

Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Kontrak dalam Hubungan Industrial di Indonesia pada Era Transformasi Ketenagakerjaan Digital

Muhamad Ayub¹, Johan Firmansyah², Agung Fitrihan Ichsaan Putra³, Maulana⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Teknik Mesin, Universitas Krisnadwipayana

E-mail: ayubm2451@gmail.com¹, pirlouit703@gmail.com², agungfitrihan84@gmail.com³
maulana14jul@gmail.com⁴

Article Info

Article history:

Received May 14, 2026

Revised May 15, 2026

Accepted May 21, 2026

Keywords:

Legal Protection, Contract Workers, Industrial Relations, Digital Labor Transformation, Gig Economy

ABSTRACT

The rapid development of digital technology has significantly transformed industrial relations systems in Indonesia, particularly regarding the legal protection of contract workers. The emergence of platform-based employment, gig economy systems, outsourcing, and digital labor flexibility has created new challenges in labor law enforcement. This study aims to analyze the legal protection of contract workers' rights within industrial relations in Indonesia during the era of digital labor transformation. This research employs a normative legal research method using statutory and conceptual approaches. The study utilizes secondary data derived from legislation, scientific journals, books, and relevant legal documents related to labor law and digital employment systems. The findings indicate that digital labor transformation has increased labor flexibility while simultaneously weakening the legal position of contract workers. Many digital platform companies classify workers as "partners" rather than formal employees to avoid legal obligations such as social security, minimum wages, occupational safety protection, and severance rights. Furthermore, the absence of specific regulations governing digital platform workers has created legal uncertainty and increased the vulnerability of contract workers in industrial relations. Therefore, adaptive and progressive labor law reform is necessary to ensure legal certainty and fair protection for contract workers in the digital employment era.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received May 14, 2026

Revised May 15, 2026

Accepted May 21, 2026

ABSTRACT

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar terhadap sistem hubungan industrial di Indonesia, khususnya terkait perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak. Munculnya sistem kerja berbasis platform digital, gig economy, outsourcing, dan fleksibilitas kerja digital menimbulkan tantangan baru dalam

Kata Kunci:

Perlindungan Hukum, Pekerja Kontrak, Hubungan Industrial, Transformasi Ketenagakerjaan Digital, Gig Economy

penegakan hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap hak pekerja kontrak dalam hubungan industrial di Indonesia pada era transformasi ketenagakerjaan digital. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, jurnal ilmiah, buku, dan dokumen hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan sistem kerja digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi ketenagakerjaan digital telah meningkatkan fleksibilitas kerja, namun di sisi lain memperlemah posisi hukum pekerja kontrak. Banyak perusahaan platform digital menempatkan pekerja sebagai “mitra” untuk menghindari kewajiban hukum seperti jaminan sosial, upah minimum, perlindungan keselamatan kerja, dan hak pesangon. Selain itu, belum adanya regulasi khusus mengenai pekerja platform digital menyebabkan terjadinya ketidakpastian hukum dan meningkatnya kerentanan pekerja kontrak dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, diperlukan reformasi hukum ketenagakerjaan yang adaptif dan progresif guna menjamin kepastian hukum serta perlindungan yang adil bagi pekerja kontrak di era transformasi ketenagakerjaan digital.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Ilyas Hady
Universitas Al-Amien Prenduan Sumenep Madura
E-mail: ilyashadi674@gmail.com

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah wajah hubungan industrial di Indonesia secara fundamental. Perubahan tersebut tidak hanya berdampak pada sistem produksi dan pola bisnis perusahaan, tetapi juga memengaruhi struktur ketenagakerjaan nasional, khususnya terhadap pekerja kontrak. Digitalisasi yang berkembang melalui platform online, artificial intelligence, remote working, outsourcing digital, serta gig economy telah menciptakan model hubungan kerja yang lebih fleksibel namun sekaligus lebih rentan terhadap pelanggaran hak pekerja. Dalam praktiknya, fleksibilitas kerja yang menjadi ciri utama ekonomi digital sering kali dijadikan alasan oleh perusahaan untuk mengurangi tanggung jawab hukum terhadap pekerja kontrak, sehingga perlindungan hukum menjadi semakin lemah di tengah percepatan transformasi industri berbasis teknologi (Alifah, 2024). Fenomena tersebut menunjukkan adanya paradoks dalam perkembangan ekonomi digital di Indonesia. Di satu sisi, transformasi digital mampu memperluas lapangan pekerjaan dan meningkatkan efisiensi industri, tetapi di sisi lain justru memperbesar ketidakpastian status kerja dan memperlemah posisi tawar pekerja dalam hubungan industrial. Data Badan Pusat Statistik tahun 2025 menunjukkan bahwa sekitar 59,4% tenaga kerja Indonesia masih berada pada sektor informal atau sekitar 86,58 juta pekerja,



sedangkan pekerja formal hanya berkisar 40,6% dari total tenaga kerja nasional. Angka tersebut memperlihatkan bahwa mayoritas pekerja Indonesia masih bekerja dalam kondisi rentan dengan minim perlindungan hukum dan jaminan sosial (Kementerian Ketenagakerjaan, 2025). Kondisi ini semakin kompleks ketika sistem kerja informal mulai terintegrasi dengan platform digital yang memperluas praktik kerja kontrak berbasis aplikasi dan kemitraan.

Perkembangan gig economy di Indonesia menjadi salah satu indikator utama transformasi ketenagakerjaan digital. Sistem kerja gig economy pada dasarnya menempatkan pekerja sebagai tenaga kerja fleksibel berbasis proyek atau tugas tertentu yang dimediasi oleh platform digital. Penelitian Permana dan Izzati (2023) memperkirakan jumlah pekerja gig economy di Indonesia mencapai sekitar 2,3 juta orang yang tersebar pada sektor transportasi digital, jasa teknologi, freelancer, hingga layanan kreatif berbasis online. Jumlah tersebut diperkirakan terus meningkat seiring pertumbuhan ekonomi digital Indonesia yang diproyeksikan melampaui 130 miliar dolar AS pada tahun 2025 (Kennedy, 2026). Namun, pertumbuhan tersebut tidak selalu diiringi dengan peningkatan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang terlibat dalam ekosistem digital. Dalam praktik hubungan industrial modern, pekerja kontrak sering kali berada dalam posisi subordinatif terhadap perusahaan digital. Banyak platform menempatkan pekerja sebagai “mitra” untuk menghindari kewajiban hukum ketenagakerjaan, padahal perusahaan tetap memiliki kontrol signifikan terhadap sistem kerja melalui algoritma aplikasi, target performa, sistem rating, hingga suspend akun secara sepihak. Situasi tersebut menunjukkan adanya hubungan kerja terselubung yang secara substansial memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Akan tetapi, lemahnya regulasi terhadap pekerjaan digital menyebabkan pekerja kehilangan akses terhadap hak-hak dasar seperti jaminan kesehatan, upah minimum, pesangon, perlindungan kecelakaan kerja, dan kepastian kerja jangka panjang (Suliyono, 2025).

Persoalan tersebut semakin diperkuat oleh perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Regulasi ini memberikan fleksibilitas lebih luas terhadap penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan outsourcing. Pemerintah memandang fleksibilitas tersebut sebagai strategi untuk meningkatkan investasi dan daya saing ekonomi nasional. Namun, dari perspektif perlindungan pekerja, kebijakan tersebut dinilai berpotensi memperbesar praktik precarious work atau pekerjaan tidak tetap yang rentan terhadap eksploitasi (Nopliardy & Justiceka, 2022). Fenomena precarious employee di Indonesia bahkan terus mengalami peningkatan sejak berkembangnya sistem kerja digital dan ekonomi berbasis platform. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa transformasi ketenagakerjaan digital tidak hanya menghasilkan perubahan teknologi, tetapi juga menciptakan ketimpangan baru dalam hubungan industrial. Pekerja kontrak berada dalam situasi dilematis karena dituntut mengikuti fleksibilitas pasar digital tanpa memperoleh jaminan perlindungan hukum yang memadai. Bahkan dalam banyak kasus, pekerja digital dipaksa bekerja melebihi jam kerja normal demi mempertahankan performa algoritma aplikasi. Fenomena ini terlihat pada pekerja transportasi online dan kurir digital yang bekerja lebih dari 12 jam per hari demi memperoleh insentif dan mempertahankan akun mereka tetap aktif (Kementerian Ketenagakerjaan, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa teknologi digital tidak selalu menciptakan efisiensi yang manusiawi, tetapi juga berpotensi melahirkan bentuk eksploitasi modern berbasis sistem algoritma.



Selain itu, hubungan industrial digital juga menimbulkan persoalan baru terkait pengawasan kerja berbasis teknologi. Perusahaan digital kini mampu memantau aktivitas pekerja secara real time melalui aplikasi dan perangkat elektronik. Sistem tersebut memang meningkatkan produktivitas perusahaan, namun di sisi lain berpotensi melanggar hak privasi pekerja karena pengawasan dilakukan secara terus-menerus tanpa batas yang jelas. Bahkan keputusan ketenagakerjaan seperti suspend akun, penurunan performa, dan pemutusan hubungan kerja sering kali dilakukan otomatis melalui algoritma tanpa mekanisme pembelaan yang adil bagi pekerja. Situasi ini memperlihatkan bahwa perkembangan teknologi digital telah melahirkan model hubungan industrial baru yang membutuhkan pendekatan hukum berbeda dibanding hubungan kerja konvensional (Alifah, 2024). Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, negara memiliki tanggung jawab konstitusional untuk menjamin hak pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun realitas transformasi digital menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia masih tertinggal dibanding perkembangan teknologi industri. Regulasi yang ada masih berorientasi pada hubungan kerja tradisional sehingga belum mampu mengakomodasi pola kerja digital yang fleksibel, lintas wilayah, dan berbasis platform (Pramana dkk., 2024).

Persoalan tersebut menjadi semakin penting mengingat sektor gig economy kini berkontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja nasional. Laporan CELIOS tahun 2024 menunjukkan bahwa daerah yang telah terlayani platform ride-hailing memiliki tingkat pengangguran 37% lebih rendah dan tingkat kemiskinan 18% lebih rendah dibanding wilayah yang belum terjangkau layanan digital (CELIOS, 2024). Selain itu, kontribusi layanan ride-hailing terhadap Produk Domestik Bruto Indonesia diperkirakan mencapai Rp382,62 triliun atau sekitar 2% dari total PDB nasional pada tahun 2022 (Kementerian Ketenagakerjaan, 2025). Data tersebut menunjukkan bahwa pekerja digital memiliki kontribusi ekonomi yang sangat besar terhadap pembangunan nasional. Akan tetapi, kontribusi besar tersebut ironisnya belum diimbangi dengan perlindungan hukum yang proporsional. Secara teoritis, hubungan industrial seharusnya dibangun berdasarkan prinsip keadilan, keseimbangan hak dan kewajiban, serta perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah. Akan tetapi, dalam praktik transformasi digital, relasi antara perusahaan dan pekerja justru semakin asimetris. Perusahaan platform memiliki akses terhadap data, modal, teknologi, dan sistem algoritma yang mampu mengontrol pekerja secara penuh. Sebaliknya, pekerja kontrak hanya memiliki pilihan terbatas karena tingginya kebutuhan ekonomi dan minimnya lapangan kerja formal. Akibatnya, pekerja cenderung menerima syarat kerja yang tidak adil demi mempertahankan pendapatan mereka (Suliyono, 2025).

Penelitian mengenai perlindungan hukum pekerja kontrak selama ini umumnya masih berfokus pada hubungan kerja konvensional, sedangkan kajian mengenai perlindungan pekerja kontrak dalam era transformasi digital masih relatif terbatas. Padahal, perubahan pola hubungan kerja digital telah melahirkan tantangan baru yang lebih kompleks dibanding hubungan industrial tradisional. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja kontrak dalam hubungan industrial di Indonesia pada era transformasi ketenagakerjaan digital, sekaligus mengidentifikasi kelemahan



regulasi dan tantangan implementasi hukum ketenagakerjaan di tengah perkembangan ekonomi digital yang semakin pesat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan yuridis konseptual dan yuridis perundang-undangan. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang berfokus pada analisis norma hukum, asas hukum, sinkronisasi peraturan perundang-undangan, serta doktrin hukum yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja kontrak dalam hubungan industrial di era transformasi ketenagakerjaan digital. Pendekatan ini digunakan karena penelitian berorientasi pada pengkajian terhadap efektivitas regulasi ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di tengah perkembangan sistem kerja digital dan gig economy di Indonesia. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi yang berkaitan dengan hubungan industrial dan perlindungan pekerja, seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta berbagai peraturan pelaksana lainnya yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), outsourcing, dan ketenagakerjaan digital. Selain itu, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk menganalisis konsep perlindungan hukum, hubungan industrial, gig economy, precarious work, dan transformasi ketenagakerjaan digital berdasarkan pandangan para ahli hukum dan teori hukum ketenagakerjaan modern.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta instrumen hukum nasional yang berkaitan dengan perlindungan pekerja kontrak. Bahan hukum sekunder diperoleh dari jurnal ilmiah, artikel akademik, hasil penelitian, buku, serta publikasi ilmiah yang relevan dengan tema transformasi ketenagakerjaan digital dan perlindungan pekerja kontrak (Permana & Izzati, 2023). Sementara itu, bahan hukum tersier diperoleh dari kamus hukum, ensiklopedia hukum, serta sumber pendukung lain yang membantu menjelaskan istilah dan konsep dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara mengidentifikasi, mengkaji, dan menganalisis berbagai literatur ilmiah serta regulasi yang berkaitan dengan objek penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif menggunakan metode deskriptif-analitis. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena perlindungan pekerja kontrak dalam hubungan industrial digital di Indonesia, sedangkan analisis kualitatif dilakukan dengan menafsirkan ketentuan hukum serta menghubungkannya dengan realitas perkembangan ketenagakerjaan digital saat ini (Suliyono, 2025).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode interpretasi hukum dan analisis sistematis. Interpretasi hukum dilakukan untuk memahami makna norma hukum yang berkaitan dengan perlindungan pekerja kontrak dalam sistem ketenagakerjaan digital, sedangkan analisis sistematis digunakan untuk melihat kesesuaian antara regulasi ketenagakerjaan dengan perkembangan hubungan industrial berbasis teknologi. Melalui metode tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan analisis yang komprehensif

mengenai efektivitas perlindungan hukum terhadap hak pekerja kontrak di Indonesia pada era transformasi ketenagakerjaan digital.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Transformasi Ketenagakerjaan Digital dan Kedudukan Hukum Pekerja Kontrak di Indonesia

Transformasi digital telah membawa perubahan besar terhadap sistem hubungan industrial di Indonesia. Perkembangan teknologi informasi, artificial intelligence, platform digital, serta sistem kerja berbasis aplikasi telah menciptakan pola hubungan kerja baru yang lebih fleksibel dibandingkan sistem ketenagakerjaan konvensional. Perubahan tersebut terlihat dari meningkatnya penggunaan pekerja kontrak, freelance, outsourcing, dan pekerja berbasis platform digital dalam berbagai sektor industri seperti transportasi online, perdagangan elektronik, media digital, jasa kreatif, hingga teknologi informasi (Alifah, 2024). Perkembangan ekonomi digital pada dasarnya memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Laporan Google, Temasek, dan Bain & Company tahun 2024 menunjukkan bahwa nilai ekonomi digital Indonesia diperkirakan mencapai lebih dari 130 miliar dolar AS dan menjadi terbesar di Asia Tenggara. Pertumbuhan tersebut secara langsung meningkatkan kebutuhan tenaga kerja digital dan membuka peluang kerja baru bagi masyarakat. Selain itu, sektor gig economy juga berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja nasional melalui sistem kerja fleksibel berbasis aplikasi digital.

Namun, di balik pertumbuhan tersebut muncul berbagai persoalan hukum terkait perlindungan pekerja kontrak. Fleksibilitas kerja yang menjadi karakteristik utama transformasi digital sering kali dimanfaatkan perusahaan untuk menekan biaya produksi dan mengurangi tanggung jawab hukum terhadap pekerja. Banyak perusahaan lebih memilih menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), outsourcing, dan kemitraan digital karena dianggap lebih efisien dibandingkan pengangkatan pekerja tetap (Nopliardy & Justiceka, 2022). Berikut perkembangan struktur tenaga kerja Indonesia pada era transformasi digital:

Tabel 1. Perkembangan Struktur Tenaga Kerja Indonesia Pada Era Transformasi Digital

No	Indikator Ketenagakerjaan Digital	Persentase/Jumlah	Sumber
1	Pekerja sektor informal Indonesia	59,4%	Kementerian Ketenagakerjaan (2025)
2	Jumlah pekerja informal	86,58 juta pekerja	Kementerian Ketenagakerjaan (2025)
3	Jumlah pekerja gig economy	±2,3 juta pekerja	Permana & Izzati (2023)
4	Kontribusi ride-hailing terhadap PDB	±2% PDB nasional	CELIOS (2024)
5	Tingkat penurunan pengangguran di daerah terlayani platform digital	37% lebih rendah	CELIOS (2024)



6	Tingkat penurunan kemiskinan di daerah terlayani platform digital	18% lebih rendah	CELIOS (2024)
---	---	------------------	---------------

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dianalisis bahwa transformasi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap struktur ketenagakerjaan nasional. Tingginya jumlah pekerja informal sebesar 59,4% menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja Indonesia masih bekerja dalam sistem yang rentan terhadap minimnya perlindungan hukum. Kondisi tersebut semakin diperkuat dengan meningkatnya jumlah pekerja gig economy yang mencapai sekitar 2,3 juta pekerja. Data ini memperlihatkan bahwa hubungan kerja berbasis platform digital telah menjadi bagian penting dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Di sisi lain, kontribusi sektor digital terhadap penurunan tingkat pengangguran dan kemiskinan menunjukkan bahwa platform digital memang memberikan dampak ekonomi yang positif bagi masyarakat. Namun, peningkatan penyerapan tenaga kerja tersebut tidak selalu diiringi dengan peningkatan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak. Banyak pekerja digital tetap berada dalam kondisi kerja tidak pasti, minim jaminan sosial, serta tidak memiliki kepastian hubungan kerja jangka panjang.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, perlindungan pekerja kontrak di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Regulasi tersebut mengatur mengenai hubungan kerja, hak pekerja, pengupahan, jaminan sosial, serta Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Akan tetapi, perkembangan hubungan kerja digital menunjukkan bahwa regulasi tersebut belum sepenuhnya mampu mengakomodasi bentuk pekerjaan modern berbasis platform digital. Dalam praktiknya, banyak perusahaan digital tidak mengakui pekerja sebagai tenaga kerja formal, melainkan hanya sebagai “mitra kerja”. Padahal secara substansial perusahaan tetap memiliki kontrol terhadap pekerja melalui algoritma aplikasi, target kerja, sistem rating, dan suspend akun secara sepihak. Kondisi tersebut menunjukkan adanya hubungan kerja terselubung yang secara hukum sebenarnya memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia (Pramana dkk., 2024).

Fenomena tersebut terlihat jelas pada pekerja transportasi online dan kurir digital. Perusahaan menentukan tarif layanan, wilayah operasi, bonus, hingga penilaian performa pekerja melalui sistem algoritma. Akan tetapi, ketika terjadi kecelakaan kerja, pemutusan akun sepihak, atau penurunan pendapatan akibat perubahan sistem aplikasi, perusahaan sering kali tidak memberikan perlindungan hukum sebagaimana pekerja formal. Selain itu, perkembangan teknologi digital juga menciptakan bentuk pengawasan kerja modern yang berpotensi melanggar privasi pekerja. Perusahaan kini dapat memantau aktivitas pekerja secara real time melalui aplikasi digital dan perangkat elektronik. Sistem tersebut memang meningkatkan produktivitas perusahaan, namun di sisi lain menimbulkan tekanan kerja yang tinggi terhadap pekerja kontrak karena seluruh aktivitas kerja diawasi secara terus-menerus tanpa batas yang jelas (Alifah, 2024).

Akibatnya, pekerja kontrak digital berada dalam posisi yang lemah dan rentan kehilangan hak-hak normatif seperti jaminan sosial, upah minimum, perlindungan kecelakaan kerja, pesangon, serta kepastian kerja jangka panjang. Bahkan banyak pekerja transportasi



online dan kurir digital bekerja lebih dari 10–12 jam per hari demi mempertahankan performa akun dan memperoleh bonus dari sistem aplikasi perusahaan (Kementerian Ketenagakerjaan, 2025). Situasi tersebut memperlihatkan bahwa transformasi digital tidak hanya menciptakan efisiensi ekonomi, tetapi juga melahirkan bentuk eksploitasi kerja baru berbasis sistem algoritma. Dengan demikian, transformasi ketenagakerjaan digital telah menciptakan perubahan besar terhadap hubungan industrial di Indonesia. Di satu sisi, digitalisasi memberikan peluang ekonomi dan membuka lapangan kerja baru. Namun di sisi lain, perkembangan tersebut juga memperbesar ketidakpastian kerja dan memperlemah perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam sistem hubungan industrial modern.

B. Tantangan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak pada Era Transformasi Ketenagakerjaan Digital

Transformasi ketenagakerjaan digital tidak hanya mengubah pola hubungan kerja, tetapi juga menghadirkan tantangan baru terhadap sistem perlindungan hukum pekerja kontrak di Indonesia. Perubahan tersebut menyebabkan hukum ketenagakerjaan menghadapi kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan hubungan industrial berbasis teknologi. Akibatnya, banyak pekerja kontrak digital berada dalam kondisi rentan karena belum adanya regulasi yang secara khusus mengatur hubungan kerja pada platform digital (Suliyono, 2025). Salah satu tantangan utama dalam perlindungan hukum pekerja kontrak digital adalah ketidakjelasan status hubungan kerja. Perusahaan platform pada umumnya menempatkan pekerja sebagai “mitra kerja” dibandingkan pekerja formal. Strategi tersebut dilakukan untuk menghindari kewajiban hukum seperti pemberian upah minimum, jaminan sosial, pesangon, perlindungan kecelakaan kerja, dan hak cuti. Padahal dalam praktiknya perusahaan tetap memiliki kontrol dominan terhadap pekerja melalui sistem algoritma, target kerja, penentuan tarif, hingga suspend akun secara sepihak (Pramana dkk., 2024).

Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidakseimbangan hubungan industrial antara perusahaan digital dan pekerja kontrak. Perusahaan memiliki kekuatan ekonomi, teknologi, dan data yang jauh lebih besar dibanding pekerja. Sebaliknya, pekerja berada pada posisi subordinatif karena sangat bergantung pada platform digital untuk memperoleh pendapatan. Ketergantungan tersebut menyebabkan pekerja cenderung menerima berbagai kebijakan perusahaan meskipun merugikan secara hukum dan ekonomi. Selain persoalan status hubungan kerja, tantangan lain terlihat pada lemahnya pengawasan ketenagakerjaan terhadap perusahaan digital. Sistem kerja berbasis aplikasi memungkinkan perusahaan merekrut pekerja lintas wilayah bahkan lintas negara tanpa pengawasan langsung dari pemerintah. Banyak hubungan kerja dilakukan secara online tanpa kontrak kerja fisik yang jelas sehingga menyulitkan pekerja ketika terjadi perselisihan hubungan industrial. Berikut bentuk tantangan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak digital di Indonesia:

Tabel 2. Bentuk Tantangan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak

No	Bentuk Tantangan	Dampak terhadap Pekerja Kontrak
1	Ketidaktejelasan status hubungan kerja	Pekerja kehilangan hak normatif ketenagakerjaan
2	Sistem kemitraan digital	Tidak memperoleh jaminan sosial dan pesangon



3	Pengawasan kerja berbasis algoritma	Tekanan kerja dan eksploitasi digital meningkat
4	Suspend akun sepihak	Kehilangan pekerjaan tanpa perlindungan hukum
5	Lemahnya pengawasan pemerintah	Pelanggaran hak pekerja sulit dikendalikan
6	Tidak adanya regulasi khusus pekerja digital	Terjadi kekosongan dan ketidakpastian hukum

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dianalisis bahwa persoalan utama perlindungan hukum pekerja kontrak digital terletak pada lemahnya kepastian hukum terhadap status hubungan kerja. Ketidakjelasan tersebut menyebabkan pekerja sulit memperoleh perlindungan hukum ketika mengalami pelanggaran hak oleh perusahaan digital. Selain itu, penggunaan sistem algoritma dalam pengawasan kerja juga menciptakan bentuk eksploitasi modern yang berbeda dengan hubungan industrial konvensional. Eksploitasi digital terlihat dari tingginya tekanan kerja yang dialami pekerja platform digital. Banyak pekerja transportasi online dan kurir digital harus bekerja lebih dari 10–12 jam per hari demi mempertahankan performa akun dan memperoleh bonus aplikasi (Kementerian Ketenagakerjaan, 2025). Sistem tersebut secara tidak langsung memaksa pekerja bekerja melebihi batas kerja manusiawi karena pendapatan mereka sangat bergantung pada performa algoritma perusahaan. Persoalan lain yang muncul adalah minimnya perlindungan jaminan sosial dan kesehatan kerja bagi pekerja kontrak digital. Banyak pekerja tidak terdaftar dalam program BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan karena perusahaan menganggap mereka bukan pekerja formal. Padahal sektor transportasi digital dan logistik memiliki risiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa transformasi digital telah menciptakan bentuk ketimpangan baru dalam hubungan industrial Indonesia. Selain itu, perkembangan teknologi juga memunculkan persoalan privasi pekerja akibat sistem pengawasan digital. Perusahaan dapat memantau lokasi, aktivitas, produktivitas, bahkan pola kerja pekerja secara real time melalui aplikasi digital. Meskipun sistem tersebut dianggap meningkatkan efisiensi perusahaan, namun di sisi lain berpotensi melanggar hak privasi pekerja karena dilakukan tanpa batas yang jelas dan minim transparansi (Alifah, 2024).

Perubahan regulasi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja juga dinilai memperbesar fleksibilitas penggunaan tenaga kerja kontrak dan outsourcing. Pemerintah memandang kebijakan tersebut sebagai strategi untuk meningkatkan investasi dan daya saing ekonomi nasional. Akan tetapi, dari perspektif perlindungan pekerja, kebijakan tersebut dianggap memperlemah posisi tawar pekerja dalam hubungan industrial karena perusahaan menjadi lebih mudah menggunakan sistem kerja kontrak jangka panjang tanpa kepastian pengangkatan pekerja tetap (Nopliardy & Justiceka, 2022). Dalam perspektif hubungan industrial modern, kondisi tersebut menunjukkan bahwa negara belum sepenuhnya mampu menghadirkan perlindungan hukum yang adaptif terhadap perkembangan ketenagakerjaan digital. Regulasi ketenagakerjaan Indonesia masih berorientasi pada pola hubungan kerja konvensional, sedangkan perkembangan industri digital telah menciptakan bentuk hubungan kerja baru yang lebih kompleks dan fleksibel. Oleh karena itu, diperlukan

reformasi hukum ketenagakerjaan yang lebih progresif dan responsif terhadap perkembangan teknologi. Negara harus mampu menghadirkan regulasi khusus mengenai pekerja platform digital yang mengatur status hubungan kerja, perlindungan jaminan sosial, hak privasi pekerja, hingga mekanisme penyelesaian sengketa digital. Selain itu, pemerintah juga perlu memperkuat sistem pengawasan ketenagakerjaan berbasis teknologi agar perlindungan terhadap pekerja kontrak dapat berjalan secara efektif di tengah perkembangan ekonomi digital yang semakin pesat.

KESIMPULAN

Transformasi ketenagakerjaan digital telah membawa perubahan besar terhadap sistem hubungan industrial di Indonesia, khususnya terhadap kedudukan dan perlindungan hukum pekerja kontrak. Perkembangan platform digital, gig economy, artificial intelligence, dan sistem kerja berbasis aplikasi telah menciptakan pola hubungan kerja yang lebih fleksibel, namun di sisi lain juga meningkatkan kerentanan pekerja terhadap pelanggaran hak ketenagakerjaan. Tingginya jumlah pekerja informal dan pekerja digital menunjukkan bahwa sistem kerja fleksibel semakin mendominasi struktur ketenagakerjaan nasional, tetapi perkembangan tersebut belum diimbangi dengan perlindungan hukum yang memadai. Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak pada era transformasi digital masih menghadapi berbagai tantangan serius, seperti ketidakjelasan status hubungan kerja, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, minimnya perlindungan jaminan sosial, eksploitasi berbasis algoritma, serta belum adanya regulasi khusus mengenai pekerja platform digital. Banyak perusahaan digital menggunakan konsep “kemitraan” untuk menghindari kewajiban hukum terhadap pekerja, padahal secara substansial terdapat hubungan kerja yang memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Kondisi tersebut menyebabkan pekerja kontrak berada dalam posisi yang lemah dan rentan kehilangan hak-hak normatifnya.

Selain itu, perkembangan sistem pengawasan digital juga menciptakan bentuk eksploitasi kerja modern melalui kontrol algoritma, target performa, dan pengawasan real time terhadap aktivitas pekerja. Situasi ini menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya menciptakan efisiensi ekonomi, tetapi juga melahirkan ketimpangan baru dalam hubungan industrial di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan reformasi hukum ketenagakerjaan yang lebih adaptif, progresif, dan responsif terhadap perkembangan teknologi industri. Negara harus mampu menghadirkan regulasi khusus yang mengatur pekerja platform digital, memperkuat pengawasan ketenagakerjaan berbasis teknologi, serta memastikan perlindungan hak pekerja kontrak tetap berjalan secara adil dan manusiawi. Dengan demikian, transformasi ketenagakerjaan digital di Indonesia tidak hanya berorientasi pada pertumbuhan ekonomi dan investasi, tetapi juga mampu menjamin keadilan sosial serta perlindungan hak asasi pekerja dalam hubungan industrial modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifah, M. N. (2024). *Hukum ketenagakerjaan di era modern: Antara hak dan fleksibilitas kerja*. Jurnal Cakrawala Ilmiah.
- CELIOS. (2024). *Laporan ekonomi digital dan dampaknya terhadap ketenagakerjaan Indonesia*.



- Kennedy, P. S. J. (2026). *Gig Economy dan Transformasi Kerja Digital: Analisis Dampak terhadap Pekerja dan Kebijakan*. Business Applied Management Journal.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2025). *Pekerja gig: Pilar baru penyerapan tenaga kerja Indonesia*.
- Nopliardy, & Justiceka. (2022). *Analisis pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu pasca Undang-Undang Cipta Kerja*. Jurnal Hukum Ketenagakerjaan.
- Permana, M. Y., & Izzati, N. R. (2023). *Measuring the Gig Economy in Indonesia: Typology, Characteristics, and Distribution*.
- Pramana, A., dkk. (2024). *Analisis yuridis pekerja outsourcing berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Hukum dan Keadilan.
- Suliyono, A. (2025). *Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja informal di era digital: Perspektif hukum ketenagakerjaan dan hukum administrasi negara*. Jurnal Pro Hukum, 14(1).