



ANALISIS YURIDIS STATUS HUKUM PENGEMUDI OJEK ONLINE SEBAGAI PEKERJA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Ivan Priyanto

Program Studi Sarjana Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanegara

Email: Ivan.205230257@stu.untar.ac.id

Abstract. Fokus riset ini adalah menguji kedudukan hukum para pengemudi ojek daring jika ditinjau dari regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Kehadiran platform digital memicu pergeseran model hubungan kerja, terutama di sektor transportasi berbasis aplikasi, yang kemudian melahirkan perdebatan yuridis terkait status pengemudi: apakah mereka berstatus sebagai buruh/pekerja atau sekadar mitra bisnis. Menggunakan metode penelitian hukum normatif lewat pendekatan konseptual dan perundang-undangan, telaah ini menguji bahan hukum primer—termasuk UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui melalui UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja—serta literatur ilmiah sekunder. Temuan riset mengonfirmasi bahwa relasi antara aplikator dan pengemudi secara formal dirancang sebagai bentuk kemitraan, mengingat elemen inti hubungan kerja seperti upah tetap dan instruksi langsung tidak terpenuhi secara absolut. Kendati demikian, realitas di lapangan menunjukkan adanya kontrol sepihak dari perusahaan dan ketergantungan ekonomi pengemudi pada platform digital, sehingga polanya menyerupai hubungan ketenagakerjaan formal. Konsekuensinya, posisi hukum pengemudi ojek daring masih berada di wilayah abu-abu (*gray area*) tanpa kepastian. Oleh sebab itu, intervensi regulasi yang lebih komprehensif dan spesifik sangat mendesak demi menjamin proteksi hukum yang berkeadilan bagi mereka.

Keywords: Yuridis, Pengemudi Ojek Online, Hukum Ketenagakerjaan.

1. PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Akselerasi teknologi digital dalam kurun waktu terakhir memicu restrukturisasi masif pada berbagai lini kehidupan publik, tidak terkecuali sektor ketenagakerjaan. Evolusi ini tidak sekadar memperbarui instrumen kerja konvensional, melainkan menginisiasi lahirnya berbagai variasi pekerjaan baru yang regulasinya belum terakomodasi dalam hukum perburuhan klasik (Simbolon, 2003). Fenomena yang paling mencolok adalah multiplikasi platform ekonomi digital yang menjembatani penyedia jasa dengan konsumen secara *real-time* melalui sistem aplikasi terintegrasi. Manifestasinya terlihat pada maraknya profesi ojek daring, jasa kurir instan, penyedia layanan kebersihan, hingga pekerja lepas profesional. Kendati inovasi ini menawarkan efisiensi tinggi bagi masyarakat luas, di sisi lain ia memicu

komplikasi yuridis yang pelik bagi para pelaku kerja di dalam ekosistem digital tersebut. Regulasi ketenagakerjaan saat ini dirancang berdasarkan paradigma industri lawas—yaitu relasi subordinat antara pengusaha dan buruh dalam ruang lingkup pabrik atau kantor fisik dengan skema jam kerja yang kaku. Akibatnya, hukum positif yang ada gagap dalam memayungi karakteristik kerja berbasis aplikasi yang mengedepankan fleksibilitas, bersifat intermiten (putus-putus), serta tidak terikat dalam garis instruksi formal (Astuti & Daud, 2023).

Kondisi ini memicu terjadinya kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) atau setidaknya ambiguitas normatif mengenai kedudukan para pekerja platform. Muncul perdebatan apakah mereka berhak dikualifikasikan sebagai buruh yang wajib dilindungi undang-undang atau sekadar mitra independen di luar domain hukum perburuhan. Eksklusi dari payung hukum ini berdampak langsung pada hilangnya hak-hak fundamental mereka, seperti kepastian pendapatan yang layak, jaring pengaman sosial, jaminan keselamatan kerja, hak cuti, hingga proteksi dari pemutusan hubungan sepihak. Ambiguitas status pengemudi ojek daring secara otomatis mengeliminasi hak protektif yang melekat pada hubungan kerja formal. Dalam aspek remunerasi, misalnya, mereka kehilangan hak atas upah minimum regional karena penghasilannya didasarkan pada skema bagi hasil atau tarif per pesanan yang dikontrol mutlak oleh aplikator. Pendapatan mereka menjadi sangat rentan fluktuasi akibat faktor cuaca, dinamika lalu lintas, serta intervensi kebijakan insentif atau penalti sepihak tanpa ruang negosiasi (Cheysa, 2024).

Ketiadaan standar upah minimum ini memaksa para pengemudi memperpanjang durasi kerja (*overwork*) demi mencapai batas pendapatan harian yang setara dengan upah minimum, tanpa adanya kompensasi lembur atau premi risiko untuk kerja di malam hari. Di bidang jaminan sosial, para pengemudi secara formal tidak didaftarkan sebagai penerima program jaminan kecelakaan, kematian, hari tua, maupun pensiun melalui BPJS Ketenagakerjaan. Konsekuensinya, jika terjadi kecelakaan kerja, pembiayaan medis sepenuhnya menjadi beban pribadi dan bukan tanggung jawab perusahaan. Walaupun sebagian aplikator menyediakan skema asuransi privat, cakupan dan nilai manfaatnya jauh di bawah standar ideal yang diwajibkan oleh hukum ketenagakerjaan (Dewi et al., 2019). Sektor keselamatan kerja juga memprihatinkan; pengemudi yang berisiko tinggi di jalan raya tidak mendapatkan fasilitas alat pelindung diri, cek kesehatan periodik, maupun pelatihan keselamatan yang disubsidi perusahaan karena status mereka bukan dianggap sebagai karyawan. Terkait hak istirahat, konsep cuti tahunan, cuti sakit, maupun cuti melahirkan yang dibayar tidak dikenal dalam ekosistem ini, sehingga ketika mereka absen kerja karena sakit atau urusan mendesak, arus pendapatan mereka langsung terhenti seketika.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Desain riset ini mengadopsi metode penelitian hukum normatif atau sering disebut sebagai penelitian hukum doktrinal. Karakteristik utama dari metode ini adalah menempatkan hukum sebagai sebuah sistem norma tertulis yang utuh, sehingga fokus kajian diarahkan pada telaah teks-teks regulasi yang berlaku. Pemilihan model normatif ini didasarkan pada problematika utama yang dikaji, yakni adanya ambiguitas dan ketidakpastian posisi yuridis para pengemudi ojek daring dalam sistem perundang-undangan nasional. Dengan demikian, kajian ini tidak mengukur efektivitas atau sosiologi penerapan hukum di ranah empiris, melainkan menguji konsistensi dan keselarasan aturan hukum itu sendiri pada level konseptual.



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Sebagai konsekuensi dari corak penelitian doktrinal, data yang digunakan bersumber dari data sekunder dalam dunia hukum yang dikelompokkan ke dalam tiga tingkatan bahan hukum:

- Bahan Hukum Primer: Berupa instrumen hukum positif yang mempunyai kekuatan mengikat secara hukum. Struktur bahan primer ini meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang ketentuannya telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, serta pelbagai regulasi turunan lainnya yang mengatur mengenai hak-hak pekerja dan batas-batas hubungan kerja.
- Bahan Hukum Sekunder: Dokumen penjelas yang mengelaborasi bahan hukum primer. Peneliti menginventarisasi literatur teks (*textbooks*), publikasi jurnal ilmiah, riset terdahulu, artikel hukum terpercaya, serta doktrin hukum ketenagakerjaan dari para yuris terkemuka yang relevan dengan ekosistem *platform* digital.
- Bahan Hukum Tersier: Berfungsi sebagai pemandu atau penjelas arti dari istilah-istilah teknis yuridis, seperti kamus besar hukum dan ensiklopedia hukum.

Guna membedah kekosongan norma yang terjadi, penelitian hukum normatif ini menggabungkan dua jenis pendekatan utama:

1. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*): Digunakan dengan cara membedah, melacak, dan menelaah susunan pasal demi pasal dalam regulasi ketenagakerjaan secara koheren. Tujuannya adalah mengidentifikasi apakah terdapat kontradiksi, tumpang tindih, atau justru kekosongan norma (*recht vacuüm*) yang mengatur mengenai pola kerja berbasis teknologi.
2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*): Diterapkan dengan menyandarkan argumen pada doktrin-doktrin dasar hukum perburuhan. Peneliti meminjam konsep-konsep mapan seperti unsur subordinasi, hubungan industrial, perjanjian kerja, esensi upah, hakikat kontrak kemitraan, serta filosofi perlindungan buruh.

Melalui dualisme pendekatan ini, riset diarahkan untuk menguji apakah secara normatif para pengemudi ojek daring memenuhi kualifikasi yuridis sebagai "pekerja" formal, atau sebaliknya, secara sah masuk dalam cluster "mitra mandiri" yang berada di luar jangkauan perlindungan hukum perburuhan.

Seluruh bahan hukum dihimpun menggunakan teknik studi kepustakaan (*library research*) dengan menyeleksi dokumen tertulis yang valid secara sistematis. Bahan yang terkumpul kemudian diolah menggunakan teknik analisis kualitatif yang bersifat preskriptif-normatif. Artinya, tulisan ini tidak sekadar memotret atau mendeskripsikan secara pasif rumusan norma yang ada, melainkan memberikan penilaian kritis, argumentasi hukum, serta rekomendasi solutif mengenai bagaimana jajaran teks hukum tersebut seharusnya diinterpretasikan atau direkonstruksi demi mengatasi ketidakpastian perlindungan hukum bagi pengemudi platform.

Aplikasi dari metode penelitian hukum normatif ini berhasil menguak adanya gejala disharmoni atau benturan antar-norma dalam tata hukum nasional. Dari hasil penelusuran bahan hukum primer, UU

Ketenagakerjaan sejatinya telah memisahkan secara tegas garis batas antara pekerja formal dengan pekerja mandiri (*independent contractor*). Kendati demikian, tidak dijumpai satu klausul pun yang mengantisipasi model hubungan ekonomi bersistem aplikasi, yang mana dalam realitasnya mengandung unifikasi unsur kontrol algoritma dan ketergantungan nafkah yang tinggi.

Sebagai contoh, rumusan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa perjanjian kerja mutlak ditandai oleh adanya perintah langsung, upah, dan relasi subordinat vertikal. Sebaliknya, pada operasional ojek daring, instruksi kerja dimanifestasikan lewat sistem kecerdasan algoritma digital yang impersonal, dan relasi subordinasi dibungkus rapi dalam retorika kemitraan sipil. Di lain pihak, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang memayungi prinsip kebebasan berkontrak (*pacta sunt servanda*) mengenai perjanjian melakukan pekerjaan, kerap kali dimanfaatkan oleh korporasi aplikasi sebagai pembenaran legal untuk mengonstruksikan hubungan perdata murni guna melepaskan diri dari beban kewajiban jaminan ketenagakerjaan.

Anomali kesenjangan norma ini menunjukkan perlunya reposisi penafsiran hukum secara ekstensif atau dorongan revisi legislasi. Melalui kacamata normatif, riset ini membangun argumen bahwa meskipun di atas kertas hubungan hukum terjalin lewat ikatan kemitraan perdata, namun secara substansi (*substance over form*), kriteria relasi kerja sebagaimana diatur Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan sejatinya telah terpenuhi apabila unsur perintah, upah, dan subordinasi dimaknai ulang secara kontekstual di era *gig economy*.

Oleh sebab itu, hasil kajian ini merekomendasikan kepada para perumus undang-undang (*legislator*) dan aparat penegak hukum (khususnya hakim) untuk mengadopsi metode penafsiran teleologis atau sosiologis. Metode penafsiran ini berorientasi pada tujuan dasar hukum, yaitu memberikan perlindungan seimbang kepada pihak yang posisinya lemah (*favor laborisme*), sehingga pengemudi ojek daring sepatutnya diakui sebagai pekerja yang berhak menerima proteksi hukum ketenagakerjaan universal. Sebagai langkah jangka panjang, riset normatif ini menegaskan urgensi pembentukan hukum baru khusus (*lex specialis*) yang memayungi sektor ketenagakerjaan digital, guna mengakhiri ketidakpastian hukum yang merugikan para pekerja di era digitalisasi ekonomi ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Status Hukum Pengemudi Ojek Online

Sistem hukum perburuhan di Indonesia menggariskan bahwa legalitas hubungan kerja bersumber dari adanya perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha. Relasi ini wajib memenuhi akumulasi parameter yang termaktub dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang ketentuannya telah diselaraskan ke dalam UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023). Ketiga elemen esensial



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

tersebut meliputi instrumen perintah, komponen upah, serta hubungan subordinasi atau ketergantungan hukum.

Unifikasi ketiga pilar ini menjadi jangkar utama untuk membedakan secara tegas apakah ikatan hukum antara dua subjek dikategorikan sebagai ranah hukum ketenagakerjaan (*labour law*) atau sekadar perikatan keperdataan murni (*civil contract*). Kriteria "perintah" mengindikasikan hak prerogatif pemberi kerja untuk menginstruksikan metode pelaksanaan tugas, menetapkan target capaian, sekaligus menjalankan fungsi supervisi dan pengawasan atas kinerja yang dilakukan (Lestari et al., 2023).

Di sisi lain, parameter "upah" mencerminkan adanya imbalan ekonomi atau kompensasi finansial yang diterima pekerja sebagai kontraprestasi atas tenaga yang dicurahkan, walaupun polanya dapat bervariasi. Adapun elemen "subordinasi" bertindak sebagai inti paling krusial karena memperlihatkan adanya asimetri posisi, di mana pekerja secara ekonomi maupun legal berada di bawah kendali pengusaha. Konsekuensinya, kebebasan pekerja untuk menentukan metode, ruang, dan waktu kerja menjadi tereliminasi.

Dalam doktrin hukum perburuhan ortodoks, ketiga elemen ini bersifat kumulatif-imperatif, sehingga hilangnya salah satu unsur membatalkan kualifikasi hubungan kerja. Namun, eksistensi ekonomi digital mengaburkan kekakuan syarat tersebut. Di era modern, instruksi kerja dimanifestasikan melalui kecerdasan algoritma otomatis, remunerasi diberikan lewat formulasi komisi atau bonus yang fluktuatif, serta keterikatan subordinatif terjadi secara de facto di lapangan tanpa tertulis dalam draf kontrak (Muhyiddin et al., 2023).

Kontekstualisasi tiga parameter hubungan kerja terhadap pengemudi ojek daring memicu silang pendapat yang tajam di antara akademisi hukum dan hakim. Jika mengacu pada mazhab formalistik-tradisional, relasi antara pihak aplikator dan pengemudi sulit memenuhi unsur perintah. Secara teoretis, pengemudi memiliki kedaulatan untuk mengaktifkan aplikasi, menolak pesanan, dan tidak tunduk pada pengawasan fisik dari atasan langsung (Oey, 2024).

Remunerasi mereka pun tidak berbentuk gaji pokok bulanan, melainkan pembagian hasil per transaksi. Ditambah lagi, dokumen kontrak yang ditandatangani berwujud perjanjian kemitraan yang menempatkan para pihak pada kedudukan yang setara secara keperdataan. Walhasil, penafsiran tekstual ini merugikan pengemudi karena mengeluarkan mereka dari payung proteksi hukum ketenagakerjaan.

Sebaliknya, melalui kacamata substantif-kontekstual yang berpijak pada realitas sosio-ekonomi, elemen-elemen hubungan kerja sejatinya terpenuhi secara nyata:

1. Perintah: Dimanifestasikan lewat sistem algoritma terprogram yang menuntun pengemudi dari titik jemput ke titik tujuan, termasuk pemberian sanksi digital jika instruksi tersebut diabaikan.
2. Upah: Ditafsirkan sebagai akumulasi pendapatan yang diperoleh dari penggunaan platform. Hukum ketenagakerjaan sendiri tidak membatasi upah hanya pada komponen gaji tetap bulanan.

3. Subordinasi: Terlihat jelas dari hilangnya hak pengemudi untuk menentukan tarif jasa secara mandiri, adanya risiko sanksi (*suspend*) jika terlalu sering memilah pesanan, serta dependensi ekonomi yang mutlak terhadap platform sebagai mata pencaharian utama.

Pergeseran hermeneutika hukum ini membuktikan bahwa metodologi interpretasi terhadap pilar hubungan kerja menjadi determinan utama dalam menentukan nasib hukum pengemudi ojek daring (Putri & Diamantina, 2019). Mahkamah Agung dalam perkembangannya mulai beralih ke arah penafsiran progresif dengan mengutamakan asas *substance over form*—yakni melihat kenyataan empiris di lapangan daripada sekadar judul kontrak. Oleh karena itu, standardisasi yurisprudensi atau pembaruan regulasi sangat diperlukan untuk menegaskan bahwa kontrol algoritma dan dependensi ekonomi merupakan bentuk mutasi modern dari hubungan kerja tradisional.

Model bisnis yang diterapkan oleh raksasa teknologi seperti Gojek maupun Grab mengonstruksikan hubungan hukum lewat jalur kemitraan, bukan ikatan industrial formal. Doktrin ini melabeli pengemudi sebagai pelaku usaha mandiri. Implikasinya, aplikator terbebas dari kewajiban memenuhi hak-hak normatif, seperti upah minimum regional, kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan (JKK, JKM, JHT, dan JP), hak cuti, hingga kompensasi PHK.

Ironisnya, fakta di lapangan menunjukkan hal sebaliknya karena karakteristik hubungan kerja terpampang nyata (Rahmanda & Jonathan, 2022). Perusahaan memegang kendali atas penentuan tarif, mengontrol waktu kerja lewat skema kejar poin (bonus), menetapkan penalti sepihak, hingga menggariskan standar operasional prosedur. Dominasi struktural ini menegaskan adanya keterikatan ekonomi dan pengawasan ketat yang seharusnya tunduk pada rezim hukum perburuhan. Dilema hukum ini memicu polarisasi dalam dinamika peradilan dan kebijakan nasional:

1. Pertama (Disparitas Putusan): Sebagian pengadilan tingkat pertama—seperti dalam perkara gugatan kelompok (*class action*) di PN Jakarta Pusat—menolak mengkategorikan pengemudi sebagai buruh karena terpaku pada formalitas dokumen kemitraan. Namun, Mahkamah Agung pada tingkat kasasi dalam kasus yang berbeda justru menyatakan adanya hubungan kerja substantif karena pemenuhan upah dikendalikan oleh perintah platform.
2. Kedua (Perlindungan Parsial): Lahirnya Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) mengonfirmasi posisi ojek daring sebagai pekerja informal. Regulasi ini merupakan pengakuan tidak langsung negara bahwa mereka bukan buruh formal, namun berhak atas jaring pengaman sosial melalui iuran mandiri. Aturan ini dinilai belum menuntaskan akar konflik status, melainkan hanya solusi kompromistis demi proteksi parsial (Rifai & Damayanti, 2020).
3. Ketiga (Wacana Kategori Hibrida): Dalam perdebatan hukum internasional, muncul gagasan untuk mengadopsi konsep *dependent contractor* (kontraktor dependen) sebagai penengah antara pekerja formal dan pekerja mandiri, seperti yang diimplementasikan di Amerika Serikat (melalui aturan AB-5 dan Prop 22 California) serta Jerman. Di Indonesia, absennya payung hukum *lex specialis* untuk kategori hibrida ini memaksa perdebatan hukum tetap berputar pada dikotomi Pasal 1 UU Ketenagakerjaan versus kebebasan berkontrak dalam KUHPerduta.
4. Keempat (Aspek Keadilan Struktural): Pengutamaan doktrin *contract of service* (perjanjian kerja) dinilai lebih adil daripada *contract for service* (perjanjian jasa mandiri). Hal ini didasarkan pada posisi tawar pengemudi yang lemah, ketiadaan hak menetapkan harga, serta larangan beroperasi pada dua platform secara bersamaan dalam satu waktu order. Intervensi negara melalui hukum publik mutlak diperlukan untuk memproteksi pihak yang rentan secara ekonomi.



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Dapat disimpulkan bahwa status legal para pengemudi ojek daring tidak bisa dipaksakan secara kaku untuk masuk dalam kotak definisi konvensional "pekerja" yang dirancang bagi industri manufaktur abad lampau. Dibutuhkan reorientasi paradigma hukum, baik lewat penyesuaian arti normatif dalam undang-undang induk maupun pembentukan hukum baru yang mengatur tata kerja platform (*platform work regulation*). Transformasi ini penting agar hak esensial seperti jaminan pendapatan, keselamatan kerja, dan hak berserikat dapat dijamin tanpa mematikan fleksibilitas ekonomi digital.

Secara teoritis, jika merujuk pada UU No. 13 Tahun 2003, unsur memberikan jasa transportasi (pekerjaan) jelas terpenuhi. Namun, karena sistem pendapatan menggunakan bagi hasil dan instruksi diberikan lewat sistem komputer nirwujud, unsur upah dan perintah konvensional tampak kabur. Kendati demikian, intervensi korporasi berupa penentuan sepihak atas tarif dan skema penalti membuktikan adanya kontrol ketat yang secara substantif menyerupai relasi ketergantungan buruh dan majikan (Husni, 2016).

3.2 Analisis Hubungan antara Perusahaan dan Pengemudi

Secara formal, interaksi hukum antara korporasi aplikasi dan para pengemudi didesain menggunakan instrumen perjanjian kemitraan. Dalam doktrin hukum perikatan, format kontrak ini menempatkan kedua subjek hukum sebagai rekan kerja sederajat yang saling mengejar profitabilitas bersama, bukan sebagai entitas pengusaha dan buruh yang terjebak dalam garis subordinasi. Konstruksi legalistik inilah yang menjadi tameng utama bagi pihak aplikator untuk membantah keberadaan hubungan ketenagakerjaan, yang berimplikasi pada gugurnya hak-hak pengemudi untuk diakui sebagai pekerja yang berhak atas proteksi hukum perburuhan (Simorangkir, 2024).

Konsekuensi dari pilihan model kontraktual ini membuat pelbagai hak normatif—seperti jaminan upah minimum, uang pesangon, kepesertaan jaminan sosial, hak cuti, hingga kepastian hukum saat pemutusan hubungan kerja—tidak dapat dituntut secara otomatis oleh pengemudi. Kendati demikian, polemik yuridis justru mengakar pada adanya diskrepansi (ketidaksesuaian) yang tajam antara teks formal kemitraan dengan realitas empiris di lapangan. Hal ini terjadi karena penyedia *platform* digital secara faktual tetap menjalankan fungsi supervisi, menjatuhkan sanksi disiplin, mengontrol tarif sepihak, serta mendikte durasi kerja lewat manipulasi algoritma bonus dan penalti. Akibatnya, kontrak kemitraan tersebut sering kali dinilai sekadar siasat legal untuk menyamarkan pola hubungan kerja yang asimetris, sepihak, dan penuh ketergantungan.

Dalam dimensi praktis, kedudukan antara perusahaan aplikasi dan pengemudi ojek daring jauh dari asas kesetaraan akibat besarnya kendali yang dipegang oleh korporasi atas ritme kerja pengemudi, sebuah gejala ketimpangan relasi yang selaras dengan tesis Soepomo (2003). Kontrol yang diterapkan oleh aplikator tidak hanya menyentuh aspek teknis operasional, melainkan telah merambah ke wilayah ekonomi dan struktural, sehingga melahirkan relasi kuasa yang sangat timpang. Melalui kecerdasan

algoritma sistem digitalnya, pihak perusahaan memiliki otoritas absolut untuk menetapkan parameter penting secara unilateral, mulai dari penentuan tarif per kilometer, penunjukan rute penjemputan dan destinasi, formulasi target pencapaian bonus, hingga mekanisme pemblokiran akun (*suspend*) bagi pengemudi yang menolak pesanan atau dianggap melanggar regulasi internal.

Dengan besarnya hegemoni korporasi tersebut, pengemudi kehilangan kedaulatan untuk menentukan metode, waktu, dan lokasi kerja secara mandiri—yang mana karakteristik kemandirian merupakan syarat mutlak dari hubungan kemitraan sejati (*true partnership*). Para pengemudi tidak memiliki ruang negosiasi harga jasa, dilarang bebas memilih pesanan tanpa dibayangi sanksi degradasi performa, serta diwajibkan mematuhi standar operasional baku yang ditetapkan secara rigid oleh platform. Lemahnya posisi tawar (*bargaining power*) pengemudi ini membuktikan bahwa hubungan faktual yang terjalin sebenarnya telah memenuhi indikator hubungan kerja konvensional yang memuat unsur perintah, upah, serta ketergantungan nafkah ekonomi, ketimbang sebuah kemitraan sipil yang seimbang.

Dinamika di lapangan ini menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan nasional sedang menghadapi tantangan hebat dalam merespons digitalisasi pola kerja. Teori hubungan kerja tradisional yang digagas oleh para yuris terdahulu seperti Soepomo, yang menitikberatkan hakikat hubungan kerja pada wewenang memberi perintah dan melakukan pengawasan, secara substansial sesungguhnya eksis dalam ekosistem ojek daring melalui perantara algoritma komputer. Oleh sebab itu, muncul desakan akademis agar interpretasi hukum harus bergerak melampaui sekat-sekat formalitas draf kontrak kemitraan demi melihat hakikat material dari relasi tersebut. Transformasi cara pandang ini mulai tercermin dalam beberapa yurisprudensi peradilan di Indonesia yang berani menguji aspek dependensi ekonomi serta kontrol teknis aplikator, meskipun keputusannya belum konsisten.

Di sisi lain, respons kebijakan negara lewat Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 justru menempatkan pengemudi ojek daring dalam cluster pekerja Bukan Penerima Upah (BPU). Kebijakan ini dinilai sebagai posisi transisional yang belum menuntaskan akar ambiguitas status hukum mereka untuk diakui sebagai pekerja formal secara utuh. Oleh karena itu, perkembangan wacana ini menuntut adanya modernisasi regulasi hukum perburuhan yang adaptif terhadap inovasi teknologi. Langkah tersebut dapat ditempuh melalui redefinisi istilah "pekerja" dalam undang-undang ketenagakerjaan atau merumuskan nomenklatur baru khusus pekerja platform (*platform workers*). Kategori hibrida ini wajib mengakui eksistensi kontrol masif perusahaan namun tetap memberikan garansi perlindungan hak mendasar bagi pengemudi tanpa mengorbankan fleksibilitas kerja. Tanpa adanya ketegasan regulasi, ketimpangan struktural yang dahulu diprediksi oleh Soepomo akan terus langgeng, dan pengemudi akan selamanya terjebak dalam ketidakpastian hukum yang merugikan kelompok ekonomi lemah. Realitas sosiologis ini dapat diklasifikasikan sebagai praktik hubungan kerja terselubung (*disguised employment relationship*), yaitu sebuah relasi yang secara dokumen formal dinamai kemitraan, namun secara materiil memiliki karakteristik hubungan kerja (Sutedi, 2011).

4. KESIMPULAN

Kedudukan hukum para pengemudi ojek daring dalam sistem perburuhan nasional hingga kini masih terjebak dalam ambiguitas dan polemik yuridis yang berkepanjangan. Pihak penyedia platform



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

digital secara unilateral melabeli relasi ini sebagai bentuk kemitraan perdata dan bukan ikatan kerja formal, yang berdampak pada pengabaian implementasi hak-hak normatif ketenagakerjaan secara utuh. Jika diuji menggunakan indikator dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebuah hubungan kerja baru dinyatakan sah apabila memenuhi tiga parameter kumulatif: adanya objek pekerjaan, komponen remunerasi (upah), serta garis instruksi (perintah).

Dalam ekosistem ojek daring, parameter ketersediaan pekerjaan memang terpenuhi lewat aktivitas pelayanan jasa transportasi. Namun, elemen upah dan perintah konvensional tampak kabur lantaran pendapatan bersandar pada sistem bagi hasil komisi, serta absennya instruksi fisik secara langsung dari jajaran manajemen perusahaan.

Kendati di atas kertas unsur-unsur klasik tersebut tampak tidak terpenuhi, realitas empiris di lapangan menunjukkan bahwa perusahaan aplikasi menjalankan kendali ketat melalui sistem kecerdasan algoritma. Intervensi korporasi ini termanifestasi dalam penentuan tarif sepihak serta mekanisme penjatuhan sanksi digital (*suspend*), yang secara materiil mencerminkan karakteristik dari sebuah ikatan kerja formal. Konsekuensinya, ikatan kontrak yang dibungkus dengan retorika kemitraan sipil ini sejatinya tidak mencerminkan asas kesetaraan (*equality before the contract*), mengingat besarnya dominasi aplikator dalam mendikte ekosistem operasional para pengemudi.

Fenomena dilematis ini dapat dikualifikasikan sebagai fenomena hubungan kerja terselubung (*disguised employment relationship*). Istilah ini merujuk pada pola interaksi yang secara formal-dokumen dinamai kemitraan perdata biasa, namun secara substansial mengadopsi ciri-ciri hubungan perburuhan yang asimetris. Dampak langsung dari penyamaran ini adalah melemahnya posisi tawar ekonomi maupun hukum pengemudi di hadapan korporasi.

Oleh karena itu, pemerintah dan perumus kebijakan mendesak untuk mengintroduksi pembaruan regulasi yang lebih tegas dalam hukum ketenagakerjaan. Intervensi hukum *lex specialis* sangat dibutuhkan guna memberikan jaring pengaman serta perlindungan hak hakiki bagi pengemudi ojek daring, tanpa harus mengorbankan aspek fleksibilitas operasional yang menjadi motor penggerak ekonomi *gig* digital.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Astuti, B., & Daud, M. R. (2023). Kepastian Hukum Pengaturan Transportasi Online. *Tinjauan Hukum Al-Qisth*, 6(2), 205–244. <https://doi.org/10.24853/al-qisth.6.2.205-244>
- Cheysa, C. C. (2024). Analisis Perlindungan Hukum Bagi Pengemudi Ojek Online Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 17, 181–185. <https://doi.org/10.30595/pssh.v17i.1120>
- Dewi, I. G. A. M. S., Widiati, I. A. P., & Ujianti, N. M. P. (2019). Hubungan Keperdataan antara Pengemudi dengan Perusahaan Ojek Online. *Jurnal Analogi Hukum*, 1(3), 324–329. <https://doi.org/10.22225/ah.1.3.1780.324-329>
- Dian, H., Budiono, A. R., & Widhiyanti, H. N. (2023). Legal Relationship between Platform Service Providers and Online Transportation Driver in Indonesia. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, 29, 199–201. <https://doi.org/10.47743/jopaf-2023-29-18>

- Dzulfania, R., Karyati, S., & Haerani, R. (2024). Tinjauan Yuridis Pengaturan Rahasia Dagang Menurut Hukum Positif di Era Digital di Indonesia. *Juris Notitia: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2), 64–69. <https://doi.org/10.69916/iuris.v2i2.152>
- Gribova, E. N. (2023). Prinsip Kepastian Hukum: Konsep dan Karakteristik Utama. *Kemajuan dalam Ilmu Pengetahuan dan Humaniora*. <https://doi.org/10.11648/j.ash.20230902.18>
- Gunawan, L. (2024). Exploring Impacts of Gojek Application as a Sharing Economy Tool on Indonesian Economics and Society: Systematic Literature Review Approach. *Journal of Ecohumanism*, 3(4), 1390–1405. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i4.3670>
- Husni, L. (2016). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kartini, K., Kencana, U., & Isa, L. (2020). Praktek Sewa Kepemilikan Akun Driver Transportasi Online dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah. *Muamalah*, 4(2), 112–129. <https://doi.org/10.19109/muamalah.v4i2.7063>
- Khakim, A. (2014). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kurnia, I. (2025). Legal Review of the Right to Religious Holiday Allowance (THR) for Online Motorcycle Taxi Partners. *Law and Legal Justice Review*, 11(4). <https://doi.org/10.15294/llrq.v11i4.31843>
- Lestari, Y. C., Bayuaji, R., & Setiabudi, W. (2023). Perlindungan Hukum Driver Ojek Online Terhadap Mitra Kerja Transportasi Online. *Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra*, 1(2), 249–256.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2018). Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 41/PUU-XVI/2018 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.
- Marzuki, P. M. (2011). *Penelitian hukum*. Jakarta: Kencana.
- Muhyiddin, M., Annazah, N. S., Tobing, H. H., Habibi, N., Fauziyah, F., & Harsiwie, R. I. P. (2024). The Ambiguity of Employment Relationship in Indonesia's Gig Economy: A Study of Online Motorcycle Taxi Drivers. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 19(3), 262–280. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v19i3.416>
- Oey, W. (2024). Misklasifikasi Hubungan Kerja Pengemudi Ojek Online (Platform Worker) di Indonesia. *VeJ*, 10(1), 153–175. <https://doi.org/10.25123/vej.v10i1.7722>
- Putri, H. S., & Diamantina, A. (2019). Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan dan Keamanan Pengemudi Ojek Online untuk Kepentingan Masyarakat. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 1(3), 392–401.
- Rahmanda, B., & Jonathan, L. (2022). Implementasi perjanjian kerja pengemudi ojek online dengan perusahaan penyedia aplikasi. *Jurnal Gema Keadilan*, 9(III), 1–15.
- Republik Indonesia. (1945). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.
- Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4456.
- Republik Indonesia. (2009). Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5025.
- Republik Indonesia. (2011). Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5256.
- Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat*. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 112.
- Republik Indonesia. (2020). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573.



<https://journal.journeydigitaledutama.com>

- Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Bukan Penerima Upah*. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 543.
- Rifai, A., & Damayanti, G. A. R. (2020). Kajian Hukum terhadap Hak Pekerja yang Dirumahkan pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*, 2(2). <https://doi.org/10.36733/jhshs.v2i2.1379>
- Simbolon, M. M. (2003). *Ekonomi Transportasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simorangkir, J. C. T. (2024). Kajian Yuridis Kedudukan Pengemudi Ojek Online dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *VISA: Jurnal Visi dan Ide*, 4(3), 2709–2916. <https://doi.org/10.47467/visa.v4i3.5133>
- Soekanto, S. (2007). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Soepomo. (2003). *Pengantar hukum perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Subekti. (2005). *Hukum perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Sutedi, A. (2011). *Hukum perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39*. Jakarta: Sekretariat Negara.