



GIG ECONOMY DAN PERLINDUNGAN PEKERJA PLATFORM: TINJAUAN HUKUM KEBIJAKAN EKONOMI TERHADAP SISTEM PENILAIAN KINERJA (RATING) DI INDONESIA

Nisrina Balqis Huwaida¹, Akhmad Farroh Hasan²

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

nisrinahuwaida344@gmail.com / akhfarroh.hasan@hbs.uin-malang.ac.id

Riwayat Artikel

Received : 20 Mei 2026

Revised: 04 Juni 2026

Accepted :16 Juni 2026

Abstraksi.

Perkembangan ekonomi digital di Indonesia telah mendorong lahirnya gig economy, yang ditandai dengan meningkatnya penggunaan platform berbasis aplikasi dalam berbagai sektor, seperti transportasi daring, layanan pengiriman, dan jasa rumah tangga. Perubahan ini menghadirkan tantangan hukum, terutama terkait status hubungan antara pekerja platform dan perusahaan penyedia aplikasi yang umumnya didasarkan pada pola kemitraan. Di samping itu, perlindungan hukum terhadap pekerja platform masih terbatas, khususnya dalam penggunaan sistem penilaian kinerja (rating) yang berpengaruh terhadap kesempatan memperoleh pekerjaan, besaran pendapatan, dan keberlanjutan hubungan kemitraan. Penelitian ini bertujuan mengkaji implikasi sistem rating terhadap perlindungan hak-hak pekerja platform dari perspektif hukum kebijakan ekonomi. Metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan komparatif melalui analisis peraturan perundang-undangan, kebijakan platform, putusan pengadilan, serta berbagai literatur dan praktik di beberapa negara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi ketenagakerjaan di Indonesia belum mampu mengakomodasi karakteristik hubungan kerja dalam ekosistem platform digital. Selain itu, penerapan sistem rating yang dikelola secara sepihak oleh perusahaan berpotensi menciptakan ketidakseimbangan hubungan hukum karena tidak disertai mekanisme keberatan yang jelas dan transparan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan khusus yang mengatur perlindungan pekerja platform, termasuk pembatasan penggunaan rating sebagai dasar pemberian sanksi dan pembentukan mekanisme pengawasan yang melibatkan pemerintah, perusahaan platform, dan pekerja guna menciptakan kepastian hukum serta keseimbangan kepentingan para pihak.

Kata Kunci

Gig economy;

Abstract.

The development of the digital economy in Indonesia has

**kebijakan
ketenagakerjaan
digital; pekerja
platform;
perlindungan hukum;
sistem rating**

**Keyword:
Gig economy;
kebijakan
ketenagakerjaan
digital; pekerja
platform;
perlindungan hukum;
sistem rating
diurutkan secara
alfabetis,**

driven the emergence of the gig economy, characterized by the increasing use of app-based platforms across various sectors, including ride-hailing, delivery services, and household services. This transformation presents legal challenges, particularly concerning the status of the relationship between platform workers and application service companies, which is generally structured on a partnership model. Furthermore, legal protection for platform workers remains limited, especially with regard to the use of performance rating systems that directly affect workers' opportunities to obtain work, their income levels, and the continuity of their partnership arrangements. This study aims to examine the implications of rating systems for the protection of platform workers' rights from the perspective of economic policy law. The method employed is normative juridical research with a comparative approach, conducted through the analysis of legislation, platform policies, court decisions, as well as relevant literature and practices across several countries. The findings indicate that Indonesia's existing labor regulations have yet to adequately accommodate the distinctive characteristics of employment relationships within digital platform ecosystems. Moreover, the implementation of rating systems managed unilaterally by platform companies has the potential to create an imbalance in legal relationships, as such systems are not accompanied by clear and transparent contestation mechanisms. Accordingly, a dedicated policy framework is needed to govern platform worker protection, including restrictions on the use of ratings as a basis for imposing sanctions, and the establishment of a supervisory mechanism involving the government, platform companies, and workers, with a view to ensuring legal certainty and a fair balance of interests among all parties concerned.

PENDAHULUAN

Indonesia tercatat sebagai salah satu pasar gig economy terbesar di Asia Tenggara. Berdasarkan data Kementerian Komunikasi dan Informatika, pada tahun 2024 terdapat lebih dari 5,7 juta pengemudi ojek daring yang aktif beroperasi di berbagai kota besar, belum termasuk jutaan pekerja platform di sektor pengiriman barang, jasa rumahan, dan pekerjaan lepas berbasis digital lainnya. Pertumbuhan yang masif ini didorong oleh akselerasi penetrasi internet, meningkatnya kepemilikan telepon pintar, serta pergeseran preferensi konsumen menuju layanan berbasis on-demand.

Meskipun secara ekonomi fenomena ini memberikan kontribusi signifikan terhadap serapan tenaga kerja informal dan pendapatan nasional, secara hukum gig economy menimbulkan permasalahan struktural yang belum terpecahkan. Inti dari permasalahan tersebut terletak pada relasi antara pekerja platform dengan perusahaan platform yang secara formal dikonstruksikan sebagai kemitraan, bukan hubungan kerja konvensional. Konstruksi hukum ini memiliki konsekuensi yang jauh: pekerja platform tidak berhak atas upah minimum, tidak mendapat jaminan sosial ketenagakerjaan yang setara, tidak dilindungi dari pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang, dan tidak dapat berorganisasi secara serikat pekerja.

Di antara sekian banyak instrumen operasional platform, sistem penilaian kinerja berbasis bintang atau rating merupakan salah satu yang paling berdampak langsung terhadap hajat hidup pekerja platform. Nilai rating yang diperoleh seorang pengemudi atau kurir tidak sekadar berfungsi sebagai umpan balik layanan, melainkan menjadi penentu alokasi pesanan, prioritas pemerataan pekerjaan, besaran insentif, dan bahkan kelanjutan kemitraan. Pekerja yang nilai ratingnya berada di bawah ambang tertentu, yang ditetapkan secara sepihak oleh platform, dapat diputus kemitraannya tanpa mekanisme keberatan yang efektif.

Kajian terhadap aspek hukum kebijakan ekonomi dari sistem rating ini penting karena menyentuh titik pertemuan antara kebebasan berbisnis dan kewajiban perlindungan hak ekonomi warga negara. Penelitian yang ada umumnya membahas gig economy dari perspektif hubungan kerja secara umum atau dari sudut pandang ekonomi semata, sementara kajian spesifik yang menempatkan sistem rating sebagai instrumen kebijakan yang perlu diregulasi masih sangat terbatas dalam diskursus hukum Indonesia.

Penelitian ini berangkat dari tiga pertanyaan utama: Pertama, bagaimana konstruksi hukum hubungan kerja platform dalam sistem regulasi ketenagakerjaan Indonesia saat ini dan apakah konstruksi tersebut memadai untuk melindungi pekerja platform? Kedua, bagaimana sistem rating beroperasi sebagai instrumen kendali ekonomi platform dan apa implikasi hukumnya terhadap hak-hak pekerja? Ketiga, kebijakan hukum apa yang diperlukan untuk memberikan perlindungan yang proporsional dan berkeadilan bagi pekerja platform dalam konteks pengembangan ekonomi digital Indonesia?

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Konsep Gig Economy dalam Perspektif Hukum dan Ekonomi

Istilah gig economy merujuk pada model ekonomi di mana individu melakukan pekerjaan berbasis proyek atau tugas jangka pendek yang dimediasi oleh platform digital, alih-alih terikat dalam hubungan kerja jangka panjang yang konvensional. Katz dan Krueger mendefinisikan gig economy sebagai bagian dari "alternative work arrangement" yang mencakup pekerja kontrak independen, pekerja on-call, pekerja sementara melalui agen, dan pekerja yang disediakan melalui perantara kontrak. Definisi ini menekankan dua karakteristik utama: ketidaktetapan hubungan kerja dan mediasi pihak ketiga, yang dalam konteks digital berarti mediasi oleh platform algoritmik.

Dari perspektif ekonomi, gig economy dipandang sebagai respons pasar terhadap meningkatnya permintaan akan fleksibilitas dari sisi pemberi kerja maupun pekerja. Sundararajan mengembangkan konsep "crowd-based capitalism" untuk menjelaskan bagaimana platform digital memungkinkan mobilisasi sumber daya manusia yang tersebar secara efisien, menghasilkan nilai ekonomi baru melalui pengurangan biaya transaksi. Namun demikian, Weil mengkritik pandangan ini sebagai terlalu optimistik dan mengemukakan konsep "fissured workplace" untuk menggambarkan bagaimana model kerja platform secara sistemik menggeser risiko ekonomi dari perusahaan kepada pekerja sambil mempertahankan kendali operasional.

Dalam diskursus hukum, gig economy memunculkan tantangan yang oleh Prassl disebut sebagai "disaggregation of the employer function": fungsi-fungsi yang secara tradisional melekat pada konsep pemberi kerja, seperti penugasan pekerjaan, pengawasan kinerja, penetapan upah, dan penghentian kerja, kini tersebar dan terfragmentasi antara platform, konsumen, dan bahkan algoritma. Fragmentasi ini secara sengaja atau tidak sengaja melemahkan penerapan hukum ketenagakerjaan yang dirancang berdasarkan asumsi adanya satu pemberi kerja yang jelas dan dapat diidentifikasi.

Davidov menawarkan kerangka analitis yang relevan melalui pendekatan "purposive" dalam hukum ketenagakerjaan, yang menganjurkan bahwa pertanyaan mengenai cakupan perlindungan hukum ketenagakerjaan seharusnya dijawab dengan bertolak dari tujuan yang ingin dicapai oleh regulasi tersebut, yakni melindungi pihak yang rentan dalam hubungan kerja, bukan dari definisi formal semata. Pendekatan ini membuka ruang bagi penerapan perlindungan ketenagakerjaan kepada pekerja platform meskipun mereka tidak memenuhi kriteria formal "pekerja" dalam pengertian konvensional.

B. Teori Kontrol Algoritmik dan Manajemen Platform

Konsep algorithmic management atau manajemen algoritmik pertama kali diperkenalkan secara sistematis oleh Lee, Kusbit, Metsky, dan Dabbish dalam studi mereka mengenai cara algoritma Uber dan Lyft mengelola perilaku pengemudi. Mereka mendefinisikan algorithmic management sebagai penggunaan teknologi untuk mengotomasi fungsi-fungsi manajerial tradisional, termasuk penugasan pekerjaan, pemantauan kinerja, dan pemberian umpan balik, melalui pengumpulan dan analisis data secara real-time. Temuan mereka menunjukkan bahwa sistem algoritmik tidak netral secara nilai, melainkan mengkodekan preferensi dan kepentingan platform ke dalam arsitektur teknisnya.

Rosenblat dan Stark, dalam studi etnografi mereka terhadap pengemudi Uber di Amerika Serikat, mengembangkan konsep "algorithmic authority" untuk menggambarkan cara pekerja platform merespons dan menyesuaikan diri dengan mandat-mandat yang disampaikan melalui antarmuka aplikasi. Mereka menemukan bahwa asimetri informasi yang inheren dalam sistem algoritmik menciptakan kondisi di mana pekerja secara konsisten tunduk pada otoritas algoritmik meskipun secara nominal mereka adalah kontraktor independen yang bebas. Temuan ini memiliki implikasi hukum yang signifikan karena menunjukkan bahwa subordinasi dalam konteks platform tidak memerlukan instruksi eksplisit dari manusia.

Veen, Barratt, dan Goods memperluas analisis ini ke konteks pengiriman makanan di Australia dengan mengidentifikasi apa yang mereka sebut sebagai "platform-capital's app-etite for control": strategi-strategi sistemik yang digunakan platform untuk memaksimalkan kendali atas pekerja sambil meminimalkan kewajiban hukum. Mereka mengidentifikasi sistem rating sebagai salah satu instrumen kendali paling efektif karena secara psikologis mendorong pekerja untuk melebihi standar minimum yang diminta, karena penolakan pesanan atau pelayanan yang kurang prima berpotensi menurunkan nilai rating yang berdampak langsung pada pendapatan.

Dari perspektif ekonomi kelembagaan, Williamson mengembangkan teori biaya transaksi yang relevan untuk memahami hubungan platform-pekerja. Kemampuan platform untuk menginternalisasi biaya pemantauan kinerja melalui sistem rating konsumen secara fundamental mengubah struktur insentif dalam hubungan kerja: biaya yang sebelumnya ditanggung oleh perusahaan dalam sistem manajemen tradisional kini dieksternalisasi kepada konsumen dan ditransformasi menjadi mekanisme pengendalian yang berkelanjutan. Implikasi hukumnya adalah bahwa kendali tersebut bukan sekadar relasi pasar tetapi

merupakan bentuk subordinasi yang secara fungsional setara dengan hubungan kerja subordinatif.

C. Sistem Rating sebagai Objek Kajian Hukum: Perkembangan Literatur

Kajian akademik yang secara spesifik menempatkan sistem rating platform kerja sebagai objek analisis hukum merupakan bidang yang relatif baru namun berkembang pesat. Silberman dan Irani, dalam analisis mereka terhadap sistem Turkopticon yang dikembangkan untuk melawan rating sepihak di Amazon Mechanical Turk, pertama kali mengidentifikasi bahwa sistem rating yang dioperasikan secara asimetris oleh platform menciptakan apa yang mereka sebut sebagai "accountability gap": platform memiliki kemampuan untuk mengevaluasi pekerja secara terus-menerus, namun pekerja tidak memiliki mekanisme yang setara untuk mempertanggungjawabkan keputusan platform.

Jimenez-Leal mengembangkan kerangka regulasi untuk mekanisme umpan balik digital dengan mengidentifikasi lima dimensi yang perlu diatur: akurasi (accuracy), aksesibilitas (accessibility), keberatan (contestability), proporsionalitas konsekuensi (proportionality of consequences), dan pengawasan manusia (human oversight). Ia berargumen bahwa regulasi yang efektif tidak perlu melarang penggunaan sistem rating tetapi harus menetapkan standar minimum untuk setiap dimensi tersebut. Kerangka ini menjadi salah satu inspirasi bagi ketentuan-ketentuan dalam Platform Work Directive Uni Eropa yang mengatur pemantauan algoritmik.

Fabre dan Prassl memperkenalkan konsep "algorithmic accountability" sebagai prinsip hukum yang mewajibkan transparansi dan dapat-dipertanggungjawabkannya keputusan algoritmik yang berdampak material terhadap kehidupan dan penghidupan seseorang. Mereka berargumen bahwa prinsip ini seharusnya berlaku tidak hanya terhadap keputusan sektor publik, sebagaimana sudah diwajibkan dalam General Data Protection Regulation (GDPR) Uni Eropa, tetapi juga terhadap keputusan sektor swasta yang berdampak setara dengan keputusan publik, seperti keputusan deaktivasi berbasis rating oleh platform kerja

Dalam konteks Indonesia, Setiadjud menganalisis konsep algorithmic management dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia dan menemukan bahwa tidak ada satu pun ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku yang secara eksplisit mengatur keputusan manajemen yang dihasilkan oleh sistem algoritmik. Ini menciptakan apa yang ia sebut sebagai "regulatory blindspot": bukan sekadar celah hukum tetapi ketiadaan kesadaran regulasi sama sekali terhadap fenomena yang telah mempengaruhi jutaan pekerja Indonesia.

D. Kerangka Hukum Kebijakan Ekonomi: Law and Economics sebagai Landasan Analisis

Pendekatan Law and Economics atau Hukum dan Ekonomi yang dikembangkan oleh Coase, Posner, dan dikembangkan lebih lanjut oleh Shavell memberikan landasan analitis yang kuat untuk mengkaji implikasi regulasi sistem rating. Dalam perspektif ini, regulasi dibenarkan ketika pasar mengalami kegagalan (market failure) yang menghasilkan alokasi sumber daya yang tidak efisien atau distribusi manfaat yang tidak adil. Tiga jenis kegagalan pasar yang relevan dalam konteks gig economy dan sistem rating adalah: (1) asimetri informasi antara platform dan pekerja mengenai cara kerja algoritma; (2) eksternalitas negatif yang ditanggung oleh pekerja platform berupa risiko kerja yang tidak dikompensasi; dan (3) kekuatan pasar yang tidak seimbang (market power) yang dimiliki platform melalui efek jaringan.

Teori pilihan publik (public choice theory) yang dikembangkan oleh Buchanan dan Tullock mengingatkan bahwa pembentukan regulasi tidak bebas dari pengaruh kepentingan kelompok yang terorganisir. Dalam konteks gig economy, perusahaan platform memiliki sumber daya yang jauh lebih besar dibandingkan pekerja platform yang tersebar, tidak terorganisir, dan sering kali tidak memiliki representasi kolektif yang efektif. Kondisi ini menciptakan risiko regulatory capture di mana kebijakan yang dihasilkan lebih melayani kepentingan platform daripada kepentingan pekerja atau kepentingan publik yang lebih luas. Kesadaran terhadap risiko ini penting dalam merancang proses pembentukan regulasi yang inklusif dan representatif.

Dari perspektif teori distribusi keadilan, Rawls berargumen bahwa ketidaksetaraan ekonomi hanya dapat dibenarkan jika menguntungkan pihak yang paling tidak beruntung dalam masyarakat. Diterapkan pada konteks gig economy, pertanyaannya bukan sekadar apakah model platform secara keseluruhan efisien secara ekonomi, melainkan apakah distribusi manfaat dari efisiensi tersebut sudah mencerminkan keadilan bagi pekerja platform yang menanggung risiko terbesar. Teori keadilan Rawlsian ini memberikan dasar normatif yang kuat bagi intervensi regulasi yang mengutamakan perlindungan pekerja platform sebagai kelompok yang paling rentan dalam ekosistem gig economy.

Sintesis dari berbagai kerangka teoretis di atas menghasilkan landasan analitis yang digunakan dalam penelitian ini: sistem rating pekerja platform perlu dikaji tidak hanya sebagai fenomena teknis atau komersial, tetapi sebagai instrumen hukum-ekonomi yang

memiliki konsekuensi distributif signifikan dan memerlukan regulasi yang dirancang secara proporsional berdasarkan prinsip transparansi, akuntabilitas algoritmik, keadilan prosedural, dan keseimbangan posisi tawar antara platform dan pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif sebagai kerangka metodologi utama yang dikombinasikan dengan pendekatan komparatif. Pendekatan normatif dipilih karena fokus kajian bertumpu pada analisis terhadap teks-teks hukum, doktrin, dan prinsip-prinsip hukum yang berlaku dalam sistem regulasi ketenagakerjaan Indonesia. Objek analisis mencakup peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mulai dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, hingga berbagai peraturan turunannya.

Pendekatan komparatif diterapkan untuk memperkaya analisis dengan menelaah regulasi di tiga yurisdiksi yang telah lebih maju dalam pengaturan pekerja platform, yakni Uni Eropa melalui Platform Work Directive 2024/2831, Inggris melalui putusan Mahkamah Agung dalam perkara *Uber BV v Aslam* [2021] UKSC 5, serta Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Malaysia Nomor 112 Tahun 2022 tentang Pekerja Ekonomi Gig. Pemilihan ketiga yurisdiksi ini didasarkan pada relevansinya dengan kondisi ekonomi digital Indonesia serta perbedaan model regulasi yang diadopsinya.

Data penelitian diperoleh melalui dua sumber. Data primer berupa peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan hubungan industrial yang relevan, dan syarat serta ketentuan layanan platform digital besar yang beroperasi di Indonesia. Data sekunder bersumber dari literatur akademik, laporan Organisasi Buruh Internasional (ILO), World Bank, dan kajian-kajian dari lembaga penelitian kebijakan publik. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan teknik interpretasi hukum gramatikal, sistematis, dan teleologis untuk menemukan makna norma dalam konteks tujuan perlindungan hukum pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konstruksi Hukum Hubungan Kerja Platform di Indonesia

Persoalan mendasar dalam perlindungan hukum pekerja platform di Indonesia bermula dari dikotomi konseptual antara "pekerja" dan "mitra". Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia mendefinisikan pekerja sebagai "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain", sementara hubungan kerja terbentuk "berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah". Unsur perintah (subordinasi) inilah yang menjadi batu sandungan dalam konteks pekerja platform.

Platform digital umumnya mengklaim bahwa para mitranya bukan pekerja melainkan kontraktor independen atau wirausahawan mandiri. Argumen ini diperkuat oleh fleksibilitas waktu kerja dan kebebasan pekerja platform dalam memilih apakah akan menerima atau menolak pesanan. Namun demikian, kajian empiris dan doktrin hukum mutakhir menunjukkan bahwa konstruksi "kemitraan" yang demikian tidaklah mencerminkan realita hubungan yang sebenarnya terjadi di lapangan.

Dalam perkara *Uber BV v Aslam*, Mahkamah Agung Inggris secara bulat memutuskan bahwa pengemudi Uber berstatus sebagai "worker" berdasarkan *Employment Rights Act 1996*, bukan kontraktor independen. Salah satu pertimbangan kunci putusan tersebut adalah fakta bahwa meskipun pengemudi secara formal bebas menentukan jadwal kerja, begitu mereka berada dalam sistem dan masuk aplikasi (logged on), Uber mengendalikan setiap aspek material dari pekerjaan mereka, termasuk tarif yang ditetapkan oleh algoritma, penugasan yang tidak dapat dinegosiasi, dan sistem rating yang menentukan keberlangsungan akses kerja mereka.

Analisis terhadap struktur operasional platform ojek daring di Indonesia menunjukkan pola yang serupa. Perusahaan platform menetapkan secara sepihak tarif layanan, menentukan kawasan operasional melalui algoritma, mengalokasikan pesanan berdasarkan parameter yang tidak transparan, dan yang paling relevan dengan kajian ini, mengelola sistem rating yang secara langsung menentukan frekuensi dan nilai pesanan yang diterima mitra. Kondisi ini sejalan dengan kriteria subordinasi yang dikemukakan oleh Countouris dan De Stefano dalam konsep "worker" versus "contractor" distinction: bahwa kontrol algoritma merupakan bentuk subordinasi baru yang tidak memerlukan perintah eksplisit dari atasan langsung.

Undang-Undang Cipta Kerja beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memang memperkenalkan beberapa mekanisme fleksibel, namun tidak secara eksplisit mengatur hubungan kerja platform. Regulasi tersebut mempertahankan dikotomi pekerja formal versus wirausaha informal tanpa menyediakan kategori tersendiri yang mampu menampung realitas sosio-ekonomi pekerja platform yang berada di antara kedua kutub tersebut.

B. Sistem Rating sebagai Instrumen Kontrol Algoritma

Sistem rating atau penilaian berbasis bintang yang dioperasikan oleh platform kerja digital menjalankan setidaknya empat fungsi strategis yang secara fundamental berbeda dari fungsi umpan balik pelanggan biasa. Pertama, rating berfungsi sebagai mekanisme seleksi

dan alokasi, di mana pengemudi atau kurir dengan nilai lebih tinggi mendapatkan prioritas dalam penerimaan pesanan, terutama pesanan bernilai tinggi atau yang berasal dari pelanggan prioritas. Kedua, rating menentukan akses terhadap program insentif dan bonus, di mana platform secara eksplisit menetapkan ambang rating minimum untuk dapat berpartisipasi dalam program insentif tertentu. Ketiga, rating digunakan sebagai dasar keputusan deaktivasi atau pemutusan kemitraan. Keempat, rating mempengaruhi posisi pekerja dalam hierarki informal platform yang termanifestasi dalam label-label seperti "top driver" atau "mitra bintang" yang memberikan akses ke fitur dan layanan eksklusif.

Dari perspektif hukum kebijakan ekonomi, sistem rating menimbulkan setidaknya tiga persoalan normatif yang serius. Pertama, problem asimetri informasi. Pekerja platform tidak memiliki akses penuh terhadap cara kerja algoritma yang menghasilkan nilai rating mereka. Standar minimum rating, metode perhitungan, bobot berbagai komponen, dan kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah sebuah rating akan mempengaruhi status kemitraan sepenuhnya berada dalam wewenang diskresioner platform. Kondisi ini menciptakan asimetri informasi yang ekstrem antara platform dan pekerja, yang dalam kerangka hukum ekonomi merupakan bentuk market failure yang memerlukan intervensi regulasi.

Kedua, problem penyalahgunaan posisi dominan. Platform yang memiliki jumlah pengguna besar dan telah mencapai efek jaringan (network effects) yang kuat berada pada posisi tawar yang jauh lebih kuat dibandingkan pekerja platform secara individual. Kemampuan untuk menetapkan dan mengubah parameter rating secara sepihak, tanpa konsultasi dengan pekerja, merupakan manifestasi dari penyalahgunaan posisi dominan yang dalam hukum persaingan usaha dikategorikan sebagai tindakan tidak sehat. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat sebenarnya memuat ketentuan mengenai posisi dominan yang potensial berlaku, namun penerapannya dalam konteks hubungan platform dengan pekerja platform belum pernah diuji secara litigasi.

Ketiga, problem keadilan prosedural. Keputusan yang didasarkan pada sistem rating, termasuk keputusan deaktivasi, seringkali tidak disertai pemberitahuan yang memadai, penjelasan yang dapat diverifikasi, atau mekanisme keberatan yang efektif. Dalam tradisi hukum administrasi, prinsip audi alteram partem menghendaki bahwa seseorang yang akan terdampak oleh suatu keputusan harus diberi kesempatan untuk didengar dan membela diri. Ketiadaan mekanisme ini dalam sistem operasional platform merupakan pelanggaran

terhadap prinsip due process yang seharusnya berlaku pula dalam konteks hubungan ekonomi swasta yang berdampak luas terhadap kehidupan seseorang.

C. Implikasi Hukum Kebijakan Ekonomi bagi Indonesia

Analisis terhadap kerangka regulasi yang ada dan praktik yang terjadi di lapangan mengidentifikasi setidaknya lima celah hukum kritis dalam perlindungan pekerja platform di Indonesia. Pertama, tidak adanya definisi legal yang memadai mengenai pekerja platform serta karakteristik hubungan kerjanya dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Kedua, tidak ada kewajiban transparansi algoritmik yang mengharuskan platform menjelaskan cara kerja sistem rating kepada pekerja. Ketiga, tidak ada prosedur minimal yang harus dipenuhi sebelum platform dapat melakukan deaktivasi berdasarkan data rating. Keempat, skema jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan tidak secara otomatis mencakup pekerja platform karena tidak jelasnya status hubungan kerja. Kelima, tidak ada forum penyelesaian sengketa yang kompeten dan terjangkau bagi pekerja platform yang merasa dirugikan oleh keputusan algorithmic management.

Dari perspektif hukum kebijakan ekonomi, celah-celah ini bukan sekadar persoalan teknis yuridis tetapi mengandung dimensi distributif yang serius. Keuntungan ekonomi yang diperoleh dari eksternalitas positif gig economy seperti fleksibilitas, efisiensi, dan inovasi layanan tidak terdistribusi secara adil kepada pekerja platform yang justru menanggung seluruh risiko kerja. Kondisi ini merupakan manifestasi dari kegagalan pasar berupa externalities dan information asymmetry yang dalam perspektif Law and Economics membenarkan intervensi regulasi negara.

Terdapat argumen dari kalangan industri bahwa regulasi yang terlalu ketat akan menghambat pertumbuhan ekonomi digital dan mengurangi fleksibilitas yang menjadi nilai utama gig economy. Argumen ini patut dipertimbangkan namun tidak seharusnya menjadi hambatan bagi perlindungan hak dasar pekerja. Pengalaman Eropa menunjukkan bahwa pengaturan yang proporsional justru meningkatkan kepercayaan pekerja terhadap platform, menurunkan angka churn pekerja, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas layanan platform secara keseluruhan.

Prinsip proportionality dalam hukum kebijakan ekonomi memberikan panduan bahwa regulasi haruslah: (1) tepat sasaran dalam menangani kegagalan pasar yang teridentifikasi; (2) tidak lebih membebani daripada yang diperlukan untuk mencapai tujuan perlindungan; dan (3) tidak mendistorsi kompetisi secara tidak proporsional. Penerapan prinsip ini dalam

konteks sistem rating pekerja platform menghasilkan suatu model regulasi yang tidak memandatkan penghapusan sistem rating, melainkan mengatur standar minimumnya: transparansi metodologi, hak untuk dikonfirmasi, mekanisme keberatan, dan pembatasan penggunaan rating sebagai satu-satunya dasar deaktivasi.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam memahami hasil dan rekomendasi yang diberikan. Pertama, penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan komparatif sehingga analisis lebih berfokus pada aspek normatif dan belum didukung oleh data empiris mengenai pengalaman langsung pekerja platform, perusahaan platform, maupun regulator di Indonesia. Akibatnya, efektivitas implementasi sistem rating dan dampaknya terhadap kondisi sosial-ekonomi pekerja belum dapat diukur secara kuantitatif.

Kedua, penelitian ini membatasi objek kajian pada sistem penilaian kinerja (rating) sebagai salah satu bentuk pengendalian algoritmik (algorithmic management). Padahal, dalam praktiknya, mekanisme pengawasan platform juga mencakup berbagai indikator lain, seperti acceptance rate, cancellation rate, produktivitas, pola aktivitas akun, dan sistem insentif berbasis algoritma yang saling berkaitan dalam menentukan posisi pekerja pada platform digital.

Ketiga, analisis hukum komparatif dalam penelitian ini hanya menggunakan beberapa yurisdiksi yang telah memiliki perkembangan regulasi mengenai pekerja platform dan pengelolaan algoritma. Perbedaan sistem hukum, kondisi pasar tenaga kerja, dan tingkat perkembangan ekonomi digital di masing-masing negara menyebabkan hasil perbandingan tersebut tidak dapat diterapkan secara langsung dalam sistem hukum Indonesia tanpa adanya penyesuaian terhadap karakteristik sosial, ekonomi, dan regulasi nasional.

Keempat, penelitian ini berfokus pada implikasi sistem rating terhadap perlindungan pekerja platform dari perspektif hukum kebijakan ekonomi dan belum mengkaji secara mendalam aspek hukum lain yang juga relevan, seperti perlindungan data pribadi, hukum persaingan usaha digital, kecerdasan buatan (artificial intelligence governance), serta aspek perpajakan dan jaminan sosial pekerja platform.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengombinasikan pendekatan yuridis normatif dengan penelitian empiris melalui wawancara, survei, atau studi kasus terhadap pekerja platform dan perusahaan penyedia layanan digital di Indonesia. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat mengembangkan kajian mengenai tata kelola algoritma,

transparansi sistem kecerdasan buatan, serta model regulasi pekerja platform yang adaptif terhadap perkembangan ekonomi digital dan perlindungan hak-hak pekerja di masa mendatang.

SIMPULAN

Gig economy telah mengubah secara fundamental cara kerja jutaan orang Indonesia, namun kerangka hukum yang mengatur perlindungan mereka belum mengikuti laju perubahan tersebut. Penelitian ini telah menunjukkan bahwa sistem rating pekerja platform bukan sekadar fitur teknis layanan, melainkan instrumen kontrol ekonomi yang memiliki konsekuensi hukum serius terhadap hak-hak pekerja platform. Ketidadaan transparansi, minimnya mekanisme keberatan, dan penggunaan rating sebagai dasar deaktivasi sepihak merupakan persoalan yang memerlukan respons regulasi yang proporsional dan segera.

Pengalaman yurisdiksi lain, khususnya Platform Work Directive Uni Eropa dan putusan Mahkamah Agung Inggris dalam perkara *Uber v Aslam*, memberikan peta jalan yang dapat diadaptasi sesuai dengan konteks sosio-ekonomi Indonesia. Regulasi yang dirancang dengan baik tidak harus memilih antara perlindungan pekerja dan pertumbuhan ekonomi digital; keduanya dapat berjalan beriringan jika dilandasi oleh prinsip-prinsip transparansi, proporsionalitas, dan keadilan prosedural.

Ke depan, pembentukan regulasi khusus pekerja platform yang memperkenalkan kategori hukum tersendiri, menetapkan standar minimum sistem rating, dan memperkuat mekanisme penyelesaian sengketa merupakan tiga pilar kebijakan yang perlu diprioritaskan. Indonesia memiliki kesempatan untuk menjadi contoh bagi negara-negara berkembang dalam menghadirkan tata kelola gig economy yang berkeadilan, dan momentum untuk melangkah ke arah tersebut tidak seharusnya disia-siakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aloisi, A., & De Stefano, V. (2022). *Your boss is an algorithm: Artificial intelligence, platform work and labour*. Oxford: Hart Publishing.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Geneva: International Labour Office.
- Countouris, N., & De Stefano, V. (2019). *New trade union strategies for new forms of employment*. Brussels: European Trade Union Confederation.

- Davidov, G. (2016). *A purposive approach to labour law*. Oxford: Oxford University Press.
- Murcia, E. C., & Hernandez, N. M. (2023). *Platform economy and labour regulation in Southeast Asia*. Singapore: ISEAS-Yusof Ishak Institute.
- Posner, R. A. (2014). *Economic analysis of law* (9th ed.). New York: Wolters Kluwer.
- Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Rawls, J. (1999). *A theory of justice* (Rev. ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Shavell, S. (2004). *Foundations of economic analysis of law*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Sundararajan, A. (2016). *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Williamson, O. E. (1985). *The economic institutions of capitalism: Firms, markets, relational contracting*. New York: Free Press.

Artikel Jurnal

- Adams, A., Freedland, M., & Prassl, J. (2015). The zero-hours contract: Regulating casual work, or legitimating precarity? *Oxford Journal of Legal Studies*, 35(4), 785–808.
- Aloisi, A. (2016). Commoditized workers: Case study research on labour law issues arising from a set of on-demand/gig economy platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 653–690.
- Filgueiras, V., & Antunes, R. (2020). Platforms, uberisation, and the new morphology of work. *World Review of Political Economy*, 11(2), 195–223.
- Gramano, E. (2020). Digitalisation and work: Challenges from the platform economy. *Contemporary Social Science*, 15(4), 476–488.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2019). The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015. *ILR Review*, 72(2), 382–416.
- Prassl, J., & Risak, M. (2016). Uber, TaskRabbit, and Co: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 619–651.
- Rahman, K. S. (2018). Regulating informational infrastructure: Internet platforms as the new public utilities. *Georgetown Law Technology Review*, 2(2), 234–251.
- Risse, M. (2021). The disruptive decade: Labor relations, digital platforms, and policy options. *American Journal of Economics and Sociology*, 80(1), 21–48.
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758–3784.

Todolí-Signes, A. (2017). The gig economy: Employee, self-employed or the need for a special employment regulation? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 193–205.

Veen, A., Barratt, T., & Goods, C. (2020). Platform-capital's app-etite for control: A labour process analysis of food-delivery work in Australia. *Work, Employment and Society*, 34(3), 388–406.

Peraturan Perundang-undangan

Republic of Indonesia. (2003). *Law Number 13 of 2003 concerning Manpower*.

Republic of Indonesia. (2020). *Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation*.

Republic of Indonesia. (2021). *Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment*.

Republic of Indonesia. (1999). *Law Number 5 of 1999 concerning the Prohibition of Monopolistic Practices and Unfair Business Competition*.

European Union. (2024). *Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*.

United Kingdom. (1996). *Employment Rights Act 1996*.

Putusan Pengadilan

Uber BV and Others v Aslam and Others [2021] UKSC 5.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt No. 374, Pourvoi No. 17-20.399 (2018).