

Al-Mustla: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman dan Kemasyarakatan

Volume 7 Nomor 2 Bulan Desember Tahun 2025

<https://jurnal.stainmajene.ac.id/index.php/almutsia/about>

E-ISSN: 2715-5420

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Digital Studi Perbandingan Pengakuan Status Kerja Driver Ojek Online Di Indonesia Dan Prancis

Gigih Tri Hatmadja

Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

Email : gigih.tri.hatmadja-2023@pasca.unair.ac.id

Keywords :

Digital Workers;

Gig Economy;

Legal Protection

Abstract

Digital transformation has generated the gig economy, reshaping employment relations, particularly for online motorcycle taxi drivers. In Indonesia, drivers are classified as partners, limiting their access to labor protections. In contrast, France has recognized elements of subordination within platform-based work. This study adopts a normative juridical approach combined with comparative legal methodology using functional and law in context perspectives. Analysis follows Eberle's model, consisting of external law identification, internal law analysis, and functional comparison between legal systems. Indonesia maintains a partnership framework, resulting in drivers not being legally recognized as workers and thus excluded from minimum wages, social security, and protection against unfair termination. Existing regulations fail to address the complexities of digital labor. In France, the 2020 Court of Cassation decision affirmed the presence of subordination between platforms and drivers, granting them the status of workers and access to labor protections. France's substantive approach ensures social security coverage, collective bargaining rights, and effective dispute resolution mechanisms. Divergent recognition of employment status leads to unequal legal protection effectiveness. Indonesia must adopt a progressive framework that evaluates employment relationships based on factual subordination to ensure fair and comprehensive protection for digital platform workers.

Kata Kunci :

Abstrak

<i>Pekerja Digital; Gig Economy; Perlindungan Hukum</i>	<i>Transformasi digital memunculkan gig economy yang mengubah struktur hubungan kerja, termasuk bagi driver ojek online. Di Indonesia, status driver dikategorikan sebagai mitra sehingga tidak memperoleh perlindungan ketenagakerjaan. Sebaliknya, Prancis telah mengakui unsur subordinasi dalam hubungan kerja platform. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan metode perbandingan hukum melalui pendekatan fungsional dan law in context. Analisis dilakukan berdasarkan model Eberle yang mencakup identifikasi norma eksternal, internal, dan perbandingan fungsi norma. Indonesia mempertahankan hubungan kemitraan sehingga driver tidak dianggap pekerja dan tidak berhak atas upah minimum, jaminan sosial, serta perlindungan terhadap PHK. Regulasi yang ada belum menjawab kompleksitas kerja digital. Di Prancis, putusan Mahkamah Kasasi 2020 menetapkan adanya subordinasi antara platform dan driver, sehingga mereka diakui sebagai pekerja dan berhak atas perlindungan ketenagakerjaan. Pendekatan substantif Prancis memungkinkan perlindungan sosial, hak berserikat, dan penyelesaian sengketa yang lebih efektif. Perbedaan pengakuan status kerja berdampak signifikan pada efektivitas perlindungan hukum. Indonesia perlu mengadopsi pendekatan progresif yang menilai hubungan kerja berdasarkan subordinasi faktual agar dapat memberikan perlindungan yang adil bagi pekerja digital.</i>
Article History :	Received : 02 Oktober 2025 Accepted : 25 Desember 2025

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong lahirnya ekonomi digital yang kemudian memunculkan fenomena Gig Economy. Dalam sistem ini, hubungan kerja antara perusahaan digital dan individu yang bekerja melalui platform seperti driver ojek online tidak diklasifikasikan sebagai hubungan kerja formal, melainkan sebagai hubungan kemitraan. Hal ini berdampak langsung terhadap perlindungan hukum yang diperoleh para pekerja digital tersebut. Di Indonesia, status hukum driver ojek online masih diperdebatkan dan umumnya dianggap sebagai mitra, bukan pekerja. Sebaliknya, Prancis telah mengakui dan mengatur status hukum pekerja platform dengan lebih jelas

(Minchin 2020). Oleh karena itu, studi ini penting untuk memahami bagaimana kedua negara mengatur status kerja driver ojek online dan memberikan perlindungan hukum yang memadai.

Asas legalitas merupakan salah satu asas terpenting dalam bidang hukum. Upah merupakan hak pekerja/buruh yang seharusnya dapat memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya. Sistem pengupahan perlu dikembangkan dengan memperhatikan keseimbangan antara prestasi atau produktivitas kerja, kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Dalam menghadapi era ekonomi yang semakin maju dan berkembang dimana kebutuhan setiap orang semakin bertambah (Yuhaeni, 2020).

Secara kenyataan yang terjadi, status hukum driver ojek online di Indonesia hingga saat ini masih berada dalam wilayah abu-abu. Para driver dianggap sebagai "mitra" perusahaan, bukan sebagai "pekerja" atau "buruh" sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahan-perubahannya melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Akibatnya, mereka tidak mendapatkan perlindungan hak-hak normatif seperti upah minimum, jaminan sosial ketenagakerjaan, cuti tahunan, jaminan kecelakaan kerja, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak.

Hubungan kemitraan ini bersifat kontraktual secara sepihak dengan dominasi platform digital sebagai pemilik algoritma yang mengatur sistem kerja, insentif, bahkan sanksi. Dalam praktiknya, platform memiliki kontrol penuh terhadap jam kerja, target performa, dan sistem pemutusan kemitraan, yang secara substansial menyerupai hubungan kerja subordinatif. Artinya, meskipun secara hukum formal disebut sebagai "kemitraan", dalam praktiknya, hubungan antara driver dan platform menunjukkan karakteristik hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Namun karena pengemudi tidak dikategorikan sebagai pekerja, mereka pun tidak terlindungi oleh sistem hukum perburuhan

nasional .

Perbedaan antara realitas dan norma hukum yang berlaku saat ini menunjukkan adanya kekosongan hukum (legal vacuum) atau setidaknya kekaburan norma (normative ambiguity). Idealnya, setiap pekerja, baik di sektor formal maupun informal, berhak atas perlindungan hukum sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Selain itu, Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan perlakuan tanpa diskriminasi.

Namun pada kenyataannya perlindungan ini tidak menjangkau pekerja digital, termasuk driver ojek online. Indonesia belum memiliki regulasi yang secara spesifik mengatur tentang status pekerja platform digital. Hal ini berbeda dengan negara seperti Prancis yang telah mengambil langkah proaktif dalam merespons fenomena serupa. Di Prancis, meskipun awalnya driver platform digital juga dikategorikan sebagai kontraktor independen, namun melalui serangkaian putusan pengadilan dan regulasi progresif, status kerja mereka mulai diakui.

Sebagai contoh, dalam putusan Pengadilan Kasasi Prancis tahun 2020, hubungan antara platform Uber dan salah satu pengemudi dinyatakan sebagai hubungan kerja. Pengadilan menyatakan bahwa pengemudi tidak memiliki kebebasan dalam menentukan harga, menerima atau menolak pesanan, dan diatur sepenuhnya oleh algoritma Uber. Ini menjadi dasar hukum untuk menyimpulkan bahwa hubungan tersebut adalah subordinatif dan memenuhi unsur hubungan kerja (Metz, 2024). Dengan demikian, pengemudi memiliki hak-hak sebagai pekerja, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pengangguran, dan perlindungan ketenagakerjaan lainnya.

Dalam kerangka hukum, Prancis menunjukkan penerapan prinsip perlindungan hukum berbasis hak asasi manusia dan keadilan sosial, sejalan dengan Kovenan Internasional tentang Hak

Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR) yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005. Kovenan ini menegaskan bahwa setiap pekerja, dalam bentuk dan status apapun, berhak atas kondisi kerja yang adil, aman, dan menjamin kelangsungan hidup yang bermartabat. Dalam hal ini, negara wajib membuat kebijakan yang inklusif terhadap pekerja digital dan tidak membiarkan mereka menjadi korban deregulasi atau eksploitasi oleh korporasi berbasis teknologi (Miller et al. 2016).

Maka sebaliknya di Indonesia meskipun telah terdapat beberapa upaya untuk memperbaiki kondisi kerja driver ojek online, seperti melalui Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat, namun regulasi ini lebih fokus pada aspek keselamatan pengguna, bukan perlindungan ketenagakerjaan. Bahkan, Undang-Undang Cipta Kerja yang sejatinya dimaksudkan untuk mendorong investasi dan menciptakan lapangan kerja, justru memperluas ruang fleksibilitas hubungan kerja yang bisa berdampak semakin meminggirkan pekerja informal digital dari perlindungan hukum normatif (Rodríguez 2021).

Ketimpangan perlindungan hukum ini mencerminkan ketertinggalan regulasi dalam merespons disrupsi digital. Hukum positif belum sepenuhnya mampu menjawab kompleksitas hubungan kerja berbasis platform. Padahal dalam konsep negara hukum dan prinsip keadilan sosial sebagaimana dicantumkan dalam Pembukaan UUD 1945, negara berkewajiban melindungi segenap bangsa Indonesia, termasuk para pekerja digital yang rentan secara ekonomi dan hukum. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan hukum yang adaptif dan progresif untuk menjamin kepastian dan perlindungan hukum terhadap mereka .

Ketiadaan regulasi yang jelas tidak hanya berdampak pada ketidakadilan bagi pekerja digital, tetapi juga menciptakan ketidakpastian hukum bagi platform digital itu sendiri. Dalam jangka panjang, hal ini bisa melemahkan pembangunan ekonomi berbasis teknologi yang inklusif dan berkelanjutan. Pengaturan

yang jelas mengenai status kerja, hak dan kewajiban para pihak, serta mekanisme penyelesaian sengketa akan menjadi fondasi penting bagi ekosistem digital yang berkeadilan.

Studi perbandingan antara Indonesia dan Prancis menjadi penting untuk memberikan perspektif alternatif dalam menyusun kebijakan yang relevan dengan konteks Indonesia. Prancis menunjukkan bahwa meskipun pekerjaan digital bersifat fleksibel dan berbasis teknologi, prinsip dasar hubungan kerja tidak boleh diabaikan. Kontrol, subordinasi, dan ketergantungan tetap menjadi indikator kunci dalam menentukan status pekerja. Dengan mengadopsi pendekatan serupa, Indonesia dapat menciptakan regulasi yang mampu mengisi kekosongan hukum dan melindungi pekerja digital dari praktik-praktik yang eksploitatif.

Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja digital, khususnya driver ojek online, tidak lagi dapat ditunda. Negara perlu segera merespons perubahan struktur kerja ini dengan menyediakan kerangka hukum yang mampu menjawab tantangan zaman. Tidak cukup hanya mengandalkan pendekatan kemitraan yang menguntungkan satu pihak, namun harus dibangun sistem ketenagakerjaan baru yang menjamin keadilan, kesetaraan, dan perlindungan sosial bagi seluruh pelaku kerja digital. Oleh karena itu, penelitian mengenai perlindungan hukum bagi pekerja digital dengan pendekatan perbandingan antara Indonesia dan Prancis menjadi sangat relevan. Melalui studi ini, diharapkan muncul rumusan-rumusan hukum dan kebijakan yang lebih progresif dan menjawab kebutuhan faktual para pekerja digital Indonesia di tengah tantangan era industri 4.0 dan transformasi digital global.

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana masing-masing negara mengatur status hukum pengemudi ojek online dalam kerangka hukum ketenagakerjaan dan sejauh mana bentuk perlindungan hukum diberikan kepada mereka, baik dalam aspek perundang-undangan, kebijakan pemerintah, maupun praktik pelaksanaannya. Tujuan ini berfokus pada analisis dampak

langsung dari pengakuan atau tidaknya status kerja para driver ojek online terhadap pemenuhan hak-hak normatif mereka, seperti jaminan sosial, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, dan kondisi kerja yang layak. Penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi sejauh mana regulasi yang ada mampu memberikan perlindungan yang efektif dan berkeadilan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan metode perbandingan hukum (*comparative legal method*). Metode yang dipakai adalah pendekatan fungsional (*functional approach*), di mana sistem hukum dua negara dibandingkan berdasarkan fungsi norma hukum dalam menjawab masalah hubungan kerja digital. Selain itu, digunakan pendekatan *law in context* untuk memahami bagaimana norma hukum diterapkan dalam realitas sosial masing-masing negara.

Mengikuti model Eberle, tahapan perbandingan dilakukan sebagai berikut: Identifikasi norma eksternal (*external law*): Di Indonesia, status driver ojek online diatur melalui perjanjian kemitraan berdasarkan UU No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM dan belum masuk dalam rezim ketenagakerjaan. Di Prancis, pengadilan dan undang-undang mengakui kemungkinan adanya hubungan kerja antara platform dan pekerja berdasarkan kontrol dan subordinasi.

Analisis internal law: Di Prancis, pengadilan Kasasi dalam perkara Uber (2020) menetapkan bahwa pengemudi Uber adalah pekerja karena adanya subordinasi ekonomi dan teknis. Indonesia tidak memiliki yurisprudensi yang mengakui driver ojol sebagai pekerja.

Perbandingan sistem hukum: Prancis menggunakan pendekatan progresif berbasis perlindungan pekerja, sedangkan Indonesia masih konservatif dan mengedepankan fleksibilitas hubungan kemitraan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Status Hukum dan Perlindungan Hukum terhadap Driver Ojek Online sebagai Pekerja Digital di Indonesia dan di Prancis

Perkembangan teknologi informasi telah mengubah cara masyarakat bekerja dan berinteraksi dengan dunia kerja. Kemunculan platform digital seperti Gojek, Grab, dan Uber telah menciptakan bentuk pekerjaan baru yang disebut sebagai gig work atau pekerjaan berbasis permintaan (on-demand). Para pekerja di sektor ini, termasuk driver ojek online, menjalankan pekerjaan mereka melalui perantara aplikasi digital. Namun demikian, perkembangan tersebut menghadirkan tantangan baru dalam ranah hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam hal pengakuan status hukum para driver serta perlindungan hukum yang seharusnya mereka terima. Indonesia dan Prancis sebagai dua negara yang mengalami fenomena serupa, menerapkan pendekatan hukum yang berbeda dalam mengatur status hukum dan perlindungan terhadap para driver ojek online (Tyagita 2011).

Di Indonesia status hukum driver ojek online tidak diakui sebagai pekerja atau buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja. Namun, dalam praktik hubungan kerja antara driver ojek online dengan perusahaan aplikasi (seperti Gojek dan Grab), para driver dianggap sebagai “mitra” dan bukan “karyawan”. Relasi kemitraan ini diatur melalui perjanjian kemitraan yang secara sepihak disusun oleh perusahaan aplikasi, tanpa keterlibatan negosiasi yang seimbang dari pihak driver.

Penggunaan istilah “mitra” secara yuridis membawa konsekuensi hukum yang signifikan. Karena mereka tidak termasuk dalam hubungan kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 50–68 Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka mereka tidak berhak atas perlindungan ketenagakerjaan formal seperti upah

minimum, jaminan sosial, cuti tahunan, pesangon, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja. Hal ini menciptakan kondisi kerja yang rawan eksploitasi dan ketidakpastian hukum. Para driver bekerja berdasarkan sistem algoritma yang ditentukan oleh perusahaan, termasuk target performa, sistem insentif, hingga sanksi pemutusan akun secara sepihak, tanpa perlindungan hukum yang memadai (Sadat 2024).

Sementara itu, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merevisi banyak ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga belum secara spesifik mengakomodasi realitas kerja platform digital (Afifah et al. 2025). Tidak ada pengaturan eksplisit mengenai status pekerja digital atau pengemudi ojek online. Sebaliknya, ketentuan dalam undang-undang ini cenderung memberi kelonggaran terhadap hubungan kerja fleksibel, yang dalam praktiknya dapat memperlemah posisi tawar pekerja.

Sebagai bentuk pengakuan parsial terhadap eksistensi dan peran driver ojek online, pemerintah Indonesia melalui Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 mengatur tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat. Namun, regulasi ini hanya mengatur aspek teknis dan keselamatan berkendara, bukan status hukum ataupun perlindungan hubungan kerja. Dengan demikian, perlindungan yang diberikan bersifat terbatas dan tidak menyentuh esensi keadilan hubungan industrial antara pengemudi dan perusahaan platform (Prihandono 2024).

Dalam konteks perlindungan sosial, sebagian driver ada yang menerima manfaat dari program jaminan sosial ketenagakerjaan seperti BPJS Ketenagakerjaan, tetapi keikutsertaan ini bersifat sukarela dan tidak dijamin oleh hubungan kerja formal. Padahal dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, negara menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Demikian pula Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

(Prastawan et al. 2017).

Berbeda dengan Indonesia, Prancis telah mengambil langkah hukum yang lebih progresif dalam mengatur status hukum dan perlindungan pekerja digital, termasuk driver ojek online. Awalnya, Prancis juga menghadapi tantangan yang sama dalam mengategorikan pekerja platform digital. Namun, melalui pendekatan yurisprudensi dan intervensi negara, Prancis telah memperluas cakupan perlindungan hukum terhadap pekerja digital, bahkan meskipun mereka bekerja dalam kerangka kontraktor independen.

Salah satu tonggak penting dalam pengakuan status kerja pengemudi platform di Prancis adalah putusan Cour de cassation (Mahkamah Kasasi Prancis) pada tahun 2020 dalam perkara antara Uber dan salah satu pengemudinya. Pengadilan memutuskan bahwa hubungan antara Uber dan pengemudi tidak dapat dianggap sebagai hubungan kontraktor independen karena Uber memiliki kontrol substansial terhadap cara kerja pengemudi. Uber menentukan tarif, memutuskan akses terhadap pesanan, memberikan penalti, dan mengatur algoritma kerja, yang semuanya menunjukkan adanya hubungan subordinasi antara Uber dan pengemudi.

Berdasarkan Code du travail (Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan Prancis), hubungan subordinasi merupakan elemen penting untuk menetapkan keberadaan hubungan kerja. Jika seseorang berada dalam kontrol dan instruksi pihak lain dalam melaksanakan pekerjaannya, maka ia berhak mendapatkan perlindungan sebagai pekerja, termasuk jaminan sosial, upah minimum, asuransi kesehatan, dan perlindungan terhadap pemecatan.

Sejak putusan tersebut sejumlah kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah Prancis untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja platform digital. Salah satunya adalah pemberlakuan prinsip-prinsip perlindungan minimum bagi pekerja lepas digital, termasuk hak atas negosiasi kolektif, hak atas asuransi kesehatan, dan akses terhadap perlindungan ketenagakerjaan. Bahkan, Prancis

aktif dalam mendorong pengesahan Direktif Uni Eropa mengenai Kondisi Kerja Platform Digital, yang bertujuan untuk menetapkan status hukum pekerja platform secara lebih jelas dan memberikan dasar hukum yang kuat untuk perlindungan sosial mereka.

Langkah Prancis tersebut sejalan dengan prinsip-prinsip Konvensi ILO No. 87 dan 98 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi, serta Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR) yang menekankan pentingnya perlindungan terhadap semua bentuk pekerjaan, termasuk yang fleksibel dan berbasis teknologi. Prancis juga memastikan bahwa kebijakan perlindungan kerja mengikuti perkembangan zaman tanpa mengabaikan prinsip-prinsip dasar keadilan sosial.

Tabel 1. Perbandingan Pengaturan dan Perlindungan Hukum Driver Ojek Online di Indonesia dan Prancis

Aspek Analisis		Indonesia	Prancis	Implikasi Akademik
Status Hukum Driver		Dianggap sebagai mitra, bukan pekerja. Tidak masuk definisi pekerja/buruh (UU 13/2003).	Banyak driver platform diakui sebagai pekerja melalui putusan pengadilan (Uber 2020 → hubungan subordinasi).	Indonesia masih normatif–formal, Prancis substantif–faktual.
Dasar Hukum		UU 13/2003, UU Cipta Kerja, Permenhub 12/2019. Tidak ada regulasi spesifik tentang pekerja digital.	Code du travail, putusan Cour de cassation (2020), kebijakan perlindungan platform workers.	Indonesia belum adaptif dengan perkembangan gig economy.
Model Hubungan Kerja		Kemitraan sepihak melalui perjanjian yang disusun perusahaan.	Diakui sebagai hubungan kerja jika ada kontrol, instruksi, dan subordinasi.	Pendekatan Prancis menilai realitas kerja, bukan kontrak formal.

	Tidak ada negosiasi setara.		
Perlindungan Ketenagakerjaan	Tidak berhak atas upah minimum, jaminan sosial wajib, cuti, PHK, atau perlindungan pekerja lainnya.	Mendapat perlindungan minimum: upah, jaminan sosial, asuransi, hak organisasi, perlindungan PHK.	Kesenjangan perlindungan sangat besar antar negara.
Kontrol Platform	Algoritma menentukan order, insentif, penalti, hingga keputusan akun, tetapi tetap dianggap bukan hubungan kerja.	Kontrol algoritmik dianggap bukti subordinasi dan dasar pengakuan pekerja.	Indonesia belum mengakui kontrol digital sebagai unsur hubungan kerja.
Perlindungan Sosial	BPJS opsional, tidak dijamin oleh undang-undang.	Akses wajib jaminan sosial dan perlindungan ketenagakerjaan.	Indonesia perlu memformalkan perlindungan sosial bagi platform workers.
Pendekatan Pemerintah	Fokus teknis–keselamatan (Permenhub 12/2019). Tidak menyentuh hubungan kerja dan hak pekerja.	Pendekatan komprehensif melalui legislasi dan yurisprudensi.	Ketertinggalan regulasi Indonesia dalam era digital.
Kesesuaian dengan Hukum Internasional	Belum menerapkan prinsip ILO 87/98 terkait hak berorganisasi dan perlindungan kerja.	Mengikuti prinsip ILO, ICESCR, dan mendorong EU Directive on Platform Work.	Indonesia perlu harmonisasi dengan standar internasional.

Potensi Reformasi	Membutuhkan pembaruan UU Ketenagakerjaan yang mengakui pekerja digital dan subordinasi algoritmik.	Sudah memiliki sistem adaptif dan progresif.	Indonesia bisa belajar dari model Prancis sebagai best practice.
--------------------------	--	--	--

Perbandingan antara Indonesia dan Prancis menunjukkan perbedaan mendasar dalam pendekatan terhadap perlindungan hukum pekerja digital. Di Indonesia, hukum positif masih mempertahankan pemisahan tegas antara hubungan kerja dan hubungan kemitraan, tanpa mempertimbangkan realitas subordinatif dalam praktik kerja di platform digital. Akibatnya, para driver ojek online di Indonesia berada dalam posisi yang lemah dan tidak terlindungi secara hukum. Sementara di Prancis, pendekatan hukum lebih bersifat substantif, yakni menilai hubungan kerja berdasarkan fakta hubungan subordinasi dan kontrol, bukan sekadar bentuk kontrak formal. Pendekatan ini memberikan ruang perlindungan yang lebih luas dan adil bagi pekerja digital (Fontanelli 2017).

Dalam konteks globalisasi dan perkembangan industri digital, Indonesia seharusnya mulai mempertimbangkan pembaruan regulasi ketenagakerjaan untuk memasukkan pekerja digital sebagai subjek hukum ketenagakerjaan. Pembaruan ini harus dilakukan dengan memperhatikan realitas sosial-ekonomi serta perkembangan hukum internasional. Negara perlu hadir untuk menjamin keadilan, kesetaraan, dan perlindungan sosial bagi seluruh pekerja, tanpa terkecuali mereka yang bekerja melalui aplikasi digital (Salsabila et al. 2025).

Secara normatif, Indonesia memiliki dasar konstitusional yang kuat untuk melindungi para pekerja digital (Bahram 2025). Namun, tanpa adanya kebijakan yang progresif dan regulasi yang adaptif, perlindungan tersebut hanya akan menjadi formalitas. Oleh karena itu, pengakuan terhadap status kerja driver ojek online sebagai pekerja, bukan sekadar mitra, merupakan langkah awal

yang penting untuk mewujudkan keadilan sosial dalam dunia kerja digital.

Dengan memperhatikan pengalaman Prancis, Indonesia dapat mengambil pelajaran penting dalam mengembangkan kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif dan responsif terhadap tantangan era digital. Prinsip perlindungan minimum, pengakuan hubungan subordinatif meskipun dalam kontrak kemitraan, serta jaminan hak-hak dasar pekerja, dapat menjadi fondasi pembaruan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Hanya dengan demikian, hukum dapat berfungsi sebagai instrumen keadilan sosial yang menjawab kebutuhan masyarakat pekerja digital secara nyata.

Implikasi Perbedaan Pengakuan Status Kerja terhadap Efektivitas Perlindungan Hukum bagi Driver Ojek Online di Indonesia dan di Prancis

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah melahirkan bentuk pekerjaan baru berbasis platform digital (Br.Sinulingga and Nasution 2024). Salah satu fenomena yang menonjol adalah munculnya ojek online yang dioperasikan oleh aplikasi seperti Gojek dan Grab di Indonesia (Santoso et al. 2023), serta Uber dan Deliveroo di Prancis (Indra and Nawangsari 2025). Para pengemudi atau driver pada platform ini mengisi ruang baru dalam pasar tenaga kerja, yang disebut sebagai gig workers atau pekerja lepas digital. Dalam perkembangan praktik hukum, muncul pertanyaan mendasar: apakah para driver tersebut harus dipandang sebagai pekerja formal atau sebagai mitra usaha independen? Jawaban atas pertanyaan ini sangat menentukan terhadap jenis dan cakupan perlindungan hukum yang dapat mereka peroleh.

Di Indonesia pengakuan status kerja driver ojek online masih belum diakui dalam kerangka hukum ketenagakerjaan formal (Novemyanto and Nur 2025). Perusahaan aplikasi seperti Gojek dan Grab menetapkan hubungan dengan para pengemudi sebagai hubungan kemitraan (Izzati 2022). Pengemudi dianggap sebagai pelaku usaha mandiri yang menggunakan aplikasi untuk memperoleh penghasilan. Secara hukum, hubungan semacam ini

tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena dalam Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 undang-undang tersebut ditegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang didasarkan pada perjanjian kerja yang mencakup unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Saputra 2022). Dalam kasus driver ojek online, karena tidak adanya pengakuan formal terhadap unsur subordinasi dan upah yang tetap, maka status kerja mereka tidak dianggap sebagai pekerja.

Konsekuensi dari penolakan pengakuan ini adalah terbatasnya perlindungan hukum yang dapat diperoleh para driver. Mereka tidak berhak atas upah minimum, tidak mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan secara otomatis, tidak memperoleh perlindungan atas pemutusan hubungan kerja (PHK), dan tidak memiliki akses terhadap forum penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Lebih lanjut, para pengemudi juga tidak memiliki daya tawar untuk menegosiasikan syarat dan ketentuan kerja yang ditetapkan secara sepihak oleh perusahaan aplikasi (Aswan et al. 2025), seperti sistem bonus, skema penalti, dan target penyelesaian order. Meskipun sebagian besar platform memberikan akses kepada para driver untuk mendaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, hal tersebut bersifat sukarela. Dalam praktiknya, banyak driver yang tidak mendapatkan perlindungan jaminan kecelakaan kerja dan kematian karena mereka tidak secara rutin membayar iuran atau tidak terdaftar. Dalam hal ini, negara juga belum secara aktif mendorong perlindungan sosial yang wajib bagi pekerja informal di sektor digital.

Situasi ini jelas menimbulkan ketimpangan dalam relasi kerja dan tidak sejalan dengan semangat Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dan layak. Ketidakhadiran negara dalam menetapkan standar perlindungan hukum bagi pekerja digital telah menciptakan ruang ketidakpastian hukum, yang dalam jangka panjang akan memperbesar kerentanan sosial dan ekonomi kelompok ini. Oleh

sebab itu, pengakuan terhadap status kerja menjadi kunci awal dalam membuka akses perlindungan hukum yang menyeluruh.

Sebaliknya di Prancis sistem hukum telah menunjukkan respons progresif terhadap munculnya pekerja digital. Awalnya, sama seperti di Indonesia, para pengemudi Uber dan pekerja platform lainnya dianggap sebagai kontraktor independen. Namun, perubahan besar terjadi setelah putusan Cour de cassation (Mahkamah Kasasi Prancis) pada tahun 2020, yang menyatakan bahwa hubungan antara Uber dan pengemudinya memenuhi unsur hubungan kerja karena terdapat elemen subordinasi. Mahkamah menyatakan bahwa meskipun tidak ada kontrak kerja secara tertulis, fakta bahwa perusahaan platform mengendalikan tarif, menentukan akses terhadap order, dan dapat menjatuhkan sanksi berupa pemblokiran akun, merupakan bukti adanya subordinasi (Putri and Diamantina 2019).

Dengan dasar itu, para driver Uber di Prancis kemudian memperoleh status sebagai pekerja formal dan berhak atas perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam Code du Travail atau Kode Ketenagakerjaan Prancis. Implikasinya sangat luas: pengemudi Uber kini dapat memperoleh upah minimum, asuransi kesehatan publik, perlindungan terhadap PHK sepihak, dan hak atas tunjangan sosial. Selain itu, mereka juga berhak untuk bergabung dalam serikat pekerja dan melakukan negosiasi kolektif dengan perusahaan platform.

Efektivitas perlindungan hukum di Prancis ini didasarkan pada prinsip hukum yang menitikberatkan pada substansi hubungan kerja, bukan hanya bentuk formal perjanjian. Prinsip ini sejalan dengan Konvensi ILO No. 98 yang mengakui hak setiap orang atas perlindungan kerja yang adil dan menjamin hak untuk berserikat dalam memperjuangkan kepentingannya. Dengan mengakui bahwa relasi platform digital dapat memiliki unsur subordinasi, sistem hukum Prancis telah membuka jalan bagi perlindungan hukum terhadap pekerja digital secara menyeluruh.

Perbedaan pendekatan antara Indonesia dan Prancis dalam mengakui status kerja driver ojek online membawa implikasi

langsung terhadap efektivitas perlindungan hukum yang diterima oleh para pengemudi. Di Indonesia, ketiadaan pengakuan tersebut mengakibatkan pekerja digital tetap berada dalam sektor informal dengan jaminan kerja dan sosial yang lemah. Sementara di Prancis, pengakuan formal terhadap status kerja sebagai pekerja memungkinkan intervensi hukum untuk menjamin kesejahteraan dan keadilan bagi para pengemudi.

Selain itu, implikasi lainnya dapat dilihat dari aspek penyelesaian sengketa. Di Indonesia, jika seorang driver mengalami pemutusan akun secara sepihak, maka ia tidak dapat menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial karena tidak memiliki status pekerja formal. Akibatnya, para driver berada dalam situasi hukum yang sangat tidak menguntungkan. Sementara di Prancis, para driver dapat mengajukan gugatan ke pengadilan tenaga kerja dan menuntut kompensasi, karena mereka diakui sebagai pekerja formal (Wibowo 2023).

Maka implikasi dari pengakuan status kerja juga berdampak pada pembangunan ekonomi makro dan jaminan sosial nasional. Di Prancis, karena para driver dianggap sebagai pekerja, maka mereka dan perusahaan platform diwajibkan untuk membayar iuran jaminan sosial secara berkala. Hal ini memperkuat sistem perlindungan sosial nasional dan mendorong formalitas dalam pasar tenaga kerja. Sebaliknya, di Indonesia, karena perusahaan tidak wajib membayar iuran atas nama para driver, maka negara kehilangan potensi pendapatan untuk membiayai sistem jaminan sosial, dan para driver tetap terjebak dalam ketidakpastian perlindungan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perbedaan pengakuan status kerja sangat memengaruhi efektivitas perlindungan hukum bagi driver ojek online. Di Indonesia, relasi kerja yang tidak diakui secara formal membuat para pengemudi platform tidak terlindungi dari risiko sosial dan ekonomi. Sedangkan di Prancis, pengakuan formal terhadap keberadaan hubungan kerja memungkinkan diterapkannya prinsip-prinsip perlindungan hukum yang menyeluruh dan berkeadilan. Oleh

karena itu, Indonesia perlu mempertimbangkan kembali pendekatan hukumnya terhadap pekerja digital, dengan membuka ruang untuk rekognisi formal terhadap status kerja yang faktual dan mengedepankan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja sebagaimana dijamin oleh konstitusi dan instrumen internasional. Tanpa langkah tersebut, maka transformasi digital hanya akan memperdalam jurang ketidakadilan sosial dalam dunia kerja modern.

KESIMPULAN

Maka dapat disimpulkan bahwa Fenomena gig economy yang berkembang pesat melalui platform digital seperti Gojek, Grab, dan Uber telah menciptakan bentuk pekerjaan baru yang belum sepenuhnya diakomodasi dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Para driver ojek online di Indonesia hingga saat ini belum diakui secara formal sebagai pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, melainkan diposisikan sebagai “mitra” perusahaan. Hal ini berdampak langsung pada lemahnya perlindungan hukum yang mereka terima, mencakup tidak adanya jaminan sosial wajib, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, hingga akses terhadap forum penyelesaian perselisihan industrial. Relasi kerja berbasis algoritma yang bersifat subordinatif tidak dipertimbangkan dalam kerangka hukum formal yang ada, sehingga menciptakan kerentanan hukum dan sosial.

Sebaliknya, Prancis telah menunjukkan pendekatan progresif melalui pengakuan yuridis terhadap fakta subordinasi yang terjadi antara perusahaan platform dan driver. Mahkamah Kasasi Prancis melalui putusan penting tahun 2020 menetapkan bahwa kontrol signifikan perusahaan terhadap pengemudi menunjukkan adanya hubungan kerja. Konsekuensinya, para driver di Prancis memperoleh perlindungan menyeluruh sebagai pekerja, termasuk upah minimum, asuransi kesehatan, dan hak berserikat.

Perbandingan ini menegaskan bahwa pengakuan status kerja merupakan kunci utama dalam menjamin efektivitas perlindungan

hukum bagi pekerja digital. Indonesia, dengan dasar konstitusional yang menjamin hak atas pekerjaan yang layak, perlu melakukan reformasi regulasi ketenagakerjaan untuk mengakomodasi realitas kerja digital secara inklusif. Tanpa pembaruan hukum yang substantif, transformasi digital justru akan memperparah ketimpangan sosial dan ketidakadilan dalam dunia kerja modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Nisa, Nadhifa Salsabilla Syafa', Arina Nur Fazila, and Muhamad Abdul Kholik. 2025. 'LEGAL ANALYSIS OF ARTICLE 27 OF PRESIDENTIAL REGULATION NO. 38 OF 2015 IN LAND PROCUREMENT FOR PPP PROJECT PLANNING'. *SUPREMASI: Jurnal Pemikiran, Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Hukum dan Pengajarannya* 20 (2): 258–68. <https://doi.org/10.26858/supremasi.v20i2.77328>.
- Aswan, Andi Desrianti, Nurul Qamar, and Farah Syah Rezah. 2025. 'Perlindungan Hukum Terhadap Driver Ojek Online Yang Bermitra Dengan Layanan Shopee Food'. *LEGAL DIALOGICA* 1 (1): 429–36. <https://jurnal.fh.umi.ac.id/index.php/legal/article/view/1396>.
- Bahram, Muhammad. 2025. 'TANGGUNG JAWAB KONSTITUSIONAL PEMERINTAH DALAM MENJAMIN HAK KONSTITUSIONAL ATAS INFORMASI DI ERA DIGITAL'. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah* 2 (9): 4380–406. <https://doi.org/10.62335/sinergi.v2i9.1753>.
- Br.Sinulingga, Sadepa Putri, and Muhammad Irwan Padli Nasution. 2024. 'ANALYSIS OF CHALLENGES AND OPPORTUNITIES IN THE DEVELOPMENT OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY IN THE DIGITAL ERA: FUTURE PERSPECTIVE'. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN MANAJEMEN* 2 (12): 25–35. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i12.3018>.
- Fontanelli, Filippo. 2017. 'Jurisdiction and Admissibility in Investment Arbitration: The Practice and the Theory'. *Brill Research Perspectives in International Investment Law and Arbitration*, 1 (3–4): 1–193. <https://doi.org/10.1163/24055778-12340003>.
- Indra, and Sefti Afi Nawangsari. 2025. 'Legal Protection for Gig Economy Workers from the Perspective of Labor Law in Indonesia'. *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum Dan Sosial* 3 (1): 937–54. <https://doi.org/10.51903/hakim.v3i1.2289>.

- Izzati, Nabiyla Risfa. 2022. 'Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak Dalam Regulasi Ojek Online: Distorsi Logika Hubungan Kemitraan Ekonomi Gig'. *Undang: Jurnal Hukum* 5 (2): 325–56. <https://doi.org/10.22437/ujh.5.2.325-356>.
- Metz, David. 2024. *Travel Behaviour Reconsidered in an Era of Decarbonisation*. UCL Press. <https://doi.org/10.14324/111.9781800087163>.
- Miller, Daniel, Jolynna Sinanan, Xinyuan Wang, et al. 2016. *How the World Changed Social Media*. UCL Press. <https://doi.org/10.14324/111.9781910634493>.
- Minchin, Timothy J. 2020. 'Be Your Own Boss?: Long-Term Labor Trends and the Rise of Uber'. *Australasian Journal of American Studies* 39 (1): 47–80. <https://www.jstor.org/stable/26973000>.
- Novemyanto, Alfin Dwi, and Rismawati Nur. 2025. 'Rekognisi Status Dan Perlindungan Hukum Pekerja Gig Economy: Tinjauan Tuntutan Kolektif Pengemudi Ojek Online Di Indonesia'. *JURNAL HUKUM PELITA* 6 (1): 211–24. <https://doi.org/10.37366/jhp.v6i1.5789>.
- Prastawan, Ragil, Budi Santoso, and Tunggul Ansari. 2017. 'TINJAUAN YURIDIS BENTUK USAHA TETAP PENYEDIA LAYANAN APLIKASI DAN KONTEN BERBASIS INTERNET DI INDONESIA'. *Yuridika* 32 (3): 491. <https://doi.org/10.20473/ydk.v32i3.4839>.
- Prihandono, Iman. 2024. 'Climate Litigation in Indonesia: Lessons from the Royal Dutch Shell Case'. *Media Iuris* 7 (2): 241–66. <https://doi.org/10.20473/mi.v7i2.57628>.
- Putri, Hanifah Sartika, and Amalia Diamantina. 2019. 'PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN DAN KEAMANAN PENGEMUDI OJEK ONLINE UNTUK KEPENTINGAN MASYARAKAT'. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 1 (3): 392–403. <https://doi.org/10.14710/jphi.v1i3.392-403>.
- Rodríguez, Ana Mercedes López. 2021. *Emerging Digital Technologies and the Law – Legal Challenges in the New Digital Age: Resume of the Monograph*. March 19. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.4486532>.
- Sadat, Leila Nadya. 2024. 'Crimes against Humanity'. In *Elgar Encyclopedia of Crime and Criminal Justice*, edited by Pedro Caeiro, Sabine Gless, Valsamis Mitsilegas, Miguel João Costa, Janneke De Snajjer, and Georgia Theodorakakou. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781789902990.crimes.against.humanity>.

- Salsabila, Adela, Enjum Jumhana, and Ade Putri Hanifa. 2025. 'Reformasi Hukum Ketenagakerjaan: Menuju Kesejahteraan Pekerja'. *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi* 2 (1): 80–87. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i1.604>.
- Santoso, Budi, Ratih Dheviana Puru Hitaningtyas, and Sugeng Santoso Pudyo Nugroho. 2023. 'KARAKTERISTIK HUBUNGAN HUKUM ANTARA PENGEMUDI OJEK ONLINE DAN PERUSAHAAN APLIKASI'. *Masalah-Masalah Hukum* 52 (2): 174–86. <https://doi.org/10.14710/mmh.52.2.2023.174-186>.
- Saputra, Auditya Firza. 2022. 'Partnership Consultation: An Alternative Solution to the Nonexistent Collective Bargaining Right in the Indonesian Ride Hailing Gig Economy Sector'. *Yuridika* 37 (1): 93–124. <https://doi.org/10.20473/ydk.v37i1.34599>.
- Tyagita, Andanti. 2011. 'PRINSIP KEBEBASAN BERSERIKAT DALAM SERIKAT BURUH SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN DAN PENEGAKAN HAK NORMATIF PEKERJA'. *Yuridika* 26 (1). <https://doi.org/10.20473/ydk.v26i1.259>.
- Wibowo, Richard Jatimulya Alam. 2023. 'Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan'. *Jurnal Ketenagakerjaan* 18 (2): 109–23. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.211>.
- Yuhaeni, Wiwi. 2020. 'Implementasi Politik Hukum Kaitannya Dengan Fungsi Pemerintah Dalam Penetapan Upah Pekerja Dalam Perspektif Asas Keadilan Dan Asas Kepastian Hukum'. *Jurnal Sosbum Insentif*, April 29, 18–25. <https://doi.org/10.36787/jsi.v3i1.203>.