



Recht Studiosum Law Review

Journal homepage: <https://talenta.usu.ac.id/rslr>



Urgensi Status Pekerja bagi Pengemudi Ojek *Online* sebagai Upaya Penegakan Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Dimas Indrawan¹, Herdy Ansyari Harahap², Muhamad Fadillah³

^{1,2} Universitas Sumatera Utara, 20155, Medan, Indonesia

³ Universitas Brawijaya, Malang, 6515, Indonesia

*Corresponding Author: dimasindrawan@students.usu.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 November 2025

Revised 15 November 2025

Accepted 16 November 2025

Available online

<https://talenta.usu.ac.id/rslr>

E-ISSN: 2961-7812

P-ISSN: 2985-9867

How to cite:

Indrawan, D., Harahap, H. A., Fadillah, M. (2025). Urgensi Status Pekerja bagi Pengemudi Ojek *Online* sebagai Upaya Penegakan Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Recht Studiosum Law Review*, 4(2), 190-198.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

<http://doi.org/10.32734/rslr.v4i2.23456>

ABSTRACT

The development of the digital economy has given rise to new platform-based employment models that are increasingly dominating the labour market, one of which is through online ride-hailing services. In practice, online ride-hailing drivers are classified as 'partners' by digital platform companies, meaning they do not receive the same legal protections as regular employees. However, in reality, the relationship between drivers and platforms involves elements of work, wages, and instructions, which reflect an employment relationship as defined in Law No. 13 of 2003 on Labour. This study employs a normative legal method with a regulatory approach and a comparative approach. The analysis examines national legal provisions and compares them with Singapore's regulatory approach through the Platform Workers Act 2024. The results of the study indicate that the legal construction of partnerships in digital labour relations in Indonesia is illusory and creates legal vulnerabilities for workers. Labour law reforms are needed, including recognition of worker status, social security, algorithm regulation, and collective rights for platform workers. This study recommends the establishment of a new legal framework that is inclusive and adaptive to the transformation of digital work in Indonesia.

Keyword: Worker Status, Ojek Online Driver, Gig Economy, Labour Law, Digital Platforms.

ABSTRAK

Perkembangan ekonomi digital telah melahirkan model hubungan kerja baru berbasis platform yang kian mendominasi pasar tenaga kerja, salah satunya melalui layanan ojek *online*. Dalam praktiknya, pengemudi ojek *online* diklasifikasikan sebagai "mitra" oleh perusahaan platform digital, sehingga tidak mendapatkan perlindungan hukum ketenagakerjaan sebagaimana layaknya seorang pekerja. Padahal secara faktual, hubungan antara pengemudi dan platform mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah, yang mencerminkan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan perbandingan. Analisis dilakukan terhadap ketentuan hukum nasional serta perbandingan dengan pendekatan regulasi di Singapura melalui *Platform Workers Act 2024*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konstruksi hukum kemitraan dalam hubungan kerja digital di Indonesia bersifat semu dan menimbulkan kerentanan hukum bagi pekerja. Diperlukan reformasi hukum ketenagakerjaan yang meliputi pengakuan status pekerja, jaminan sosial, pengaturan algoritma, serta hak-hak kolektif pekerja platform. Penelitian ini merekomendasikan pembentukan kerangka hukum baru yang inklusif dan adaptif terhadap transformasi kerja digital di Indonesia.

Kata Kunci: Status Pekerja, Pengemudi Ojek *Online*, *Gig Economy*, Hukum Ketenagakerjaan, Platform Digital.

1. Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat sejak awal abad ke-20 telah mendorong lahirnya teknologi informasi serta sistem produksi yang dikendalikan secara otomatis. Fenomena ini mencapai puncaknya dalam era Revolusi Industri 4.0, yang ditandai oleh kemunculan berbagai inovasi teknologi disruptif yang secara fundamental mengubah berbagai aspek kehidupan masyarakat. Salah satu sektor yang terdampak secara signifikan adalah bidang ketenagakerjaan.¹ Dalam bentuknya yang paling mutakhir, revolusi teknologi informasi telah melahirkan pola akumulasi kapital berbasis jaringan, yang dikenal sebagai *gig economy*.²

Gig economy berkembang menjadi fenomena penting dalam lanskap ketenagakerjaan modern, ditopang oleh kemajuan teknologi digital yang memungkinkan fleksibilitas dalam pelaksanaan kerja. Model kerja ini merujuk pada sistem kerja jangka pendek atau berbasis proyek, di mana pekerja tidak terikat kontrak kerja jangka panjang, namun tetap dapat memperoleh penghasilan melalui keterhubungan dengan platform digital.³ Praktik ekonomi berbasis platform ini memberikan ruang bagi individu untuk merancang waktu dan lokasi kerja secara mandiri, sekaligus memperoleh pendapatan melalui jasa yang ditawarkan.⁴ Perubahan mendasar ini telah mempengaruhi cara individu dan perusahaan memandang serta menjalin hubungan kerja, menggeser paradigma kerja konvensional yang bersifat tetap dan struktural menuju bentuk kerja yang lebih fleksibel dan dinamis.⁵

Salah satu sektor yang merepresentasikan model kerja *gig economy* di Indonesia adalah layanan transportasi daring seperti Grab dan Gojek, yang melibatkan pengemudi ojek *online* (ojol) sebagai mitra.⁶ Perusahaan berbasis aplikasi ini mengalami pertumbuhan pesat, seiring meningkatnya jumlah pengemudi yang disebut sebagai “mitra” kerja. Mitra ini, secara formal, diberikan kebebasan untuk menentukan jam kerja mereka, sehingga seolah-olah memiliki otonomi atas status kerja mereka, baik sebagai pekerja lepas maupun tetap.⁷ Meskipun model ekonomi baru ini menawarkan peluang untuk meningkatkan pendapatan dan fleksibilitas kerja, dengan 70% pekerja *gig* melaporkan pendapatan yang lebih tinggi, model ekonomi ini juga menghadirkan tantangan seperti ketidakpastian pendapatan dan kurangnya perlindungan sosial.⁸

Permasalahan utama terletak pada status hukum para pengemudi, yang secara resmi diklasifikasikan sebagai “mitra” atau “kontraktor independen” oleh perusahaan aplikasi. Status ini mengimplikasikan bahwa seluruh biaya operasional dan risiko kerja ditanggung sendiri oleh pengemudi. Mereka dianggap mampu menentukan kondisi kerja mereka secara mandiri, termasuk durasi kerja, intensitas usaha, serta pengelolaan risiko seperti kecelakaan atau kejahatan di jalan.⁹ Namun, dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pola hubungan kerja semacam ini belum diakomodasi secara jelas dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketidakhadiran pengaturan yang memadai atas hubungan kerja berbasis kemitraan ini berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, khususnya dalam hal perlindungan hukum terhadap para pekerja di sektor digital.¹⁰

Saat ini, meskipun para pengemudi ojek *online* secara formal disebut sebagai “mitra”, dalam praktiknya mereka bekerja di bawah sistem kontrol yang menyerupai hubungan kerja antara buruh dan pengusaha. Status “mitra” seringkali dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menghindari kewajiban pemberian hak-hak ketenagakerjaan seperti upah minimum, jaminan kesehatan, tunjangan pesangon, upah lembur, hak atas waktu istirahat, serta kondisi kerja yang layak. Ketimpangan ini menimbulkan pertanyaan mengenai keadilan dan

¹ Adha, H., Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2020). Digitalisasi industri dan pengaruhnya terhadap ketenagakerjaan dan hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267-298.

² Putri, D. A., et al. (2024). Ekonomi politik platformisasi dan datafiksasi dalam *gig economy*. *Jurnal Transformative*, 10(1), 60-88.

³ Hanifah, M. S. (2024). *Jalan Kapitalisme Modern*. Akuatik Indonesia Raya. hlm. 132.

⁴ Fitriyaturrochman, U., Kustiningsih, N., & Rahayu, S. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Stress Terhadap Keputusan Generasi Milenial Untuk Bekerja Secara Gig Economy. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 3798-3806.

⁵ Aurel Regita Ahmetya, Idfi Setyaningrum, & Olivia Tanaya. (2023). Era Baru Ketenagakerjaan: Fleksibilitas Pekerja Digital Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 9(4), hlm. 1002.

⁶ Fitriyaturrochman, U., Kustiningsih, N., & Rahayu, S. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Stress Terhadap Keputusan Generasi Milenial Untuk Bekerja Secara Gig Economy. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 3798-3806.

⁷ Halilintarsyah, O. (2021). Ojek Online, Pekerja Atau Mitra? *Jurnal Persaingan Usaha*, 1(2), 64-73.

⁸ Kamarudin, O., & Arif. (2024). Ekonomi *gig*: Peluang dan tantangan di era kerja fleksibel. *Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah*, 3(1), 362-373.

⁹ Rachmawati, R., dkk. (2021). Urban Gig worker in Indonesia during Covid-19: The Experience of Online ‘Ojek’ Drivers. *Work organisation, labour & globalisation*, 15(1), 31-45.

¹⁰ Yeni Nuraeni. *Op.cit.*, hlm. 2

perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh mereka.¹¹ Oleh karena itu, pengakuan status sebagai pekerja bagi pengemudi ojek *online* menjadi krusial untuk menegaskan adanya relasi industrial yang memunculkan kewajiban hukum dari perusahaan sebagai pemberi kerja, demi terciptanya keadilan dan kepastian hukum dalam ekosistem kerja digital di Indonesia.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang akan dianalisis dalam tulisan ini dirumuskan dalam pertanyaan “bagaimana urgensi pengakuan status pekerja bagi pengemudi ojek *online* dalam penegakan perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia?”

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam urgensi perubahan status hukum mitra pengemudi ojek *online* menjadi pekerja, guna memperkuat sistem perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan nasional agar lebih responsif terhadap dinamika ekonomi digital dan mampu menjawab tantangan ketidakpastian status kerja dalam ekosistem platform digital.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Penelitian hukum normatif adalah proses penelitian untuk meneliti dan mengkaji tentang hukum sebagai norma, aturan, asas hukum, prinsip hukum, doktrin hukum, teori hukum dan kepastian lainnya untuk menjawab permasalahan hukum yang diteliti.¹² Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah norma-norma hukum yang berkaitan dengan status dan perlindungan pengemudi ojek *online*. Sementara itu, pendekatan perbandingan (*comparative approach*) dilakukan untuk membandingkan pengaturan ojek *online* di Indonesia dan Singapura.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang mencakup bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan objek penelitian, sedangkan bahan hukum sekunder terdiri atas dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, dan disertasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi pustaka (*library research*), yaitu teknik pengumpulan data yang berfokus pada telaah terhadap berbagai sumber literatur hukum.¹³ Studi pustaka dilakukan dengan menelaah putusan, peraturan perundang-undangan, literatur akademik, artikel ilmiah, serta berbagai referensi lain yang relevan dengan penelitian ini.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Pengaturan status pengemudi ojek online dalam peraturan perundang-undangan Indonesia

Status hubungan hukum antara Pengemudi Ojol dengan perusahaan penyelenggara platform pada dasarnya telah ditetapkan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 41/PUU-XVI/2018, yang menyatakan bahwa kendaraan motor roda dua tidak dapat dikategorikan sebagai angkutan umum yang beroperasi untuk publik dikarenakan tidak memenuhi standar keselamatan dan keamanan untuk penumpang.¹⁴ Dengan tidak dikategorikannya sebagai kendaraan umum, maka penyelenggara platform tersebut juga tidak dapat dianggap sebagai perusahaan penyedia transportasi yang memiliki kedudukan sebagai pemberi kerja bagi para Pengemudi Ojol yang notabene mengemudikan transportasi motor tersebut.¹⁵

Konsekuensi logisnya, status para Pengemudi Ojol tersebut pada akhirnya semakin diperkuat dengan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, dengan kedudukannya yang hanya sebatas ‘mitra’ saja. Mengingat Pemerintah Indonesia, dalam hal ini eksekutif, sudah tidak dapat lagi membuat peraturan turunan yang berkaitan dengan hubungan kerja terhadap Pengemudi Ojol, maka pemerintah melalui kementerian perhubungan mengambil langkah untuk menerbitkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan

¹¹ Shemi, H. (2021). Status Mitra bagi Pekerja Gig Aplikasi, Inovasi atau Bom Waktu? Diakses dari <https://www.idntimes.com/business/economy/helmi/status-mitra-bagi-pekerja-gig-aplikasi-inovasi-atau-bom-waktu>

¹² Muhaemin. (2020). Metode Penelitian Hukum. Mataram: Mataram University Press, p. 48.

¹³ Rahmadi. (2011). Pengantar Metodologi Penelitian. Antasari Press, p. 15.

¹⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi No.41/PUU-XVI/2018 tertanggal 28 Juni 2018, p. 35.

¹⁵ Eno Marita Putri Lestari dan Pramukhtiko Suryokencono. (2019). *Perlindungan Hukum Pengemudi Ojek Online Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.41/PUU-XVI/2018*. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.

Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat (selanjutnya disebut sebagai Permenhub 12/2019).¹⁶

Berdasarkan Pasal 15 ayat (1) Permenhub 12 Tahun 2019, hubungan antara perusahaan aplikasi dengan pengemudi ojek *online* dikategorikan sebagai hubungan kemitraan. Dalam posisi tersebut, pengemudi ojek *online* dianggap sebagai mitra yang berkedudukan mandiri, bukan sebagai pekerja dalam hubungan kerja formal. Ketentuan serupa juga tercantum dalam Pasal 31 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 (selanjutnya disebut Permenaker 1 Tahun 2025), yang mengklasifikasikan pengemudi ojek *online* sebagai pekerja mandiri dalam hubungan kemitraan.¹⁷

Namun demikian, baik Permenhub Nomor 12 Tahun 2019 maupun Permenaker Nomor 1 Tahun 2025 tidak secara tegas memberikan kriteria yang jelas mengenai dasar pengkualifikasian hubungan tersebut sebagai kemitraan yang melahirkan status pekerja mandiri. Ketidakjelasan ini menimbulkan perbedaan penafsiran dan penilaian antara para pihak terhadap status hukum pengemudi ojek *online*.¹⁸

3.2. Kedudukan Hukum Pengemudi Ojek Online dalam Hubungan Kemitraan

Pengemudi Ojek *Online* pada pokoknya hanya dianggap sebagai 'mitra' dari penyelenggara platform sebagaimana kedudukan yang tercantum di dalam Perjanjian Kemitraan.¹⁹ Jika hubungan antara perusahaan penyedia aplikasi dan pengemudi ojek *online* dikonstruksikan sebagai kemitraan, maka ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berlaku. Hal ini disebabkan karena undang-undang tersebut mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha yang bersifat subordinatif, berbeda dengan prinsip kemitraan yang mengedepankan asas mutualisme dan kesetaraan antara para pihak. Hubungan antara penyedia aplikasi dan pengemudi ojek *online* merupakan perjanjian kerja sama kemitraan yang seharusnya memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak.²⁰

Mempertimbangkan skema hubungan hukum yang hanya sebatas hubungan kemitraan dan bukan dalam bentuk hubungan kerja, acuan pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut sebagai KUHPerdata) kembali dipergunakan. Konsekuensinya para pihak memiliki kebebasan berkontrak untuk mengatur hal-hal yang telah disepakati para pihak guna menjadi ketentuan yang mengikat layaknya undang-undang sesuai Pasal 1338 KUHPerdata.²¹ Kebebasan dalam penyusunan Perjanjian Kemitraan tersebut ternyata tidak sepenuhnya memberikan dampak yang positif bagi Pengemudi Ojol mengingat hal tersebut ternyata menjadi celah agar para penyelenggara platform terhindar dari ketentuan atau larangan minimum yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan.²²

Meskipun secara normatif hubungan tersebut diakui sebagai bentuk kemitraan, dalam praktiknya sering kali terjadi ketidakseimbangan. Pengemudi kerap tidak memiliki daya tawar yang setara dengan perusahaan, terutama dalam hal ketentuan kerja yang bersifat baku dan tidak fleksibel.²³ Seluruh hal-hal yang berkaitan dengan persyaratan, berikut perubahannya yang tercantum dalam Perjanjian Kemitraan, ditentukan secara sepihak oleh penyelenggara platform tanpa mengikutsertakan Pengemudi Ojol. Penerapan kemitraan tersebut lebih mengarah kepada hubungan yang bersifat subordinatif layaknya sebuah perjanjian kerja yang berbeda dengan teori Perjanjian Kemitraan itu sendiri, dimana secara teoritis dan yuridis, seharusnya sebuah Perjanjian Kemitraan memiliki hubungan yang bersifat koordinatif dan berdampingan.²⁴ Selain itu, pengemudi ojek *online* tidak memperoleh jaminan sosial sebagaimana yang umumnya diterima oleh pekerja dalam hubungan

¹⁶ Williams Oey. (2024). Misklasifikasi Hubungan Kerja Pengemudi Ojek *Online* (Platform Worker) di Indonesia. *Veritas et Justitia*, 10(1), hlm. 164.

¹⁷ Santoso, B., Hitaningtyas, R. D. P., & Nugroho, S. S. P. (2023). Karakteristik hubungan hukum pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi. *Masalah-Masalah Hukum*, 52(2), 174–186.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Kamim, A. B. M., & Khandiq, M. R. (2019). Gojek dan Kerja Digital: Kerentanan dan Ilusi Kesejahteraan yang Dialami Oleh Mitra Pengemudi Dalam Kerja Berbasis Platform Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 59-73.

²⁰ Aqila Shafiq, Dkk. (2023). Urgensi Pembentukan Undang-Undang Kemitraan Untuk Pengemudi Ojek *Online*. *Jurnal Hukum Statuta*, 2(3), hlm. 169-170.

²¹ Subekti. (2005). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.

²² Randi, R. (2017). Buruh Vs Perusahaan (Studi Kasus Konflik Buruh/Pekerja Driver Go-Jek dengan PT Go-Jek Indonesia). *Social Work Jurnal*, 7(2), 10-17.

²³ Santoso, B., Hitaningtyas, R. D. P., & Nugroho, S. S. P. (2023). Karakteristik hubungan hukum pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi. *Masalah-Masalah Hukum*, 52(2), 174–186.

²⁴ Puspa, K. I. A. (2021). Hubungan Hukum antara Perusahaan Ojek *Online* dengan Pengemudinya dalam Perusahaan Go-Jek Indonesia. *Jurnal Kertha Desa*, 10 (1), hlm. 34-44.

kerja formal. Mereka, misalnya, tidak mendapatkan hak atas tunjangan kesehatan, jaminan hari tua, maupun cuti berbayar.²⁵

3.3. Urgensi pengakuan status pekerja bagi pengemudi ojek online

Pekerja platform atau pekerja *gig economy*, seperti pengemudi ojek *online* sering kali berada dalam posisi yang ambigu terkait status hukum mereka dalam hukum ketenagakerjaan. Meskipun mereka berkontribusi signifikan terhadap ekonomi digital, status hukum mereka sering kali tidak diakui secara jelas oleh sistem hukum ketenagakerjaan formal yang biasanya mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja melalui kontrak kerja tetap. Dalam praktiknya, hubungan antara pengemudi dan perusahaan platform seringkali dikonstruksikan sebagai bentuk “kemitraan” sebagaimana diatur dalam perjanjian perdata. Akan tetapi, secara substantif, relasi tersebut memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah.²⁶

Fenomena “kemitraan semu” dalam hubungan kerja digital seperti ojol menunjukkan deviasi prinsip perlindungan pekerja. Perusahaan platform mengontrol jam kerja, tarif, sanksi, dan evaluasi yang menyerupai subordinasi. Dimana status hukum yang tidak pasti melemahkan posisi pengemudi, mencerminkan kekosongan norma dan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan negara.²⁷

Kerangka hukum yang ada saat ini memiliki sejumlah kelemahan signifikan yang menyebabkan pekerja *gig*, seperti pengemudi ojek *online* dan pekerja berbasis platform lainnya, berada dalam posisi rentan. Ketidakkampuan hukum untuk mengakomodasi dinamika kerja fleksibel membuat *gig worker* sering kali kehilangan perlindungan dasar yang seharusnya mereka peroleh.²⁸ Beberapa kelemahan tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Tidak ada definisi khusus untuk *gig worker*

Salah satu kelemahan mendasar dalam UU Ketenagakerjaan adalah ketiadaan definisi spesifik mengenai pekerja di sektor ekonomi digital atau *gig economy*. Undang-undang yang berlaku saat ini hanya mengatur hubungan kerja tradisional, yang bersifat hierarkis dengan pengawasan langsung dari pemberi kerja terhadap pekerja. Dalam konteks *gig economy*, hubungan kerja antara Perusahaan platform dan *gig worker* tidak sepenuhnya sesuai dengan definisi tersebut. Ketidaktepatan ini menciptakan ketidakpastian hukum yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan platform untuk menghindari kewajiban mereka sebagai pemberi kerja.²⁹

b. Minimnya regulasi yang mengatur algoritma

Salah satu tantangan terbesar dalam *gig economy* adalah ketergantungan pada algoritma yang digunakan oleh Perusahaan platform untuk mengatur distribusi pekerjaan, penentuan pendapatan, dan evaluasi performa pekerja. Namun, hingga saat ini, tidak ada regulasi yang mengatur transparansi algoritma atau mekanisme pengawasan terhadap sistem ini. Ketidakterbukaan algoritma membuat pekerja *gig* tidak memiliki kendali atau pemahaman yang memadai mengenai bagaimana pendapatan mereka dihitung atau pekerjaan mereka dialokasikan. Situasi ini seringkali merugikan pekerja, terutama ketika sistem algoritma memprioritaskan kriteria tertentu tanpa kejelasan atau ketika terjadi pengurangan pendapatan secara sepihak.³⁰

c. Ketidadaan perlindungan sosial

Dalam kerangka hukum yang ada, *gig worker* tidak diakui sebagai pekerja formal, sehingga mereka tidak berhak atas program jaminan sosial yang disediakan oleh negara, seperti BPJS Ketenagakerjaan atau asuransi kesehatan. Ketidadaan perlindungan sosial ini menempatkan pekerja *gig* dalam situasi yang sangat rentan secara ekonomi, terutama dalam menghadapi kondisi darurat seperti sakit, kecelakaan kerja, atau penurunan pendapatan akibat fluktuasi pasar.³¹

²⁵ Santoso, B., Hitaningtyas, R. D. P., & Nugroho, S. S. P. (2023). Karakteristik hubungan hukum pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi. *Masalah-Masalah Hukum*, 52(2), 174–186.

²⁶ Novemyanto, A. D., & Nur, R. (2025). Rekognisi Status dan Perlindungan Hukum Pekerja Gig Economy. *Jurnal Hukum Pelita*, 6(1), 211-224.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Muhyiddin. (2024). *Perlindungan Hukum Dan Sosial Bagi Pekerja Gig*. Policy Paper, 2(1), 1-43.

²⁹ Saputra, W., Giyarsih, S. R., & Pitoyo, A. J. (2020). *Online Transportation Workers in Palembang City: Context and Characteristics*. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*.

³⁰ Annazah, N. S., Tobing, H., Nasution, F. A. P. and Muhyiddin, M. (2023). Kondisi Kerja dalam Relasi Kemitraan: Studi Kasus pada Mitra Perusahaan Transportasi Online. *Jurnal ketenagakerjaan*, 18(3).

³¹ Muhyiddin. (2024). *Perlindungan Hukum Dan Sosial Bagi Pekerja Gig*. Policy Paper, 2(1), 1-43.

Kelemahan dalam kerangka hukum yang ada di Indonesia, seperti ketiadaan definisi spesifik *gig worker*, minimnya regulasi terkait transparansi algoritma, dan ketiadaan perlindungan sosial, memperburuk kerentanan pekerja *gig*. Kondisi ini menuntut pemerintah untuk segera melakukan reformasi hukum yang mampu mengakomodasi dinamika kerja *gig economy* tanpa mengorbankan hak-hak dasar pekerja.³² Urgensi merevisi hukum ketenagakerjaan Indonesia untuk mengakomodasi *gig economy* semakin nyata. Undang-Undang Ketenagakerjaan perlu dikaji ulang agar sesuai dengan realitas kerja digital. Regulasi harus responsif dan melindungi hak dasar pekerja, dengan melibatkan serikat pekerja, masyarakat sipil, dan akademisi secara partisipatif untuk memperkuat legitimasi.³³

Negara melalui Kementerian Ketenagakerjaan, Mahkamah Agung, dan Dewan Perwakilan Rakyat perlu segera mengambil posisi tegas dalam menetapkan status hukum pekerja platform. Tanpa pengakuan status tersebut, pengemudi ojol akan terus berada dalam situasi kerja yang tidak pasti, rentan, dan eksploitatif. Negara memiliki instrumen hukum dan kewenangan konstitusional untuk menetapkan norma yang adil bagi seluruh bentuk hubungan kerja. Di sisi lain, pengakuan formal terhadap status pengemudi sebagai pekerja akan membuka akses terhadap hak-hak dasar yang dijamin konstitusi. Penetapan status pekerja juga akan memperjelas ruang lingkup pengawasan ketenagakerjaan oleh instansi yang berwenang. Dengan langkah ini, negara dapat menegaskan kembali komitmennya dalam mewujudkan perlindungan hukum yang setara bagi seluruh pekerja.³⁴

3.4. Perbedaan pengaturan dan pengakuan status pengemudi ojek online di Indonesia dan Singapura

Dalam beberapa tahun terakhir, pertumbuhan ekonomi digital telah melahirkan jenis hubungan kerja baru, di mana pekerja menyediakan layanan melalui *platform* digital (misalnya pengemudi ojek *online* dan kurir). Namun, status hukum para pekerja platform seringkali tidak jelas. Para pekerja platform bukan pekerja formal, tetapi juga tidak sepenuhnya wiraswasta. Hal ini menciptakan celah atau kekosongan hukum dalam perlindungan hukum ketenagakerjaan.³⁵ Ketidakhadiran regulasi khusus menyebabkan pekerja *platform* di Indonesia berada dalam posisi rentan secara hukum dan ekonomi.³⁶

Di Indonesia, para pengemudi ojek *online* diklasifikasikan sebagai “mitra” dalam hubungan kemitraan berbasis perdata yang tidak memberikan jaminan perlindungan ketenagakerjaan formal seperti upah minimum, jaminan sosial wajib, atau jam kerja.³⁷ Keberadaan pengemudi ojek *online* sebagai bagian dari ekonomi digital telah memunculkan tantangan hukum tersendiri, khususnya mengenai pengakuan status hubungan kerja dan perlindungan hukum yang melekat padanya. Di Indonesia, posisi hukum pengemudi ojek *online* dikonstruksikan sebagai “mitra” perusahaan platform, berdasarkan hubungan perdata yang didasarkan pada asas kebebasan berkontrak.³⁸ Keberadaan pengemudi ojek *online* sebagai bagian dari ekonomi digital telah memunculkan tantangan hukum tersendiri, khususnya mengenai pengakuan status hubungan kerja dan perlindungan hukum yang melekat padanya. Di Indonesia, posisi hukum pengemudi ojek *online* dikonstruksikan sebagai “mitra” perusahaan platform, berdasarkan hubungan perdata yang didasarkan pada asas kebebasan berkontrak.³⁹ Pendekatan ini tidak menempatkan pengemudi sebagai pekerja dalam pengertian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja, sehingga meniadakan akses terhadap hak-hak dasar ketenagakerjaan seperti upah minimum, jaminan sosial wajib, waktu kerja yang layak, hingga hak berserikat dan berunding.⁴⁰

Sementara itu, Singapura menempuh pendekatan yang berbeda melalui pengesahan *Platform Workers Act 2024*, sebuah regulasi khusus yang secara eksplisit mengakui kategori pekerja platform sebagai bentuk

³² *Ibid.* hlm. 19.

³³ Novemyanto, A. D., & Nur, R. (2025). Rekognisi Status dan Perlindungan Hukum Pekerja Gig Economy. *Jurnal Hukum Pelita*, 6(1), 211-224.

³⁴ *Ibid.* hlm. 220.

³⁵ Aryaputri, A. S., Mufti, M. W., Siregar, T. R. K., & Maulana, M. I. (2023). Urgensi Pembentukan Undang-Undang Kemitraan Untuk Pengemudi Ojek Online. *Jurnal Hukum Statuta*, 2(3), 164–173.

³⁶ Farhan, M. I., & Irwansyah, I. (2023). Resistansi Pengemudi Ojek Online Terhadap Celah Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Kebijakan Publik*, 14(1), 119-130.

³⁷ Santoso, B., Hitaningtyas, R. D. P., & Nugroho, S. S. P. (2023). Karakteristik Hubungan Hukum Antara Pengemudi Ojek Online Dan Perusahaan Aplikasi. *Masalah-Masalah Hukum*, 52(2), 174-186.

³⁸ Annazah, N. S., Tobing, H., Nasution, F. A. P., & Muhyiddin, M. (2023). Kondisi Kerja dalam Relasi Kemitraan: Studi Kasus pada Mitra Perusahaan Transportasi Online. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(3), 198-212.

³⁹ Amin, M., & Faizal, B. T. W. (2021). Kedudukan Mitra Pengemudi Ojek Online dalam Perjanjian Kemitraan (Studi Kasus Akuisisi Uber oleh Grab). *Al-Huquq: Journal of Indonesian Islamic Economic Law*, 3(1), 1-13.

⁴⁰ Annazah, N. S., Tobing, H., Nasution, F. A. P., & Muhyiddin, M. Op.Cit

hubungan kerja tersendiri.⁴¹ Meskipun tidak mengklasifikasikan pengemudi ojek *online* sebagai “pekerja” dalam arti konvensional, regulasi ini memberikan perlindungan hukum yang signifikan. Di antaranya adalah kewajiban platform untuk membayar kontribusi jaminan pensiun (CPF), perlindungan terhadap kecelakaan kerja melalui *Work Injury Compensation Act* (WICA), serta pengakuan hak untuk membentuk asosiasi dan melakukan negosiasi kolektif melalui Platform Work Associations. Undang-undang ini juga mengatur kewajiban administratif platform untuk memberikan slip penghasilan dan transparansi informasi kerja.

Undang-undang *Platform Workers Act 2024* yang mulai berlaku pada 1 Januari 2025 mengatur mengenai beberapa hal. Sebagaimana dalam pasal 5 menjelaskan bahwa *platform worker* sebagai individu yang memiliki perjanjian (tertulis/lisan, eksplisit/implisit) dengan platform operator, tunduk pada kontrol manajemen, dan mendapatkan pembayaran atau manfaat dari pekerjaan tersebut. Pengertian *Platform operator* atau penyedia layanan sendiri diatur dalam pasal 4 dimana dijelaskan bahwa penyedia layanan adalah yang menyediakan sistem digital (aplikasi, website) untuk menghubungkan pengguna layanan dan penyedia kerja (*platform workers*) dan mengatur pengalokasian tugas, pengumpulan pembayaran, dan kontrol administratif lainnya atas tugas-tugas yang dikerjakan oleh pekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, hal ini memberikan implikasi mengenai status hukum pekerja platform di negara Singapura. Berbeda dengan Indonesia Dimana status hukum pengemudi ojek *online* disebut sebagai mitra.⁴² Singapura di dalam Platform Workers Act 2024 memberikan pengertian bagi pekerja platform hal ini menunjukkan adanya pengakuan atau kejelasan status hukum bagi pekerja platform. Meski bukan “karyawan” dalam UU Singapura tentang Ketenagakerjaan 1968, pekerja platform kini diakui secara hukum sebagai kategori pekerja tersendiri dengan hak-hak sosial tertentu. Selain pengakuan status hukum, melalui Platform Workers Act 2024 juga mengatur mengenai perlindungan sosial.⁴³ Dimana platform operator atau penyedia layanan operator wajib memberikan kontribusi ke Central Provident Fund (CPF) atas nama platform worker yang lahir setelah 1 Januari 1995. Ini menandai keberadaan jaminan pensiun wajib, meskipun pekerja bukanlah karyawan. *Platform worker* berhak atas kompensasi cedera kerja, dan platform operator tidak boleh menuntut ganti rugi atau memotong biaya ini dari penghasilan pekerja.

Berdasarkan *platform workers act 2024* pada Part 4 mengenai *administrative penalties* atau sanksi administratif dan Part 5 mengenai *administrative and enforcement* atau Tanggung Jawab Terhadap Pelanggaran dan Penegakan.⁴⁴ Pada pasal 76 hingga 85 Jika operator melanggar kewajiban administratif, sosial, atau represif terhadap pekerja (seperti, memblokir akses sepihak), maka platform operator atau penyedia layanan dapat dikenai denda administratif dan diperintahkan melakukan pemulihan atau kompensasi kepada pekerja. Hal Ini membentuk sistem *check and balance* antara kekuasaan teknologi (*platform*) dan hak dasar pekerja.

3.5. Penguatan perlindungan hukum terhadap pengemudi ojek online melalui reformasi regulasi

Untuk melindungi pekerja gig di Indonesia, diperlukan kerangka regulasi yang komprehensif dan fleksibel, yang mampu mengakomodasi kebutuhan pekerja gig dan menjaga fleksibilitas operasional perusahaan platform. Berikut adalah elemen-elemen kunci yang perlu diatur secara detail dalam regulasi:

a. Definisi hubungan kerja dalam ekonomi digital

Undang-Undang Ketenagakerjaan perlu diperbarui untuk memasukkan definisi baru tentang hubungan kerja dalam ekonomi berbasis platform. Hubungan kerja ini harus mencakup pengakuan terhadap kontrol algoritma yang dilakukan oleh Perusahaan platform terhadap pekerja gig. Kontrol ini meliputi penentuan distribusi pekerjaan, penghitungan pendapatan, dan evaluasi performa yang dilakukan secara otomatis melalui teknologi.⁴⁵

b. Skema jaminan sosial bagi *gig worker*

Sistem perlindungan sosial khusus perlu dirancang secara fleksibel agar sesuai dengan pola kerja pekerja gig yang tidak tetap. Skema ini dapat berupa kontribusi bersama antara pekerja gig dan perusahaan platform, di mana platform memiliki kewajiban untuk berpartisipasi dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Selain itu, skema ini harus mencakup perlindungan terhadap risiko

⁴¹ Xu, B., Jin, Y., & Zhang, N. The Singapore Platform Workers Act and Its Implications.

⁴² Sonhaji, S. (2018). Aspek Hukum Layanan Ojek Online Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Administrative Law and Governance Journal*, 1 (4), 371–385.

⁴³ Nola, L. F. (2025) Penguatan Pelindungan Bagi Pekerja Gig. *Analisis Strategis Terhadap Isu Faktual Info Singkat*, 5(3), 3-4.

⁴⁴ Platform workers act 2024, Part 4 Administrative Penalties and Part 5 Administrative and Enforcement.

⁴⁵ Annazah, N. S., Tobing, H., Nasution, F. A. P. and Muhyiddin, M. *Op.cit.*

kecelakaan kerja yang memperhitungkan fleksibilitas jam kerja pekerja gig, seperti pengemudi ojek *online* yang berisiko tinggi mengalami kecelakaan saat berkendara.⁴⁶

- c. **Transparansi dan kontrol algoritma**
Perusahaan platform diwajibkan untuk mengungkapkan secara transparan mekanisme algoritma yang digunakan dalam menentukan pendapatan, alokasi tugas, dan penilaian performa pekerja gig. Transparansi ini penting untuk mencegah praktik manipulasi data yang merugikan pekerja, seperti penghitungan pendapatan yang tidak adil atau pengurangan tugas secara sepihak.⁴⁷
- d. **Hak negosiasi kolektif**
Gig worker harus diberikan hak untuk membentuk asosiasi pekerja atau serikat pekerja yang sah secara hukum. Hak ini bertujuan untuk memperkuat posisi tawar mereka dalam bernegosiasi dengan perusahaan platform terkait tarif upah, kondisi kerja, dan perlindungan hak-hak dasar. Selain itu, asosiasi ini juga dapat menjadi wadah bagi pekerja gig untuk menyampaikan pengaduan atas praktik eksploitasi atau kebijakan yang merugikan mereka.⁴⁸
- e. **Peningkatan keselamatan kerja**
Pemerintah perlu menetapkan standar keselamatan kerja minimum yang wajib dipatuhi oleh perusahaan platform. Standar ini dapat mencakup pemberian pelatihan keselamatan berkendara bagi pengemudi ojek *online* dan penyediaan asuransi kecelakaan kerja sebagai kewajiban perusahaan platform. Selain itu, Perusahaan platform harus memastikan bahwa pekerja gig memiliki akses terhadap peralatan keselamatan yang memadai untuk mengurangi risiko kecelakaan dalam pekerjaan. Langkah ini penting untuk melindungi pekerja gig dari bahaya kerja yang sering mereka hadapi, terutama di sektor transportasi dan logistik.⁴⁹
- f. **Mekanisme penyelesaian sengketa**
Regulasi perlu mencakup prosedur yang jelas dan mudah diakses bagi pekerja gig untuk menyelesaikan sengketa dengan Perusahaan platform. Mekanisme penyelesaian sengketa ini harus bersifat efektif, cepat, dan murah, seperti pembentukan lembaga mediasi khusus atau pengadilan ketenagakerjaan yang berfokus pada pekerja gig. Hal ini memastikan bahwa pekerja gig memiliki akses terhadap keadilan ketika terjadi perselisihan terkait pendapatan, pemutusan kemitraan, atau kebijakan platform yang merugikan mereka.⁵⁰

4. Kesimpulan

Pengaturan hukum nasional di Indonesia belum secara memadai mengakomodasi keberadaan pengemudi ojek *online* dalam kerangka hubungan kerja formal. Peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Permenhub Nomor 12 Tahun 2019 dan Permenaker Nomor 1 Tahun 2025, mengkategorikan pengemudi ojek *online* sebagai mitra dalam hubungan kemitraan yang bersifat perdata. Namun, regulasi tersebut tidak memberikan kriteria yang tegas mengenai bentuk dan sifat hubungan kerja digital, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum serta membuka ruang bagi ketimpangan relasi antara pengemudi dan perusahaan platform. Kedudukan hukum pengemudi ojek *online* dalam praktiknya lebih mencerminkan hubungan subordinatif daripada hubungan kemitraan yang sejajar. Meskipun secara normatif hubungan tersebut dibingkai sebagai perjanjian kemitraan yang berasaskan kesetaraan dan kebebasan berkontrak, realitasnya menunjukkan bahwa perusahaan platform memiliki kontrol yang dominan terhadap pengemudi, mulai dari pengaturan tarif, distribusi tugas, hingga penerapan sanksi. Ketidakseimbangan ini menunjukkan adanya relasi industrial terselubung yang menafikan prinsip keadilan kontraktual dan merugikan posisi pengemudi dalam mendapatkan perlindungan hukum yang layak. Pengakuan status pekerja bagi pengemudi ojek *online* menjadi keniscayaan hukum guna menjamin pemenuhan hak-hak normatif ketenagakerjaan. Meskipun diklasifikasikan sebagai mitra, pengemudi ojek *online* dalam praktiknya memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Ketidakjelasan status ini berdampak pada lemahnya posisi tawar pekerja, absennya jaminan sosial, serta minimnya perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja dalam ekosistem kerja berbasis digital. Studi perbandingan dengan Singapura menunjukkan bahwa pendekatan hukum yang adaptif dan responsif terhadap transformasi digital dapat memberikan perlindungan yang lebih komprehensif bagi pekerja platform. Melalui Platform Workers Act 2024, Singapura mengakui eksistensi pekerja platform

⁴⁶ Saputra, W., Giyarsih, S. R., & Pitoyo, A. J. *Op.cit.*,

⁴⁷ Dermawan, D., Ashar, K., Noor, I., & Manzilati, A. (2021). Asymmetric information on online transportation partnership: An empirical study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 1101-1109.

⁴⁸ Kurniawan, F. E. (2020). Industrial Relations in the Digital Sharing Economy: A Critical Review of Labor Informalization and Social Partnership Relations. *Journal of Indonesian Social Sciences and Humanities*, 10(1), 47-57.

⁴⁹ Muhyiddin. (2024). *Perlindungan Hukum Dan Sosial Bagi Pekerja Gig*. Policy Paper, 2(1), 1-43.

⁵⁰ *Ibid.*

sebagai kategori pekerja tersendiri yang memiliki hak atas jaminan sosial, kompensasi kecelakaan kerja, dan kebebasan berserikat. Regulasi tersebut menjadi contoh progresif yang menyeimbangkan fleksibilitas kerja digital dengan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja, tanpa harus membatasi inovasi teknologi. Untuk menguatkan perlindungan hukum bagi pengemudi ojek *online* di Indonesia, diperlukan reformasi hukum ketenagakerjaan yang menyeluruh dan kontekstual. Kerangka regulasi yang ideal harus mencakup definisi hubungan kerja digital yang jelas, skema jaminan sosial yang adaptif, mekanisme transparansi algoritma, perlindungan hak berserikat dan berunding, serta standar keselamatan kerja yang spesifik. Negara wajib hadir sebagai fasilitator dan pengatur yang menjamin keadilan serta kepastian hukum bagi seluruh pelaku kerja dalam ekonomi digital, guna mewujudkan prinsip negara kesejahteraan yang berkeadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Referensi

- Adha, H., Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2020). Digitalisasi industri dan pengaruhnya terhadap ketenagakerjaan dan hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267-298.
- Amin, M., & Faizal, B. T. W. (2021). Kedudukan mitra pengemudi ojek online dalam perjanjian kemitraan. *Al-Huquq. Journal of Indonesian Islamic Economic Law*, 3(1), 1-13.
- Aryaputri, A. S., Mufti, M. W., Siregar, T. R. K., & Maulana, M. I. (2023). Urgensi Pembentukan Undang-Undang Kemitraan Untuk Pengemudi Ojek Online. *Jurnal Hukum Statuta*, 2(3), 164-173.
- Dermawan, D., Ashar, K., Noor, I., & Manzilati, A. (2021). Asymmetric information on online transportation partnership: An empirical study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 1101-1109.
- Febrianto, A. A., Syafingi, H. M., & Suharso, S. (2023). Efektivitas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat dalam Mewujudkan Keselamatan dan Keamanan di Magelang. *Borobudur Law and Society Journal*, 2(1), 1-8.
- Fitriyaturrochman, U., Kustiningsih, N., & Rahayu, S. (2024). Pengaruh work life balance dan work stress terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara gig economy. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 3798-3806.
- Halilintarsyah, O. (2021). Ojek Online, Pekerja Atau Mitra? *Jurnal Persaingan Usaha*, 1(2), 64-73.
- Kamarudin, O., & Arif. (2024). Ekonomi gig: Peluang dan tantangan di era kerja fleksibel. *Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah*, 3(1), 362-373.
- Kamim, A. B. M., & Khandiq, M. R. (2019). Gojek dan Kerja Digital: Kerentanan dan Ilusi Kesejahteraan yang Dialami Oleh Mitra Pengemudi Dalam Kerja Berbasis Platform Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 59-73.
- Marzuki, P. M. (2005). *Penelitian hukum*. Jakarta: Kencana.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.
- Muhyiddin. (2024). *Perlindungan Hukum Dan Sosial Bagi Pekerja Gig*. Policy Paper, 2(1), 1-43.
- Novemyanto, A. D., & Nur, R. (2025). Rekognisi Status dan Perlindungan Hukum Pekerja Gig Economy. *Jurnal Hukum Pelita*, 6(1), 211-224.
- Puspa, K. I. A. (2021). Hubungan Hukum antara Perusahaan Ojek Online dengan Pengemudinya dalam Perusahaan Go-Jek Indonesia. *Jurnal Kertha Desa*, 10(1), 34-44.
- Putri, D. A., et al. (2024). Ekonomi politik platformisasi dan datafiksasi dalam gig economy. *Jurnal Transformative*, 10(1), 60-88.
- Rachmawati, R., dkk. (2021). Urban gig workers in Indonesia during COVID-19: The Experience Of Online 'Ojek'drivers. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 15(1), 31-45.
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press.
- Randi, R. (2017). Buruh vs Perusahaan (Studi Kasus Konflik Buruh/Pekerja Driver Go-Jek dengan PT Go-Jek Indonesia). *Share: Social Work Journal*, 7(2), 10-17.
- Santoso, B., Hitaningtyas, R. D. P., & Nugroho, S. S. P. (2023). Karakteristik hubungan hukum pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi. *Masalah-Masalah Hukum*, 52(2), 174-186.
- Shemi, H. (2021). Status Mitra Bagi Pekerja Gig Aplikasi. Inovasi Atau Bom Waktu? Diakses dari <https://www.idntimes.com/business/economy/helmi/status-mitra-bagi-pekerja-gig-aplikasi-inovasi-atau-bom-waktu>.
- Sonhaji, S. (2018). Aspek hukum layanan ojek online perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Administrative Law and Governance Journal*, 1(4), 371-385.
- Subekti. (2005). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Xu, B., Jin, Y., & Zhang, N. (2024). The Singapore Platform Workers Act and its implication.