenai arah reformasi ketenagakerjaan.

Namun, perumusan dan pembahasan RUU ini sangat rawan tarik-menarik kepentingan antara pekerja dan pengusaha, terutama pada isu-isu yang paling sensitif seperti upah minimum yang menjadi fondasi penghidupan pekerja, alih daya yang sering disalahgunakan untuk menghindari tanggung jawab majikan, hubungan kerja kontrak atau PKWT yang sering digunakan untuk memperkerjakan pekerja secara temporer tanpa perlindungan, dan yang terbaru, perlindungan pekerja platform digital yang menjadi isu paling kontemporer dan belum pernah diatur sebelumnya (Agusmidah, 2022). Tarik-menarik kepentingan ini dapat dilihat dari pernyataan-pernyataan kontradiktif yang muncul dari berbagai pihak, di mana Presiden Partai Buruh Said Iqbal menyatakan kekhawatiran yang mendalam bahwa delapan partai politik di parlemen dan sembilan partai nonparlemen akan lebih berpihak pada kepentingan pengusaha selama proses perumusan RUU Ketenagakerjaan berlangsung, sehingga dikhawatirkan hasil akhir RUU akan lebih menguntungkan pengusaha daripada melindungi pekerja (Wibowo, 2026).

Sementara itu, Ketua Serikat Pekerja Angkutan Indonesia (SPAI) Lily Pujiati menegaskan dengan tegas bahwa substansi RUU Ketenagakerjaan yang baru harus secara eksplisit dan tegas mengakui keberadaan pekerja platform digital sebagai bagian dari ekosistem ketenagakerjaan nasional yang memerlukan perlindungan, karena selama ini mereka telah diperlakukan secara tidak adil sebagai "mitra" sehingga tidak memperoleh hak-hak mendasar yang menjadi hak setiap pekerja, seperti upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup, jaminan sosial yang melindungi dari risiko kecelakaan kerja dan hari tua, serta perlindungan kerja yang memadai (Bestari, 2026). Tanpa pengakuan yang jelas dan perlindungan yang memadai dalam UU Ketenagakerjaan yang baru, pekerja platform digital akan terus berada dalam ketidakpastian hukum dan mengalami eksploitasi struktural yang telah berlangsung selama bertahun-tahun (Fairwork Indonesia, 2025).

C. Perpres Perlindungan Pekerja Transportasi Online: Antara Harapan dan Kenyataan

Pengesahan Peraturan Presiden tentang Perlindungan Pekerja Transportasi Online seharusnya menjadi langkah maju yang signifikan dalam melindungi jutaan pekerja transportasi online yang selama

ini menjadi tulang punggung mobilitas perkotaan dan ekonomi digital Indonesia (Wibowo, 2026). Namun, proses dan substansi Perpres ini justru menghadirkan tantangan baru yang kompleks dan kontradiktif, yang bukannya menyelesaikan paradoks fleksibilitas namun justru berpotensi memperkuatnya melalui legitimasi legal-formal atas status pekerja sebagai pelaku usaha mikro dan kecil (Nailul Huda, 2026).

Harapan yang semula muncul ketika Presiden Prabowo Subianto mengumumkan pengesahan Perpres pada peringatan Hari Buruh Internasional 1 Mei 2026 dengan pernyataan tegas: "saya juga telah tanda tangan Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2026 tentang Perlindungan Pekerja Transportasi Online" (LBH Jakarta, 2026), dengan cepat berubah menjadi kekecewaan dan kemarahan ketika lebih dari tiga bulan kemudian, tepatnya pada 18 Agustus 2026, Menteri Sekretaris Negara Prasetyo Hadi menyatakan bahwa Perpres tersebut ternyata belum rampung dan baru ditargetkan untuk diterbitkan pada akhir Agustus atau awal September 2026 (LBH Jakarta, 2026).

Pernyataan kontradiktif antara Presiden dan Menteri Sekretaris Negara ini menimbulkan kebingungan publik dan menunjukkan adanya masalah koordinasi internal dalam pemerintahan yang berimplikasi pada kepastian hukum bagi jutaan pekerja yang menantikan perlindungan. LBH Jakarta mengecam keras sikap pemerintah yang dianggap mempermainkan kepastian hukum dan menjadikan perlindungan pekerja transportasi online sebagai "sandiwara politik" untuk meredam gejolak sosial, sementara di balik layar tidak ada keseriusan nyata untuk melindungi pekerja (LBH Jakarta, 2026).

Ketidakpastian dan keterlambatan perlindungan hukum ini dianggap oleh berbagai elemen masyarakat sipil sebagai wujud nyata ketidakseriusan negara dalam melindungi pekerja transportasi online, padahal hak atas pekerjaan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja telah diatur secara konstitusional dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945). Pasal 27 ayat (2) secara tegas menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan," sementara Pasal 28D ayat (2) menegaskan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja" (UUD NRI 1945). Dengan demikian, kelambanan dan ketidakpastian perlindungan bagi pekerja transportasi online merupakan pelanggaran terhadap hak-hak konstitusional jutaan warga negara yang seharusnya dilindungi oleh negara (Hidayat et al., 2025).

Kontroversi Proses Pengesahan

Proses pengesahan Perpres ini diwarnai oleh berbagai kontroversi yang menunjukkan adanya inkonsistensi dan kurangnya transparansi dalam pengambilan kebijakan di tingkat eksekutif (LBH Jakarta, 2026). Pada peringatan Hari Buruh Internasional 1 Mei 2026, Presiden Prabowo Subianto dengan penuh keyakinan menyatakan di hadapan publik bahwa beliau telah menandatangani Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2026 tentang Perlindungan Pekerja Transportasi Online, sebuah pernyataan yang disambut dengan antusias oleh pekerja transportasi online yang telah lama menantikan kepastian hukum dan perlindungan (Wibowo, 2026). Namun, pernyataan presiden ini ternyata tidak sesuai dengan realitas administratif, karena lebih dari tiga bulan kemudian, Menteri Sekretaris Negara Prasetyo Hadi menyatakan bahwa Perpres tersebut masih dalam proses finalisasi dan belum dapat diterbitkan, dengan target penerbitan pada akhir Agustus atau awal September 2026 (LBH Jakarta, 2026).

Ketidaksesuaian antara pernyataan Presiden dan pernyataan Menteri Sekretaris Negara ini menimbulkan pertanyaan serius tentang mekanisme koordinasi dan komunikasi di dalam pemerintahan, serta integritas proses pengambilan kebijakan di tingkat tertinggi. LBH Jakarta dalam pernyataan resminya mengecam keras sikap pemerintah yang dinilai mempermainkan kepastian hukum dan menjadikan perlindungan pekerja transportasi online sebagai "sandiwara politik" untuk tujuan-tujuan politik jangka pendek, sementara nasib jutaan pekerja yang menggantungkan hidupnya pada sektor ini terabaikan (LBH Jakarta, 2026). Ketidakpastian dan keterlambatan perlindungan hukum ini dianggap sebagai wujud nyata ketidakseriusan negara dalam melindungi pekerja transportasi online, yang

merupakan bagian dari pekerja informal terbesar di Indonesia, padahal hak atas pekerjaan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja telah diatur dengan jelas dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, yang merupakan hukum tertinggi di Indonesia (Hidayat et al., 2025).

Pelanggaran terhadap hak-hak konstitusional ini seharusnya menjadi perhatian serius bagi seluruh pemangku kepentingan, termasuk DPR sebagai lembaga pengawas dan lembaga peradilan sebagai penegak hukum, untuk memastikan bahwa negara memenuhi kewajibannya dalam melindungi seluruh warga negara tanpa kecuali, termasuk pekerja di sektor ekonomi digital yang selama ini terabaikan (Agusmidah, 2022).

Potensi Kategorisasi Pekerja sebagai UMKM

Kontroversi substansial yang lebih dalam muncul terkait potensi kategorisasi pekerja transportasi online sebagai usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), sebuah langkah yang dinilai oleh berbagai pihak sebagai upaya untuk mengeluarkan pekerja platform dari kerangka perlindungan ketenagakerjaan dan menempatkan mereka dalam rezim hukum yang sama sekali berbeda (Bestari, 2026). Serikat Pekerja Angkutan Indonesia (SPAI) dengan tegas menolak pembahasan Perpres 27/2026 karena salah satu konsekuensinya adalah menjadikan pengemudi ojek online sebagai pengusaha UMKM, sebuah kategorisasi yang secara fundamental bertentangan dengan realitas hubungan kerja yang mereka jalani sehari-hari (Wibowo, 2026).

Menurut SPAI, penetapan status ojol sebagai UMKM secara langsung bertentangan dengan pernyataan Presiden Prabowo Subianto saat May Day 2026 yang menyatakan bahwa Perpres ini mencakup semua Pekerja Transportasi Online sebagai pekerja yang berhak atas perlindungan ketenagakerjaan, bukan sebagai pengusaha UMKM (Bestari, 2026). SPAI menegaskan bahwa dalam naskah Perpres yang mereka ketahui, sama sekali tidak ada tujuan untuk menjadikan ojol sebagai pengusaha UMKM, dan klaim dari Menteri UMKM bahwa Perpres akan mengategorikan ojol sebagai UMKM muncul secara tiba-tiba dan tanpa dasar yang jelas dalam naskah Perpres yang telah ditandatangani Presiden (Wibowo, 2026). Upaya menjadikan pengemudi ojol sebagai pengusaha UMKM, menurut SPAI, sebenarnya telah dilakukan sejak tahun lalu dan merupakan bagian dari strategi jangka panjang untuk mengeluarkan pekerja transportasi online dari kerangka hukum ketenagakerjaan.

Strategi ini bertentangan dengan program Bonus Hari Raya (BHR) yang sudah berlangsung selama dua tahun terakhir dan merupakan program yang masuk dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan, yang menjadi bukti kuat bahwa pengemudi berada di bawah hukum ketenagakerjaan dan berhak atas perlindungan sebagai pekerja (Bestari, 2026). SPAI juga mengkritisi dengan tajam aturan tarif yang ditetapkan oleh Kementerian Perhubungan dan Kementerian Komunikasi dan Digital yang dinilai tidak melindungi pengemudi dalam hal pendapatan, karena ketetapan tersebut membuat pendapatan pengemudi berada secara konsisten di bawah standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah (Wibowo, 2026). SPAI menuntut agar pengemudi ojol mendapatkan hak upah minimum bulanan yang layak, seperti Upah Minimum Provinsi (UMP) Jakarta yang mencapai Rp 5,7 juta per bulan, karena mereka bekerja penuh waktu dan menggantungkan seluruh penghidupan mereka pada pekerjaan ini (Bestari, 2026).

SPAI juga membantah dengan tegas klaim dari pihak-pihak tertentu tentang adanya penyerapan aspirasi komunitas ojol untuk membenarkan kebijakan menjadikan pengemudi sebagai UMKM, karena status mitra selama ini telah menyebabkan pendapatan mereka secara konsisten berada di bawah standar upah minimum, berkisar antara Rp 75 ribu hingga Rp 100 ribu per hari, yang tidak layak untuk memenuhi kebutuhan hidup di perkotaan (Wibowo, 2026). Dengan pendapatan serendah itu, pengemudi tidak mungkin dapat memenuhi kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, papan, pendidikan, dan kesehatan bagi diri mereka dan keluarga mereka, sehingga status sebagai "pengusaha UMKM" hanyalah label kosong yang menutupi eksploitasi struktural yang mereka alami (Fairwork Indonesia, 2025).

Pengaturan Tarif yang Tumpang Tindih

Kompleksitas pengaturan pekerja transportasi online semakin bertambah dengan adanya pengaturan tarif yang tumpang tindih antar kementerian, yang mencerminkan kurangnya koordinasi dan integrasi kebijakan di tingkat pemerintah pusat (Nailul Huda, 2026). Wakil Ketua DPR RI Sufmi Dasco Ahmad menyatakan bahwa sudah terdapat harmonisasi antara kementerian dalam mengatur pekerja transportasi online, di mana tarif pengantaran barang dan makanan diatur oleh Kementerian Komunikasi dan Digital (Komdigi), tarif angkutan orang diatur oleh Kementerian Perhubungan, dan Kementerian Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) akan menaungi pelaku transportasi online secara keseluruhan (Wibowo, 2026).

Pembagian kewenangan yang bersifat sektoral ini, meskipun dimaksudkan untuk memberikan kejelasan, justru berpotensi menciptakan kebingungan dan ketidakpastian baru bagi pekerja karena masing-masing kementerian memiliki pendekatan dan kepentingan yang berbeda dalam mengatur sektor ini. Menteri UMKM Maman Abdurrahman menyatakan bahwa KemenUMKM dan Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) akan memperlebar cakupan pelaku transportasi online, tidak hanya mencakup transportasi orang, tetapi juga barang dan makanan, sehingga cakupan regulasi menjadi semakin luas dan kompleks (Wibowo, 2026). Sementara itu, Menteri Perhubungan Dudy Purwagandhi menyatakan bahwa aturan potongan komisi aplikator sebesar 8% dan bagian mitra pengemudi online sebesar 92% sudah berlaku sejak 1 Juli 2026, sebuah kebijakan yang seharusnya memberikan kepastian tentang pembagian pendapatan antara platform dan pekerja (Nailul Huda, 2026).

Namun, pengaturan sektoral yang tumpang tindih ini, dengan masing-masing kementerian memiliki kewenangan atas aspek yang berbeda dari pekerjaan yang sama, justru berpotensi menciptakan ketidakpastian baru bagi pekerja, karena mereka harus berurusan dengan berbagai kementerian yang mungkin memiliki aturan dan kebijakan yang tidak selalu selaras satu sama lain (Bestari, 2026). Selain itu, pembagian kewenangan yang sektoral ini juga mencerminkan kurangnya pemahaman pemerintah tentang sifat holistik dari pekerjaan platform digital yang tidak dapat dipisah-pisahkan ke dalam sektor-sektor yang berbeda, sehingga diperlukan pendekatan yang terintegrasi dan lintas sektoral untuk memberikan perlindungan yang komprehensif bagi pekerja (Agusmidah, 2022).

Dampak terhadap Paradoks Fleksibilitas

Kategorisasi pekerja platform sebagai UMKM bukanlah solusi bagi paradoks fleksibilitas yang telah diuraikan sebelumnya, melainkan justru akan memperkuat dan melegitimasi paradoks tersebut melalui instrumen hukum yang seharusnya memberikan perlindungan (Nailul Huda, 2026). Jika pekerja secara resmi dikategorikan sebagai UMKM, mereka akan tetap berada di luar kerangka perlindungan ketenagakerjaan dan tidak akan mendapatkan hak-hak normatif yang seharusnya menjadi hak setiap pekerja, seperti upah minimum yang layak, jaminan sosial yang melindungi dari risiko kecelakaan dan hari tua, serta perlindungan kerja yang memadai (Firmansyah, Kunarti & Santoso, 2026). Padahal, secara faktual hubungan kerja yang mereka jalani dengan platform menunjukkan adanya unsur-unsur klasik relasi buruh-majikan, yaitu adanya kontrol yang dilakukan oleh platform melalui sistem algoritmik, adanya instruksi yang mengatur bagaimana dan kapan mereka harus bekerja, serta adanya ketergantungan ekonomi yang mendalam di mana mereka tidak dapat memperoleh penghasilan tanpa platform (Wood et al., 2019).

Ekonom Center of Economic and Law Studies (Celios) Nailul Huda menilai dengan tegas bahwa Perpres harus memastikan hubungan kemitraan antara pengemudi dan perusahaan aplikasi berjalan secara setara, di mana pengemudi yang berada dalam skema kemitraan seharusnya memiliki keleluasaan yang nyata dalam menentukan waktu bekerja, termasuk memilih kapan ingin menerima pesanan atau beristirahat tanpa takut kehilangan akses ke order di masa depan (Nailul Huda, 2026).

Namun, apabila perusahaan aplikasi mulai mengatur jam kerja pekerja, memberikan kewajiban tertentu yang harus dipenuhi, atau memberikan sanksi hingga pemutusan kemitraan karena pengemudi tidak memenuhi pola kerja yang ditentukan oleh platform, maka hubungan tersebut dengan sendirinya

telah kehilangan karakter kemitraan yang setara dan telah berubah menjadi hubungan kerja subordinatif yang memerlukan perlindungan hukum ketenagakerjaan (Aloisi, 2016).

Perpres yang mengategorikan pekerja sebagai UMKM tanpa memperhatikan realitas hubungan kerja yang sesungguhnya merupakan langkah mundur dalam perlindungan pekerja dan akan memperkuat paradoks fleksibilitas dengan memberikan legitimasi legal-formal terhadap status pekerja yang tidak jelas (Fairwork Indonesia, 2025).

D. Evaluasi Kritis: Menuju Kerangka Perlindungan yang Holistik

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap akar paradoks fleksibilitas, Putusan MK, dan Perpres, terdapat beberapa temuan kritis yang perlu menjadi perhatian serius bagi seluruh pemangku kepentingan dalam merumuskan kerangka perlindungan yang holistik bagi pekerja platform digital di Indonesia (Firmansyah, Kunarti & Santoso, 2026).

Kesenjangan antara Harapan dan Realita Regulasi

Temuan pertama yang paling mencolok adalah adanya kesenjangan yang signifikan antara harapan yang dibangun oleh Putusan MK dan realita regulasi yang dihadirkan melalui Perpres (Yulisman, 2025). Putusan MK telah membuka ruang yang luas bagi pendekatan substantif dalam menilai hubungan kerja, yang seharusnya menjadi fondasi bagi perlindungan hukum yang lebih baik bagi pekerja platform digital. Namun, implementasi dari semangat perlindungan ini melalui Perpres justru menghadirkan tantangan baru yang kompleks, di mana Perpres yang seharusnya menjadi solusi bagi ketidakpastian status pekerja platform digital berpotensi menjadi instrumen baru yang justru memperkuat paradoks fleksibilitas melalui kategorisasi pekerja sebagai UMKM (Nailul Huda, 2026).

Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan yang mengkhawatirkan antara semangat perlindungan yang diamanatkan oleh MK dan realitas politik-ekonomi dalam pembentukan regulasi di tingkat eksekutif, di mana kepentingan platform digital yang memiliki kekuatan ekonomi besar tampaknya lebih didengar daripada kepentingan pekerja yang menjadi tulang punggung operasional mereka (Agusmidah, 2022). Kesenjangan ini juga mencerminkan lemahnya mekanisme kontrol dan keseimbangan (*check and balance*) antara lembaga-lembaga negara dalam merumuskan kebijakan yang berdampak pada hak-hak konstitusional warga negara, sehingga diperlukan penguatan peran DPR sebagai lembaga legislatif dan pengawas untuk memastikan bahwa setiap regulasi yang dihasilkan benar-benar melindungi kepentingan rakyat, termasuk pekerja platform digital (Hidayat et al., 2025).

Perlunya Pengakuan Status Hukum yang Jelas

Temuan kedua adalah kebutuhan mendesak akan pengakuan status hukum yang jelas bagi pekerja platform digital, yang tidak dapat dipenuhi oleh pengaturan sektoral yang parsial melalui Perpres (Firmansyah, Kunarti & Santoso, 2026). Analis Indonesia Labor Institute Rekson Silaban berpendapat bahwa munculnya RUU tentang pekerja lepas/pekerja platform/perlindungan pekerja ekonomi gig dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) prioritas 2026 merupakan langkah maju yang patut diapresiasi, karena menunjukkan adanya kesadaran politik di tingkat legislatif tentang urgensi pengaturan pekerja platform digital (Yulisman, 2025).

Menurut Silaban, RUU Ketenagakerjaan yang baru dapat mengatur hal-hal pokok yang bersifat mendasar, seperti definisi yang jelas tentang siapa yang dimaksud dengan pekerja platform, ruang lingkup hubungan kerja mereka dengan platform, dan hak-hak dasar yang harus diterima oleh pekerja platform (Agusmidah, 2022). Sementara itu, RUU tentang pekerja lepas akan secara khusus mengatur hal-hal yang lebih detail dan teknis, seperti perhitungan upah yang adil dan transparan, jaminan sosial yang portabel dan dapat dibawa dari satu platform ke platform lain, transparansi algoritma yang memungkinkan pekerja memahami bagaimana sistem bekerja dan bagaimana kinerja mereka dinilai, mekanisme berunding antara pekerja dan platform untuk menyelesaikan perselisihan, serta penyelesaian masalah yang efektif dan tidak memakan waktu (Firmansyah, Kunarti & Santoso, 2026).

Namun, proses legislasi ini masih sangat panjang dan rawan terhadap tarik-menarik kepentingan antara berbagai pihak yang memiliki kepentingan berbeda (Yulisman, 2025). Sementara itu, jutaan pekerja platform digital yang telah menjadi tulang punggung ekonomi digital Indonesia masih harus menunggu kepastian perlindungan dalam ketidakpastian yang berkepanjangan, sementara platform terus menikmati keuntungan besar tanpa memikul tanggung jawab yang seharusnya (Fairwork Indonesia, 2025).

Pentingnya Perlindungan Sosial yang Portabel

Temuan ketiga adalah pentingnya perlindungan sosial yang portabel bagi pekerja platform digital, yang dapat mengikuti mereka dari satu platform ke platform lain atau dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain tanpa kehilangan manfaat yang telah mereka kumpulkan (Budiarti, 2026). Dr Nenden Budiarti dari Badan Pusat Statistik (BPS) menekankan bahwa jaminan sosial yang fleksibel dan portabel harus menjadi prioritas utama dalam merumuskan kebijakan perlindungan bagi pekerja informal, termasuk pekerja platform digital. Pekerja informal perlu dapat mengakses perlindungan dasar yang memadai tanpa harus bergantung pada status kerja formal atau terikat pada satu platform tertentu yang dapat sewaktu-waktu memutus hubungan dengan mereka (Budiarti, 2026).

Perlindungan tidak harus kaku dan birokratis seperti yang selama ini diterapkan dalam sistem jaminan sosial untuk pekerja formal, tetapi harus nyata dan dapat diakses—terutama bagi sektor dengan tingkat kecelakaan kerja yang tinggi seperti transportasi online, di mana pekerja menghadapi risiko kecelakaan lalu lintas setiap hari (Fairwork Indonesia, 2025). Tanpa perlindungan yang memadai dan portabel, *gig economy* hanya akan mengulang masalah-masalah lama yang telah lama dihadapi oleh sektor informal dalam wajah yang lebih modern dan berteknologi, di mana pekerja tetap tidak memiliki jaring pengaman sosial dan tetap rentan terhadap berbagai risiko ekonomi dan fisik (Aloisi, 2016). Oleh karena itu, diperlukan inovasi dalam desain sistem perlindungan sosial yang mampu mengakomodasi karakteristik pekerjaan di era digital, seperti kontribusi yang proporsional dengan pendapatan, akses yang mudah dan cepat, serta manfaat yang portabel dan tidak hilang ketika pekerja berpindah platform atau jenis pekerjaan (Budiarti, 2026).

Dialog Multipihak sebagai Keniscayaan

Temuan keempat adalah bahwa ruang dialog yang bermakna antara pekerja, platform, dan negara perlu diperkuat secara institusional untuk memastikan bahwa kebijakan yang dihasilkan benar-benar responsif terhadap dinamika lapangan dan kebutuhan semua pihak (Fairwork Indonesia, 2025). Tanpa mekanisme dialog yang efektif dan berkelanjutan, kebijakan akan selalu tertinggal dari dinamika lapangan yang bergerak sangat cepat, dan pekerja akan terus menjadi pihak yang paling dirugikan karena mereka tidak memiliki akses yang memadai untuk menyuarakan kepentingan dan kebutuhan mereka (Sosiawan, 2026).

Ukuran keberhasilan ekonomi digital tidak boleh semata-mata diukur dari jumlah transaksi yang terjadi atau valuasi platform yang melambung tinggi, tetapi yang paling utama adalah seberapa layak kehidupan para pekerja di balik layar yang menjadi tulang punggung operasional platform tersebut (Fairwork Indonesia, 2025). Dialog multipihak yang melibatkan perwakilan pekerja yang benar-benar independen dan representatif, perwakilan platform yang bertanggung jawab, serta pemerintah sebagai fasilitator dan regulator, harus menjadi forum utama dalam merumuskan kebijakan yang mempengaruhi kehidupan jutaan pekerja platform digital (Wood et al., 2019).

Melalui dialog yang terbuka, jujur, dan berkelanjutan, diharapkan dapat ditemukan solusi-solusi kreatif yang mengakomodasi kepentingan semua pihak tanpa mengorbankan hak-hak dasar pekerja yang telah dijamin oleh konstitusi dan berbagai instrumen hukum internasional (Hidayat et al., 2025). Tanpa dialog seperti ini, paradoks fleksibilitas akan terus berlanjut dan menjadi ciri permanen dari hubungan kerja di era digital, di mana pekerja dijanjikan kebebasan namun mengalami eksploitasi, dijanjikan kemitraan namun mengalami subordinasi, dan dijanjikan kemandirian namun kehilangan perlindungan (Sosiawan, 2026).

KESIMPULAN

Paradoks fleksibilitas dalam hubungan kerja platform digital merupakan manifestasi dari ketegangan antara klaim otonomi dalam skema kemitraan dan realitas subordinasi operasional yang dialami pekerja melalui pengelolaan algoritmik. Status "mitra" yang diusung platform berfungsi sebagai instrumen legal untuk mengeksternalisasi risiko operasional dan melepaskan diri dari kewajiban dasar ketenagakerjaan, meskipun secara faktual pekerja terikat dalam sistem kontrol yang ketat.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 telah membuka ruang bagi pendekatan substantif dalam menilai hubungan kerja, yang seharusnya menjadi landasan bagi perlindungan hukum pekerja platform digital. Namun, pengesahan Perpres Perlindungan Pekerja Transportasi Online justru menghadirkan tantangan baru, terutama terkait potensi kategorisasi pekerja sebagai UMKM yang berisiko memperkuat, bukan menyelesaikan, paradoks fleksibilitas.

Untuk keluar dari paradoks ini, diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pengakuan status hukum yang jelas bagi pekerja platform digital dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, bukan sekadar pengaturan sektoral yang parsial.
2. Jaminan sosial yang portabel yang dapat diakses pekerja tanpa bergantung pada status kerja formal atau satu platform tertentu.
3. Transparansi algoritma dan mekanisme pengaduan yang akuntabel untuk mengatasi ketimpangan kuasa antara platform dan pekerja.
4. Dialog multipihak yang melibatkan pekerja, platform, dan negara untuk memastikan kebijakan responsif terhadap dinamika lapangan.

Digitalisasi tidak boleh hanya menguntungkan platform dan konsumen, tetapi juga mereka yang menjadi tulang punggung layanan tersebut. Menata *gig economy* berarti memastikan bahwa transformasi digital benar-benar membawa perubahan kualitas kerja, bukan sekadar perubahan cara kerja .

.

DAFTAR PUSTAKA

Agusmidah. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Putusan Cipta Kerja*. Medan: Pustaka Prima.

Aloisi, A. (2016). Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of on-demand/gig economy platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 653-690.

Bestari, N. P. (2026). Ojol ungkap alasan tolak status berubah jadi UMKM. *CNBC Indonesia*, 19 Agustus 2026.

Black, H. C. (2019). *Black's Law Dictionary* (11th ed.). St. Paul: West Publishing.

Budiarti, N. (2026). Gig economy dan tantangan kerja layak pekerja informal. *ANTARA News*, 4 Maret 2026.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Los Angeles: SAGE Publications.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2018). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (5th ed.). Los Angeles: SAGE Publications.

Fairwork Indonesia. (2025). *Laporan Fairwork Indonesia 2025: Standar Kerja Layak pada Platform Digital di Indonesia*. Jakarta: Fairwork Indonesia.

Firmansyah, W., Kunarti, S., & Santoso, S. (2026). Arah pengaturan perlindungan hukum mitra platform digital (Gojek) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. *Al-Zayn: Jurnal Hukum*, 4(4). DOI: 10.61104/alz.v4i4.7505.

Hidayat, A. A., Arifin, T., Fauzia, I., & Fauzi, R. (2025). Fulfilment of the right to an adequate standard of living for workers according to the Universal Declaration of Human Rights: A review of Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023. *Qanuniya: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(1). DOI: 10.15575/qanuniya.v2i1.1043.

Huda, N. (2026). Ekonom: Perpres ojol harus pastikan hubungan kemitraan setara. *ANTARA News*, 20 Agustus 2026.

LBH Jakarta. (2026). Apa yang sebenarnya ditandatangani Presiden Prabowo soal Perpres perlindungan jutaan ojol? *LBH Jakarta*, 18 Agustus 2026.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2023). Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian Hukum* (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Soekanto, S., & Mamudji, S. (2019). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sosiawan, E. A. (2026). Buruh digital dan ilusi fleksibilitas. *Kompas.tv*, 1 Mei 2026.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukma, A. (2026). Transformasi pekerja gig ke level global. *Tribunnews.com*, 1 Mei 2026.

The PRAKARSA & PSDK UGM. (2026). *Survei Perlindungan Sosial Pengemudi Ojek Online di Jakarta dan Yogyakarta*. Jakarta: The PRAKARSA.

TvOnenews. (2025). DPR akan buat UU Ketenagakerjaan baru sesuai putusan MK. *tvOnenews.com*, 1 Oktober 2025.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

West, D. M. (2018). *The Future of Work: Robots, AI, and Automation*. Washington DC: Brookings Institution Press.

Wibowo, A. (2026). Nasib pekerja transportasi online: Mitra atau buruh? *Katadata.co.id*, 30 Juni 2026.

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75.

Yulisman, L. (2025). Pembahasan RUU Ketenagakerjaan berisiko molor dan rawan adu kepentingan. *Kompas.id*, 24 September 2025.