



TANTANGAN BERAT PENYELESAIAN SENGKETA KERJA DI TENGAH DINAMIKA EKONOMI DIGITAL

Dutasena Mahardhika Hadi

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas
Tarumanagara, Jakarta

Email: dutasena.205230082@stu.untar.ac.id

ABSTRACT

The massive development of the digital economy has brought fundamental transformations to Indonesia's employment landscape. The emergence of platform-based business models, the gig economy, and non-conventional employment relationships has created serious challenges in the labor dispute resolution system, which has thus far been based on Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement. This research aims to analyze the juridical challenges in labor dispute resolution in the digital economy era and examine regulatory gaps that affect the protection of workers' rights. The research method used is normative juridical with statutory, conceptual, and case approaches to Industrial Relations Court decisions. The research findings indicate several fundamental challenges, including the unclear legal status of platform workers who are in a gray zone between employees and business partners, the limited absolute competence of the Industrial Relations Court in handling disputes involving cross-jurisdictional digital elements, the weak electronic evidence system in industrial relations dispute cases, and the lack of regulatory harmonization across sectors between labor law, telecommunications law, and personal data protection law. In conclusion, comprehensive labor law reform is needed by creating new categories of employment relationships that accommodate the characteristics of platform workers, strengthening digital evidence mechanisms, and developing adaptive, fast, and affordable alternative dispute resolution mechanisms to ensure legal certainty and protection for both workers and employers in the digital economy era.

Keywords : Digital Economy, Labor Dispute, Platform Workers, Industrial Relations Court, Gig Economy

ABSTRAK

Perkembangan ekonomi digital yang masif telah membawa transformasi fundamental pada lanskap ketenagakerjaan di Indonesia. Munculnya model

bisnis berbasis platform, gig economy, serta hubungan kerja non-konvensional menciptakan berbagai tantangan serius dalam sistem penyelesaian sengketa kerja yang selama ini berlandaskan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penelitian ini bertujuan menganalisis tantangan yuridis dalam penyelesaian sengketa kerja di era ekonomi digital serta mengkaji kesenjangan regulasi yang mempengaruhi perlindungan hak-hak pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Hasil penelitian menunjukkan terdapat beberapa tantangan mendasar, meliputi ketidakjelasan status hukum pekerja platform yang berada pada zona abu-abu antara pekerja dan mitra kerja, keterbatasan kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial dalam menangani sengketa yang melibatkan elemen lintas yurisdiksi digital, lemahnya sistem pembuktian elektronik dalam perkara perselisihan hubungan industrial, serta kurangnya harmonisasi regulasi lintas sektor antara hukum ketenagakerjaan, hukum telekomunikasi, dan hukum perlindungan data pribadi. Kesimpulannya, diperlukan reformasi hukum ketenagakerjaan yang komprehensif dengan menciptakan kategori baru hubungan kerja yang mengakomodasi karakteristik pekerja platform, memperkuat mekanisme pembuktian digital, serta mengembangkan mekanisme alternatif penyelesaian sengketa yang adaptif, cepat, dan berbiaya terjangkau guna menjamin kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja maupun pengusaha di era ekonomi digital.

Kata Kunci : *Ekonomi Digital, Sengketa Kerja, Pekerja Platform, Pengadilan Hubungan Industrial, Gig Economy*

PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 dan perkembangan teknologi informasi telah menciptakan lanskap ekonomi baru yang dikenal sebagai ekonomi digital. Transformasi ini membawa dampak yang sangat signifikan terhadap pola hubungan kerja di berbagai sektor industri, khususnya dalam konteks Indonesia yang sedang mengalami akselerasi digitalisasi pasca pandemi Covid-19. Munculnya platform digital seperti layanan transportasi online, layanan pengantaran, platform e-commerce, dan berbagai layanan berbasis aplikasi telah menciptakan kategori pekerja baru yang memiliki karakteristik berbeda dari pekerja konvensional.¹

Fenomena ekonomi digital ini tidak hanya mengubah cara kerja, tetapi juga mentransformasi relasi hukum antara pemberi kerja dengan pekerja. Hubungan kerja tradisional yang bersifat hierarkis, tetap, dan berjangka panjang kini bergeser menjadi hubungan kerja yang fleksibel, fragmentaris, dan seringkali berbasis transaksi per-pekerjaan (on-demand work). Pergeseran paradigma ini menimbulkan

¹ Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2001, hlm. 15.

berbagai persoalan hukum, terutama berkaitan dengan status hukum pekerja platform, jaminan sosial, perlindungan upah, serta mekanisme penyelesaian sengketa kerja yang selama ini belum dirancang untuk mengakomodasi karakteristik hubungan kerja digital.²

International Labour Organization (ILO) dalam laporannya tahun 2021 menyatakan bahwa jumlah pekerja platform digital di seluruh dunia mengalami pertumbuhan eksponensial, dengan perkiraan lebih dari 163 juta pekerja terdaftar pada berbagai platform digital global. Di Indonesia, data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah pekerja berbasis platform digital mencapai lebih dari 4 juta orang, dengan mayoritas berasal dari sektor transportasi online dan layanan pengantaran. Angka ini diperkirakan akan terus meningkat seiring dengan ekspansi ekonomi digital dan pergeseran preferensi generasi muda terhadap pola kerja yang fleksibel.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³ Ketiga unsur klasik ini menjadi fondasi penentu adanya hubungan kerja. Namun, dalam konteks ekonomi digital, unsur-unsur tersebut menjadi kabur dan sulit diidentifikasi secara jelas. Platform digital seringkali memosisikan dirinya sebagai perantara teknologi belaka dan menolak diklasifikasikan sebagai pemberi kerja, sehingga pekerja yang menggunakan platform tersebut tidak mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana pekerja konvensional.

Ketidajelasan status hukum ini berimplikasi langsung pada mekanisme penyelesaian sengketa kerja. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) mengatur empat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Namun, mekanisme ini mengandaikan adanya hubungan kerja formal yang jelas antara pekerja dan pengusaha. Ketika hubungan tersebut tidak dapat dibuktikan secara formal, pekerja platform dihadapkan pada kebuntuan hukum (*legal deadlock*) dalam memperjuangkan hak-haknya.⁴

Berbagai kasus yang muncul menunjukkan kompleksitas tantangan yang dihadapi. Kasus pemutusan sepihak mitra pengemudi ojek online oleh platform, pemotongan pendapatan secara sepihak, pelarangan akun tanpa proses yang jelas,

² Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2012, hlm. 23.

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15.

⁴ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 78.

hingga kecelakaan kerja yang tidak mendapatkan perlindungan jaminan sosial, menjadi bukti empiris bahwa sistem penyelesaian sengketa kerja yang ada belum mampu mengakomodasi realitas baru ekonomi digital. Terlebih lagi, jangkauan yurisdiksi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terbatas pada pekerja dengan status formal, sehingga pekerja platform seringkali harus menempuh jalur litigasi perdata biasa yang lebih panjang, mahal, dan tidak ramah terhadap karakteristik sengketa ketenagakerjaan.

Selain itu, karakteristik ekonomi digital yang bersifat lintas batas dan berbasis algoritma juga menciptakan tantangan pembuktian yang signifikan. Bukti-bukti dalam sengketa kerja digital umumnya berupa data elektronik, riwayat transaksi digital, komunikasi dalam aplikasi, dan keputusan algoritmik yang seringkali hanya dapat diakses oleh pihak platform. Hal ini menimbulkan asimetri informasi yang merugikan pekerja dalam upaya mempertahankan haknya di forum penyelesaian sengketa. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam mengenai tantangan-tantangan tersebut untuk merumuskan reformasi hukum yang komprehensif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu metode penelitian yang mengkaji hukum sebagai norma, kaidah, asas, dan doktrin. Penelitian hukum normatif dipilih karena fokus penelitian adalah pada sistematisasi dan analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur penyelesaian sengketa kerja serta implikasinya terhadap fenomena ekonomi digital.⁵

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi Hubungan Kerja dalam Ekonomi Digital

Ekonomi digital telah memunculkan beragam model hubungan kerja yang tidak dapat ditampung secara konseptual oleh kerangka hukum ketenagakerjaan konvensional. Jeremias Prassl mengidentifikasi bahwa pekerja platform berada dalam posisi paradoks, yakni secara formal dikategorikan sebagai mitra independen atau kontraktor mandiri, namun secara substantif mereka mengalami kontrol yang ketat dari platform melalui sistem algoritmik, rating, dan insentif.⁶ Kondisi ini oleh para sarjana hukum perburuhan disebut sebagai *algorithmic management* atau manajemen berbasis algoritma, yang secara esensial merupakan bentuk baru dari subordinasi ekonomi.

Di Indonesia, fenomena ini paling nyata terlihat pada sektor transportasi online dan layanan pengantaran. Perusahaan platform umumnya menggunakan istilah mitra untuk menyebut pekerja mereka, dengan maksud menghindari konsekuensi

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2017, hlm. 93.

⁶ Jeremias Prassl, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2018, hlm. 52.

hukum sebagai pemberi kerja. Namun, dalam praktiknya, pekerja platform tidak memiliki kebebasan penuh sebagaimana layaknya mitra bisnis mandiri. Mereka terikat pada standar operasional yang ditentukan platform, tunduk pada sistem penilaian yang bersifat satu arah, menghadapi risiko pelarangan akun (suspend) tanpa proses yang jelas, serta harus menerima ketentuan tarif yang ditetapkan sepihak oleh platform.

Valerio De Stefano mengemukakan bahwa pekerja platform sesungguhnya merupakan *just-in-time workforce*, yakni angkatan kerja yang dipekerjakan hanya ketika dibutuhkan, dengan karakteristik sangat fleksibel namun rentan secara ekonomi.⁷ Karakteristik ini menyebabkan pekerja platform kehilangan jaminan kerja, pendapatan yang stabil, jaminan sosial, dan hak-hak ketenagakerjaan lainnya yang dijamin konstitusi. Dalam konteks Indonesia, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pertanyaan fundamentalnya adalah, apakah model kerja platform yang serba tidak pasti ini memenuhi standar “kehidupan yang layak” sebagaimana dimaksud konstitusi?

Ketidajelasan Status Hukum Pekerja Platform

Tantangan paling fundamental dalam penyelesaian sengketa kerja di era ekonomi digital adalah ketidakjelasan status hukum pekerja platform. Sebagaimana telah disinggung, Undang-Undang Ketenagakerjaan mendasarkan hubungan kerja pada tiga unsur klasik yaitu; pekerjaan, upah, dan perintah.⁸ Dalam konteks pekerja platform, ketiga unsur ini mengalami distorsi. Pekerjaan memang dilakukan oleh pekerja, namun dalam banyak kasus dikonstruksikan sebagai jasa yang ditawarkan oleh mitra kepada pengguna akhir. Upah tidak dibayarkan sebagai gaji tetap, melainkan sebagai bagi hasil transaksi yang dikurangi biaya platform. Perintah tidak datang langsung dari individu manusia, melainkan dari sistem algoritma yang mengatur penugasan, rute, dan penilaian kinerja.

Ketidajelasan status ini menimbulkan masalah besar ketika sengketa terjadi. Ketika seorang pengemudi ojek online mengalami pemutusan kemitraan secara sepihak karena rating rendah atau dugaan pelanggaran, ia tidak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena secara formal tidak ada hubungan kerja yang diakui. Jalur yang tersedia adalah gugatan wanprestasi berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, namun jalur ini memiliki karakteristik yang berbeda jauh dari mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang dirancang untuk melindungi pihak yang lebih lemah secara

⁷ Valerio De Stefano, “The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdswork, and Labor Protection in the Gig-Economy”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016, hlm. 471.

⁸ Aloysius Uwiyono et al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 167.

ekonomi.

Beberapa putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia mulai memberikan sinyal pergeseran paradigma. Dalam beberapa kasus, hakim mulai menerapkan doktrin "penyingkapan tabir korporasi" (*piercing the corporate veil*) atau pendekatan substantif untuk mengidentifikasi adanya hubungan kerja *de facto* meskipun secara formal disebut sebagai kemitraan. Namun, yurisprudensi ini belum konsisten dan sangat bergantung pada interpretasi hakim dalam kasus konkret. Ketidakpastian ini justru menambah beban pembuktian bagi pekerja platform dan menciptakan disparitas putusan yang merugikan prinsip kepastian hukum.

Keterbatasan Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI mendefinisikan perselisihan hubungan industrial sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁹ Definisi ini mengandung dua batasan yang problematis dalam konteks ekonomi digital.

Pertama, definisi tersebut secara eksplisit mensyaratkan adanya relasi antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam arti Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketika pekerja platform tidak memenuhi kualifikasi sebagai pekerja/buruh karena absennya pengakuan formal hubungan kerja, PHI tidak memiliki kompetensi absolut untuk menyelesaikan sengketanya. Kedua, frasa "dalam satu perusahaan" juga menciptakan kesulitan ketika platform berperan sebagai perantara global yang menghubungkan pekerja di suatu wilayah dengan konsumen dan pengelola platform di wilayah lain, bahkan lintas negara.

Asri Wijayanti menyatakan bahwa struktur Pengadilan Hubungan Industrial yang selama ini dibangun sangat bergantung pada asumsi hubungan kerja yang formal dan terlokalisasi.¹⁰ Ketika asumsi ini dipatahkan oleh realitas ekonomi digital, maka kompetensi PHI menjadi sangat terbatas. Banyak kasus yang seharusnya dapat dikualifikasi sebagai sengketa ketenagakerjaan pada akhirnya harus diselesaikan melalui jalur perdata biasa dengan beban pembuktian yang jauh lebih berat bagi pekerja. Hal ini bertentangan dengan semangat hukum perburuhan yang berlandaskan pada asas perlindungan bagi pihak yang lebih lemah.

Lemahnya Sistem Pembuktian Elektronik

Sengketa kerja di sektor ekonomi digital memiliki karakteristik khas dalam hal pembuktian. Seluruh aktivitas pekerja platform terekam dalam sistem digital perusahaan, mulai dari jam kerja, jumlah transaksi, rating pengguna, komunikasi

⁹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 1.

¹⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018, hlm. 112.

dalam aplikasi, hingga keputusan suspend atau putus kemitraan. Data-data ini bersifat elektronik dan secara prinsip diakui sebagai alat bukti berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016.¹¹ Namun, dalam praktiknya, pekerja platform menghadapi kesulitan serius dalam mengakses dan menghadirkan bukti-bukti tersebut.

Persoalan utama adalah asimetri informasi antara platform dan pekerja. Seluruh data transaksi dan komunikasi digital tersimpan di server platform yang sepenuhnya dikendalikan oleh perusahaan. Pekerja hanya memiliki akses terbatas melalui aplikasi, itupun dengan fitur yang dapat dimodifikasi secara sepihak oleh platform. Ketika sengketa terjadi, pekerja seringkali tidak dapat mengakses data historis mereka sendiri karena akun telah diblokir. Dalam kondisi demikian, kewajiban pembuktian yang dibebankan kepada pekerja menjadi hampir mustahil untuk dipenuhi.

Lebih lanjut, keputusan-keputusan yang mempengaruhi pekerja platform seringkali dihasilkan oleh sistem algoritmik yang bersifat kotak hitam. Pekerja tidak mengetahui parameter apa yang digunakan algoritma dalam menentukan penurunan rating, penurunan prioritas order, atau pemutusan kemitraan. Ketidaktransparanan algoritmik ini menciptakan ruang bagi potensi diskriminasi, bias, dan kesalahan sistemik yang tidak dapat diuji melalui forum penyelesaian sengketa konvensional. Paradigma pembuktian yang selama ini dikembangkan dalam hukum acara perdata dan khususnya hukum acara PHI belum memiliki perangkat yang memadai untuk menghadapi tantangan pembuktian algoritmik.

Disharmoni Regulasi Lintas Sektor

Tantangan keempat yang tidak kalah penting adalah disharmoni regulasi lintas sektor. Ekonomi digital pada hakikatnya bersinggungan dengan berbagai rezim hukum, yakni hukum ketenagakerjaan, hukum perlindungan konsumen, hukum persaingan usaha, hukum telekomunikasi, hukum perlindungan data pribadi, hingga hukum perpajakan.¹² Masing-masing rezim hukum ini memiliki pendekatan, filosofi, dan instrumen penegakan yang berbeda, namun dalam konteks sengketa kerja digital, mereka saling berkelindan dan tidak jarang saling bertentangan.

Sebagai contoh, ketika terjadi sengketa mengenai pemutusan kemitraan seorang pengemudi ojek online karena tuduhan pelanggaran, persoalan yang muncul dapat melibatkan beberapa dimensi hukum sekaligus. Dari sisi ketenagakerjaan, ada pertanyaan mengenai *due process* dalam pemutusan. Dari sisi perlindungan data, ada pertanyaan mengenai basis data penilaian yang digunakan

¹¹ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016, Pasal 5.

¹² Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2011, hlm. 89.

platform. Dari sisi hukum kontrak, ada pertanyaan mengenai validitas klausul baku dalam syarat dan ketentuan aplikasi. Dari sisi hukum persaingan usaha, ada pertanyaan mengenai praktik monopsoni oleh platform. Namun, kerangka hukum yang ada belum menyediakan mekanisme yang terintegrasi untuk menangani kompleksitas multidimensional ini.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang sebenarnya telah memberikan beberapa pembaruan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.¹³ Namun, undang-undang tersebut belum secara eksplisit mengatur mengenai pekerja platform digital dan mekanisme penyelesaian sengketa. Kekosongan hukum ini menjadi tantangan serius yang membutuhkan penanganan legislatif segera agar tidak terjadi disparitas perlindungan hukum yang semakin melebar di antara pekerja formal dan pekerja platform.

Keterbatasan Akses Keadilan

Tantangan kelima adalah keterbatasan akses keadilan atau *access to justice* bagi pekerja platform. Proses penyelesaian sengketa melalui PHI memerlukan waktu yang relatif lama, mulai dari tahap bipartit, mediasi atau konsiliasi, hingga persidangan, yang dapat memakan waktu berbulan-bulan bahkan bertahun-tahun jika berlanjut ke tingkat kasasi. Bagi pekerja platform yang bergantung pada pendapatan harian, proses sepanjang ini sangat memberatkan. Banyak pekerja memilih untuk tidak melanjutkan perjuangannya karena pertimbangan ekonomi dan waktu.

Selain itu, pekerja platform umumnya tidak terorganisasi dalam serikat pekerja formal. Padahal, serikat pekerja memiliki peran strategis dalam mendampingi advokasi hak-hak pekerja di forum penyelesaian sengketa. Ketidakterorganisasian ini menjadikan pekerja platform sebagai pihak yang sangat rentan dalam menghadapi kekuatan korporasi platform yang memiliki sumber daya hukum yang jauh lebih besar.¹⁴ Meskipun dalam beberapa tahun terakhir mulai bermunculan asosiasi pengemudi dan serikat pekerja platform, status hukum dan kewenangan mereka dalam mewakili anggota di forum PHI masih diperdebatkan.

Kondisi ini diperparah dengan sebaran geografis Pengadilan Hubungan Industrial yang hanya ada di setiap ibu kota provinsi. Bagi pekerja platform di daerah yang jauh dari pusat provinsi, biaya transportasi dan akomodasi untuk menghadiri persidangan dapat menjadi penghalang yang signifikan. Situasi ini menciptakan ketimpangan akses keadilan yang bertentangan dengan prinsip

¹³ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

¹⁴ Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1447 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

keadilan yang terjangkau (*affordable justice*) sebagaimana diamanatkan dalam pembangunan hukum Indonesia.

Rekonstruksi Penyelesaian Sengketa Kerja Era Digital

Berdasarkan analisis tantangan-tantangan yang telah dipaparkan, diperlukan rekonstruksi komprehensif terhadap sistem penyelesaian sengketa kerja Indonesia untuk mengakomodasi karakteristik ekonomi digital. Rekonstruksi ini dapat dilakukan melalui beberapa dimensi strategis yang saling melengkapi. Pertama, pembentukan kategori hukum baru bagi pekerja platform. Kategori ini dapat berupa pekerja tergantung semu (*dependent contractor*) atau pekerja hibrida yang memiliki karakteristik antara pekerja tradisional dan kontraktor independen. Kategori ini memungkinkan pekerja platform memperoleh perlindungan minimal tertentu seperti jaminan sosial, perlindungan pemutusan sepihak, dan akses ke mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, tanpa harus sepenuhnya disamakan dengan pekerja konvensional.

Kedua, perluasan kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial untuk mencakup sengketa yang melibatkan pekerja platform. Perluasan ini memerlukan amendemen Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan memperluas definisi pekerja/buruh dan pengusaha agar dapat mengakomodasi hubungan kerja berbasis platform. Selain itu, perlu dipertimbangkan pembentukan kamar khusus sengketa ekonomi digital dalam PHI yang ditangani oleh hakim-hakim yang memiliki kompetensi khusus dalam persoalan digital.

Ketiga, modernisasi sistem pembuktian dalam hukum acara PHI untuk mengakomodasi karakteristik bukti digital. Modernisasi ini meliputi pengaturan mengenai kewajiban platform untuk menyimpan dan menyediakan data historis pekerja, mekanisme penyerahan data algoritmik yang mempengaruhi keputusan terhadap pekerja, serta pengakuan terhadap alat bukti digital yang lebih komprehensif. Prinsip *burden shifting* atau pergeseran beban pembuktian juga dapat diadopsi, khususnya dalam kasus-kasus di mana bukti secara eksklusif dikuasai oleh platform.

Keempat, pengembangan mekanisme alternatif penyelesaian sengketa (ADR) yang spesifik untuk sektor ekonomi digital. Mekanisme ini dapat berupa mediasi online, arbitrase digital terspesialisasi, atau lembaga ombudsman platform digital. Karakteristik mekanisme ini harus cepat, berbiaya rendah, dan dapat diakses secara online sehingga sesuai dengan karakteristik pekerja platform. Mekanisme ini dapat diintegrasikan dengan sistem PHI sehingga menjadi opsi yang saling melengkapi, bukan bersaing.

Kelima, penguatan peran negara dalam pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan di sektor ekonomi digital. Pengawasan oleh Kementerian Ketenagakerjaan perlu diperluas mencakup praktik-praktik platform digital, khususnya yang berkaitan dengan standar kerja minimum, keselamatan kerja, dan

jaminan sosial. Sanksi administratif yang efektif perlu disiapkan untuk memberikan efek jera bagi platform yang melanggar standar perlindungan tenaga kerja.

Keenam, harmonisasi regulasi lintas sektor melalui pembentukan undang-undang payung (*umbrella act*) atau kerangka regulasi terpadu untuk ekonomi digital. Kerangka ini akan menyatukan pendekatan lintas sektor dan memastikan bahwa perlindungan pekerja platform tidak terpecah-pecah dalam berbagai peraturan yang terkadang saling bertentangan. Koordinasi antar lembaga juga perlu diperkuat untuk memastikan efektivitas penegakan hukum di sektor yang bersifat multidimensional ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa penyelesaian sengketa kerja di Indonesia menghadapi tantangan yang sangat berat dalam konteks dinamika ekonomi digital. Tantangan-tantangan tersebut meliputi ketidakjelasan status hukum pekerja platform, keterbatasan kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial, lemahnya sistem pembuktian elektronik, disharmoni regulasi lintas sektor, dan keterbatasan akses keadilan bagi pekerja platform. Kerangka hukum yang ada saat ini, khususnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dirancang berdasarkan asumsi hubungan kerja konvensional yang tidak lagi sepenuhnya relevan dengan realitas ekonomi digital. Akibatnya, terdapat kekosongan perlindungan hukum bagi jutaan pekerja platform yang menyumbang secara signifikan terhadap perekonomian nasional.

Rekonstruksi sistem penyelesaian sengketa kerja yang ideal untuk mengakomodasi ekonomi digital memerlukan pendekatan komprehensif yang meliputi pembentukan kategori hukum baru bagi pekerja platform, perluasan kompetensi PHI, modernisasi sistem pembuktian, pengembangan mekanisme alternatif penyelesaian sengketa digital, penguatan peran negara dalam pengawasan, dan harmonisasi regulasi lintas sektor. Reformasi ini harus dilakukan dengan tetap memperhatikan prinsip perlindungan bagi pihak yang lebih lemah, asas keadilan, serta kepastian hukum yang menjadi fondasi negara hukum Indonesia.

Saran yang dapat diajukan dari penelitian ini, pertama, perlu segera dilakukan revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI dengan memasukkan pengaturan yang eksplisit mengenai pekerja platform digital dan mekanisme penyelesaian sengketa digital. Kedua, Mahkamah Agung dapat mengeluarkan Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) atau Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) sebagai pedoman bagi hakim dalam menangani sengketa kerja di sektor ekonomi digital, termasuk pedoman dalam mengidentifikasi hubungan kerja de

facto dan penilaian bukti elektronik. Ketiga, Kementerian Ketenagakerjaan perlu mengembangkan mekanisme mediasi online yang spesifik untuk sektor platform digital sebagai alternatif penyelesaian sengketa yang cepat dan berbiaya terjangkau. Keempat, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengkaji perbandingan hukum dengan negara-negara yang telah lebih dulu mereformasi hukum ketenagakerjaan untuk mengakomodasi ekonomi digital, seperti Inggris, Spanyol, Prancis, dan beberapa negara bagian di Amerika Serikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- De Stefano, V. (2016). "The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471-504.
- International Labour Organization. (2021). *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*. ILO, Geneva.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Pangaribuan, J. (2012). *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta.
- Prassl, J. (2018). *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press, Oxford.
- Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1447 K/Pdt.Sus-PHI/2022.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jala Permata Aksara, Jakarta.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6).
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Uwiyono, A. (2001). *Hak Mogok di Indonesia*. Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.
- Uwiyono, A. et al. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wijayanti, A. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika, Jakarta.