
Masa Depan
Pekerja Platform
Pekerjaan digital, martabat kerja, dan arah kebijakan Indonesia
PELUANG
akses pasar lebih luas
fleksibilitas waktu
pengembangan keterampillan
TANTANGAN
pendapatan tidak menentu
kendali algoritmik
keselamatan dan perilindungan sosial
AGENDA KE DEPAN
hak kerja yang adil
transparansi algoritma
jaminan sosial portabel
suara pekerja dalam dialog
Oleh: Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD
www.rudyct.com/cv.pdf
IBM-ASMI
RudyCT Academic Series

Masa Depan Pekerja Platform

Pekerjaan digital, martabat kerja, dan arah kebijakan Indonesia

Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD
www.rudyct.com/cv.pdf

IBM-ASMI | RudyCT Academic Series

Naskah kajian naratif

Naskah akademik ini menggambarkan perkembangan kebijakan hingga 7 Oktober 2026.

Abstrak

Pekerjaan berbasis platform digital telah mengubah cara orang memperoleh penghasilan, cara perusahaan mengorganisasi jasa, dan cara konsumen mengakses transportasi, pengantaran, desain, pemrograman, penerjemahan, serta beragam layanan lain. Perubahan ini membuka jalan masuk yang relatif cepat ke pasar kerja dan memberi sebagian orang keleluasaan memilih waktu maupun jenis tugas. Pada saat yang sama, pengelolaan melalui aplikasi dapat memindahkan risiko usaha kepada pekerja, membuat pendapatan sulit diprediksi, dan membatasi kesempatan untuk menjelaskan diri ketika akun dinonaktifkan. Artikel ini menguraikan keragaman pekerja platform, model bisnis dan kendali algoritmik, penghitungan pendapatan bersih, keselamatan, perlindungan sosial, keterampilan, kesetaraan, serta hubungan kerja dan perundingan kolektif. Pembahasan menghubungkan temuan kajian internasional dengan kondisi Indonesia dan perkembangan kebijakan hingga 7 Oktober 2026, termasuk Konvensi ILO No. 193 yang diadopsi pada Juni 2026, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan M/4/HK.04.00/III/2026 mengenai Bonus Hari Raya bagi pengemudi dan kurir layanan aplikasi, serta persetujuan DPR atas RUU Pelindungan Ketenagakerjaan. Argumen pokoknya ialah masa depan kerja platform akan ditentukan oleh rancangan kelembagaan: inovasi digital dapat memperluas kesempatan apabila produktivitas, risiko, data, dan suara pekerja diatur secara adil. Negara perlu menjamin lantai hak yang berlaku bagi semua pekerja platform, sambil menilai status kerja menurut kenyataan hubungan kerja dan menyediakan perlindungan yang portabel, pengawasan algoritma, keselamatan, serta ruang dialog sosial.

Kata Kunci

pekerja platform; ekonomi gig; kerja digital; manajemen algoritmik; perlindungan sosial; hubungan kerja; Indonesia

1. Pendahuluan: pekerjaan yang hadir melalui layar

Ketika seseorang membuka aplikasi untuk menerima pesanan antar, mengambil perjalanan, menyunting naskah, membuat ilustrasi, atau memberi anotasi pada data, ia sedang memasuki pasar kerja yang disusun oleh perangkat lunak. Aplikasi mempertemukan permintaan dengan kemampuan yang tersebar luas, mencatat transaksi, menentukan urutan tawaran, dan sering kali mengatur harga atau akses ke pelanggan. Bagi pengguna, proses itu tampak ringkas. Bagi pekerja, ia merupakan rangkaian keputusan ekonomi: kapan harus masuk, tugas mana yang layak diambil, berapa lama menunggu, dan bagaimana menanggung biaya alat serta waktu yang tidak dibayar. Karena itu, memahami masa depan kerja platform berarti melihat melampaui gawai dan bertanya siapa yang mengendalikan aturan, siapa yang memperoleh nilai tambah, dan siapa yang menanggung ketidakpastian.

Istilah “pekerja platform” mencakup kelompok yang tidak seragam. Pengemudi dan kurir bekerja di jalan, menghadapi cuaca, lalu lintas, dan risiko kecelakaan. Pekerja daring dapat berada di rumah atau ruang kerja bersama, melayani klien dari negara lain melalui situs pencarian kerja lepas atau pasar tugas mikro. Ada profesional yang memilih proyek bernilai tinggi sebagai bagian dari usaha mandiri; ada pula orang yang bergantung pada tugas kecil berulang untuk mencukupi kebutuhan harian. Sebagian menjadikan platform sebagai tambahan penghasilan, sementara bagi yang lain platform adalah sumber utama. Keragaman ini membuat satu gambaran tunggal tentang “fleksibilitas” atau “kerentanan” tidak memadai. Kebijakan yang baik harus mengenali bagaimana kendali, ketergantungan ekonomi, risiko, dan pilihan nyata berbeda di tiap jenis pekerjaan.

Artikel ini memakai pengertian platform kerja digital sebagaimana dirumuskan dalam standar perburuhan internasional: perantara digital yang mengorganisasi pekerjaan, termasuk layanan yang dilakukan di lokasi tertentu dan layanan yang diselesaikan secara daring (International Labour Organization [ILO], 2021).

Pembedaan ini penting. Aplikasi transportasi menghubungkan konsumen dengan pengemudi yang mesti berpindah secara fisik, sedangkan pasar daring dapat menghubungkan penerjemah di Makassar dengan perusahaan di luar negeri. Keduanya memakai sistem pencocokan dan penilaian, tetapi struktur biaya, bahaya kerja, kewenangan pelanggan, dan batas yurisdiksinya berbeda. Beberapa platform hanya menyediakan iklan atau pembayaran; platform lain menentukan tarif, pembagian tugas, standar layanan, dan sanksi. Semakin jauh sistem bergerak dari sekadar papan pengumuman menuju pengorganisasian kerja, semakin penting menilai kewajiban platform kepada orang yang menghasilkan layanan.

Pertanyaan masa depan bukan apakah platform akan tetap ada. Infrastruktur digital sudah menjadi bagian dari ekonomi jasa dan kemungkinan akan terus berkembang, meski bentuk perusahaan serta aplikasinya berubah. Pertanyaan yang lebih berguna ialah apakah perkembangan itu memperluas pekerjaan layak atau memperdalam ketidakpastian; apakah kecerdasan buatan membantu pekerja meningkatkan produktivitas atau menekan nilai jasa mereka; dan apakah Indonesia dapat memanfaatkan pasar global sambil menjaga standar hak dasar. Jawaban tidak berasal dari teknologi sendirian. Ia lahir dari hubungan antara desain produk, persaingan usaha, hukum ketenagakerjaan, jaminan sosial, organisasi pekerja, kebijakan pendidikan, dan pilihan konsumen. Dengan demikian, pekerja bukan sekadar penerima dampak inovasi, tetapi pelaku yang pengetahuan dan suaranya harus masuk ke dalam tata kelola.

2. Dari kerja lepas menuju pasar kerja yang diatur perangkat lunak

Kerja berbasis tugas telah lama dikenal dalam pertanian musiman, konstruksi, seni pertunjukan, dan jasa profesional. Perubahan baru terletak pada skala dan infrastruktur koordinasinya. Telepon pintar, peta digital, sistem pembayaran elektronik, penyimpanan awan, serta analitik data memungkinkan perusahaan mengatur jutaan transaksi tanpa harus bertemu langsung dengan tiap pekerja. Platform menekan biaya pencarian pelanggan, mengurangi waktu menganggur bagi sebagian penyedia, dan membuka peluang bagi orang yang sebelumnya tidak memiliki jaringan. Di sisi lain, perangkat lunak membuat standar dan pengawasan dapat diterapkan secara terus-menerus. Evaluasi yang dulu dilakukan oleh penyelia kini bisa hadir melalui waktu tanggap, lokasi, pembatalan, nilai pelanggan, atau tingkat penerimaan tugas.

Penting membedakan ekonomi platform kerja dari ekonomi platform secara luas. Situs media sosial, perdagangan barang, penyewaan akomodasi, dan layanan keuangan semuanya memakai platform, tetapi tidak selalu mengorganisasi tenaga kerja dengan cara yang sama. Artikel ini berfokus pada platform yang menjembatani atau mengatur pekerjaan berbayar. Bahkan di dalam kelompok ini ada variasi: ada platform yang memasangkan klien dan pekerja lalu membiarkan mereka berunding, ada yang menetapkan harga dan memproses pembayaran, dan ada yang mengarahkan pekerja hampir langkah demi langkah. Variasi tersebut berdampak pada siapa yang dapat menentukan syarat kerja. Klasifikasi kebijakan karenanya perlu berangkat dari fungsi aktual platform, bukan hanya nama dagang atau klaim bahwa perusahaan hanyalah penyedia teknologi.

Pasar digital sering memiliki efek jaringan: semakin banyak pelanggan, semakin besar daya tariknya bagi pekerja; semakin banyak pekerja yang tersedia, semakin menarik pula layanan bagi pelanggan. Skala ini dapat memperbaiki pencocokan dan menurunkan waktu pencarian. Namun ia juga bisa mendorong konsentrasi, sebab pengguna enggan berpindah ketika reputasi, riwayat pesanan, atau basis pelanggan terkunci dalam satu aplikasi. Jika pekerja tidak mudah membawa profil dan penilaian ke tempat lain, pilihan platform secara formal belum tentu menjadi pilihan ekonomi yang nyata. Interoperabilitas, standar portabilitas data, transparansi biaya, dan persaingan yang sehat dapat mengurangi hambatan tersebut. Tetapi setiap langkah harus menjaga keamanan, privasi pelanggan, dan integritas bukti reputasi. Kajian sosiologi ekonomi menunjukkan bahwa platform bukan perantara netral: cara mereka mengatur pasar, mendistribusikan kuasa, serta membentuk aturan pertukaran ikut menentukan pengalaman kerja dan hasil yang diterima pekerja (Vallas & Schor, 2020).

Di Indonesia, kerja platform tumbuh di atas ekonomi informal yang telah lama ada. Pengemudi, kurir, penjual rumahan, dan pekerja kreatif sering merangkai beberapa sumber penghasilan untuk menghadapi perubahan permintaan. Aplikasi membuat permintaan terlihat dan memudahkan pembayaran, tetapi tidak otomatis mengubah pekerjaan menjadi stabil. Bagi pekerja yang sebelumnya tidak memiliki kontrak formal, kemudahan masuk dapat bernilai besar; bagi pekerja yang kehilangan penghasilan teratur, mekanisme yang sama dapat menjadi bentuk pemindahan risiko. Analisis sebaiknya tidak memuliakan masa lalu yang penuh eksklusi ataupun menganggap semua pembaruan digital sebagai kemajuan otomatis. Ukurannya adalah apakah daya tawar, pendapatan setelah biaya, keselamatan, dan kesempatan berkembang membaik secara nyata.

3. Siapa pekerja platform dan mengapa perbedaannya penting

Pekerja platform berbasis lokasi menjual layanan yang harus hadir di tempat tertentu. Pengemudi, kurir, tenaga kebersihan, teknisi rumah tangga, dan penyedia perawatan merupakan contoh yang mungkin dipertemukan lewat aplikasi. Mereka menggunakan kendaraan atau alat milik sendiri, berpindah di ruang publik, dan berhadapan dengan cuaca serta kondisi lingkungan. Permintaan dapat berfluktuasi menurut jam, lokasi, musim, hari raya, dan kejadian luar biasa. Ketersediaan kerja bergantung pada akses jaringan dan kepadatan pelanggan. Rancangan perlindungan untuk kelompok ini perlu mencakup keselamatan jalan, jeda kerja, kondisi sanitasi, perlindungan kecelakaan, dan biaya operasional, selain pendapatan serta status hubungan kerja.

Pekerja daring berbasis web mencakup penerjemah, perancang, pengembang perangkat lunak, analis, tutor, moderator konten, transkriptor, dan pekerja tugas mikro. Mereka dapat bersaing dalam pasar lintas negara dan menerima pembayaran dalam mata uang berbeda. Laporan ILO tentang pekerjaan daring menemukan beragam kondisi dan praktik kerja pada pasar digital global, sehingga analisis harus memperhatikan perbedaan jenis tugas serta konteks ekonomi (Berg et al., 2018). Kebebasan memilih lokasi sering hadir bersamaan dengan kompetisi yang sangat luas, ketidakpastian volume pekerjaan, dan ketergantungan pada sistem pencarian klien. Sebagian memperoleh kendali besar atas proses dan harga; sebagian lain mengerjakan tugas terfragmentasi dengan bayaran rendah dan sedikit informasi tentang tujuan akhir pekerjaan. Perlindungan mereka memerlukan perhatian pada kontrak digital, pembayaran lintas batas, pencurian karya, penanganan sengketa, perlindungan data, dan kemampuan mengakses layanan kesehatan atau jaminan sosial di tempat tinggal mereka.

Tingkat ketergantungan terhadap platform juga beragam. Orang yang menggunakan aplikasi sesekali untuk menutup pengeluaran tertentu memiliki posisi berbeda dari pekerja yang menghabiskan seluruh jam kerja produktifnya pada satu sistem. Ketergantungan dapat dibaca dari proporsi penghasilan, jumlah jam, kemampuan memperoleh pelanggan secara mandiri, investasi khusus, dan biaya berpindah. Tidak satu indikator pun cukup berdiri sendiri. Pekerja yang menyebut dirinya mandiri mungkin tetap menerima harga yang ditetapkan sepihak dan tidak bisa menawar; pekerja yang bekerja untuk beberapa aplikasi mungkin tetap tidak punya keleluasaan atas tarif atau distribusi tugas. Kebijakan perlu mengukur hubungan ekonomi secara substantif, bukan mengandalkan label kontrak atau jumlah aplikasi yang terpasang.

Variasi identitas sosial dan tempat tinggal memengaruhi pengalaman kerja. Perempuan dapat memasuki pekerjaan digital dari rumah, tetapi juga menghadapi pembagian kerja perawatan, pelecehan daring, atau keterbatasan akses perangkat. Penyandang disabilitas dapat menemukan peluang kerja jarak jauh, sepanjang aplikasi dan proses seleksi dirancang aksesibel. Pekerja di daerah dengan koneksi lemah menanggung hambatan yang tak dialami pekerja di kota besar. Pekerja muda mungkin menguasai perangkat digital tetapi belum memiliki tabungan untuk menghadapi pendapatan tidak menentu. Mereka yang lebih tua dapat menghadapi penilaian yang bias atau kesulitan menyesuaikan diri dengan perubahan antarmuka.

Kebijakan yang peka pada perbedaan ini meningkatkan peluang kesetaraan tanpa membuat stereotip seolah semua anggota kelompok mengalami hal serupa.

4. Peluang dan daya tarik kerja platform

Pintu masuk yang rendah dapat menjadi keunggulan nyata. Seseorang yang memiliki kendaraan, telepon, keterampilan bahasa, atau keahlian desain dapat mulai menawarkan jasa tanpa membangun jaringan pelanggan dari nol. Pencocokan digital mempertemukan permintaan yang tersebar dan mengurangi biaya pemasaran. Bagi pelajar, orang tua yang memiliki tanggung jawab pengasuhan, pekerja yang membutuhkan penghasilan tambahan, atau penduduk di wilayah dengan sedikit perusahaan, akses ini dapat menambah pilihan. Platform daring bahkan dapat menghubungkan pekerja Indonesia dengan klien global. Apabila pembayaran aman dan keterampilan dihargai, kerja tersebut bisa menjadi jalur awal untuk membangun portofolio, reputasi, dan pengalaman profesional.

Kendali atas waktu sering disebut sebagai alasan utama memilih kerja platform. Pekerja dapat mengatur kapan tersedia, menolak tugas tertentu, atau menggabungkan pekerjaan dengan tanggung jawab lain. Bagi sebagian orang, kemampuan itu lebih bernilai daripada kepastian jadwal yang kaku. Namun ukuran kebebasan bukan hanya keberadaan tombol “offline” atau “tolak”. Perlu ditanyakan apa akibat penolakan itu terhadap urutan penawaran, insentif, akses ke jam sibuk, atau kelangsungan akun. Keleluasaan memilih dapat berkurang ketika pekerja perlu mengejar target tertentu agar pendapatannya mencukupi. Kajian terhadap pekerja platform daring menunjukkan bahwa otonomi dan kendali algoritmik dapat berlangsung bersamaan (Wood et al., 2019). Karena itu, penilaian tentang fleksibilitas harus memeriksa pilihan yang benar-benar dapat digunakan tanpa hukuman terselubung.

Platform juga dapat memperluas pasar bagi usaha kecil dan rumah tangga. Restoran lokal memperoleh kanal penjualan, konsumen menemukan jasa di sekitar, dan pekerja kreatif dapat memperlihatkan karya kepada pelanggan yang jauh. Efek ini berpotensi meningkatkan produktivitas ekonomi serta diversifikasi pendapatan. Akan tetapi, nilai yang tercipta perlu dibagi secara berimbang. Jika biaya promosi, komisi, diskon, pengantaran, dan retur dibebankan tanpa transparansi, pelaku kecil dapat tampak tumbuh sementara margin mereka menurun. Pekerja perlu dapat memahami komponen harga dan aturan insentif sehingga keputusan menerima tugas didasarkan pada informasi, bukan pada angka pendapatan kotor yang menyembunyikan biaya.

Bagi orang yang mengalami pengangguran atau setengah pengangguran, pendapatan platform dapat memberikan penyangga sementara. Kecepatan aktivasi akun dan pembayaran berkala mungkin membuatnya lebih responsif dibanding perekrutan formal. Hal itu memiliki nilai ketika rumah tangga menghadapi guncangan. Namun jalan masuk yang mudah tidak boleh dijadikan alasan untuk mengabaikan kualitas kerja. Jika seluruh risiko permintaan dialihkan ke individu, pekerjaan menjadi penyangga bagi perusahaan dan konsumen sementara pekerja menanggung biaya penyesuaian. Tujuan kebijakan adalah mempertahankan akses yang luwes sambil memastikan bahwa pilihan itu tidak menuntut pekerja melepaskan hak dasar, keamanan ekonomi, atau kemampuan merencanakan masa depan.

5. Ketidakpastian pendapatan dan cara menghitung upah bersih

Angka yang tampil di aplikasi biasanya bukan ukuran lengkap kesejahteraan kerja. Pendapatan bersih perlu dihitung setelah bahan bakar atau listrik, perawatan kendaraan, penyusutan aset, paket data, biaya transaksi, alat kerja, biaya promosi, pajak, dan waktu menunggu. Pekerja daring mungkin tidak membayar bahan bakar, tetapi menanggung perangkat, listrik, koneksi, pelatihan, waktu mencari proyek, revisi yang tak dibayar, dan biaya platform. Jika sebuah tugas membayar nominal tertentu tetapi membutuhkan perjalanan panjang atau komunikasi berulang, tarif per jam efektif bisa jauh lebih rendah daripada dugaan

awal. Transparansi pendapatan menuntut ukuran berbasis waktu total yang terkait dengan pekerjaan, bukan hanya menit yang dicatat saat tugas berlangsung.

Variasi permintaan membuat rata-rata mingguan atau bulanan menutupi masa-masa sulit. Jam ramai bisa membawa bonus, sedangkan permintaan turun pada jam tertentu atau setelah terlalu banyak pekerja masuk ke wilayah yang sama. Perubahan algoritma harga dapat menggeser penghasilan tanpa pemberitahuan yang cukup. Perhitungan juga perlu membedakan pendapatan sebelum dan setelah biaya, termasuk biaya reproduksi tenaga kerja seperti makan, istirahat, dan pemulihan. Kebijakan penghasilan minimum dapat dirancang berdasarkan jam aktif yang terukur, tetapi definisi jam harus mencegah manipulasi melalui antrean tugas atau waktu siaga yang diwajibkan. Metode penetapan perlu dirundingkan dan dapat diaudit, serta memperhitungkan variasi jenis layanan dan kondisi wilayah.

Bonus dan insentif dapat membantu pendapatan, tetapi kerap menciptakan tekanan perilaku. Target jumlah perjalanan, tingkat penerimaan, batas waktu, atau lokasi tertentu mungkin mendorong orang bekerja saat lelah atau menghadapi kondisi berbahaya. Skema promosi yang berubah cepat menyulitkan perencanaan keuangan dan dapat memancing pekerja mengambil risiko demi memenuhi ambang. Aturan yang adil menetapkan syarat secara jelas sebelum periode kerja, menyimpan riwayat perhitungan, dan melarang perubahan retroaktif. Pekerja perlu memperoleh penjelasan tentang cara nilai dihitung serta mekanisme koreksi jika ada kesalahan data. Pemerintah dapat mengawasi praktik yang menyesatkan melalui kewenangan perlindungan konsumen, ketenagakerjaan, dan persaingan usaha sesuai bidangnya.

Ketidakpastian pendapatan tidak merata di antara pekerja. Mereka yang memiliki tabungan, aset sendiri, rumah dekat area permintaan, atau keterampilan khusus lebih mampu menunggu pekerjaan yang sesuai. Pekerja dengan utang kendaraan, biaya perawatan keluarga, atau sedikit pilihan kerja mungkin menerima tugas dengan imbal hasil rendah. Karena itu, desain insentif yang tampak netral dapat memberi dampak berbeda. Pengumpulan data anonim tentang jam kerja, pendapatan kotor, biaya, dan periode tanpa tugas akan membantu menyusun standar yang sesuai. Data semacam itu harus dikumpulkan dengan tata kelola privasi yang ketat; tujuannya meningkatkan kualitas kebijakan, bukan membuka riwayat individu kepada pihak yang tidak berkepentingan.

6. Algoritma sebagai pengatur kerja dan pembagi kesempatan

Manajemen algoritmik berarti penggunaan sistem komputasi untuk mengalokasikan tugas, mengukur kinerja, mengatur harga, memprediksi permintaan, dan memengaruhi perilaku pekerja. Sistem dapat mencocokkan pekerja dengan pelanggan secara efisien, memperkirakan waktu kedatangan, mengurangi pekerjaan administratif, serta mendeteksi penipuan. Pada saat yang sama, keputusan otomatis dapat mengubah kehidupan kerja tanpa adanya percakapan langsung dengan atasan. Pekerja menerima perintah melalui notifikasi, indikator, dan peringkat. Ketika logika sistem dirahasiakan, orang mungkin tidak mengetahui mengapa tawaran tiba-tiba berkurang atau akun mereka dinonaktifkan. Tantangan kebijakan bukan menghapus otomatisasi, melainkan memastikan bahwa keputusan yang berdampak besar dapat dipahami, diuji, dan dikoreksi. Kajian tentang algoritma di tempat kerja menekankan bahwa teknologi menjadi medan perundingan dan kontestasi kendali antara manajemen dengan pekerja, bukan sekadar perangkat efisiensi (Kellogg et al., 2020).

Sistem penilaian konsumen dapat membantu memberi sinyal kualitas layanan, tetapi skor tidak selalu menggambarkan kinerja pekerja secara adil. Pelanggan dapat memberi nilai rendah karena faktor di luar kendali pekerja, prasangka, keterlambatan restoran, kondisi jalan, atau kesalahpahaman. Jika sejumlah kecil penilaian memengaruhi kelangsungan akun, kesalahan acak menjadi ancaman ekonomi. Mekanisme yang sehat memberi pekerja akses ke bukti relevan, menjelaskan ambang dan konteks evaluasi, memungkinkan tanggapan, serta menyediakan peninjauan manusia. Penilaian perlu diuji untuk bias terhadap jenis kelamin,

aksen, lokasi, disabilitas, atau faktor lain yang tidak relevan dengan mutu tugas. Sistem reputasi bukan kebenaran netral; ia adalah perangkat tata kelola yang perlu dipertanggungjawabkan.

Penonaktifan akun mempunyai akibat yang menyerupai pemutusan akses terhadap tempat kerja dan pelanggan. Pemberitahuan otomatis tanpa penjelasan, jalur banding yang hanya berupa formulir, atau waktu tunggu panjang dapat menghentikan penghasilan sebelum fakta diperiksa. Prosedur yang layak setidaknya memuat alasan yang spesifik, notifikasi yang dapat dimengerti, akses pada informasi dasar yang menjadi dasar keputusan, kesempatan menyampaikan bukti, tenggat pemeriksaan, dan pengembalian akses apabila kesalahan dikonfirmasi. Untuk dugaan keselamatan mendesak, pembatasan sementara dapat diperlukan, tetapi pemeriksaan harus cepat dan proporsional. Platform dapat melindungi pelanggan serta mencegah penyalahgunaan tanpa menghilangkan proses yang adil bagi pekerja.

Transparansi algoritmik tidak berarti setiap perusahaan harus membuka seluruh kode sumber. Kewajiban dapat difokuskan pada dampak dan kriteria utama: faktor yang memengaruhi penawaran, harga, insentif, peringkat, pengawasan, dan sanksi; kategori data yang digunakan; serta prosedur untuk meminta peninjauan. Regulator dapat memerlukan dokumentasi internal dan audit independen ketika risiko tinggi muncul. Perwakilan pekerja dapat dilibatkan saat perubahan signifikan dirancang. Penjelasan harus cukup spesifik agar dapat dipakai, bukan sekadar menyebut “sistem otomatis”. Perlindungan rahasia usaha dapat diakomodasi melalui akses terbatas dan kewajiban kerahasiaan bagi auditor atau pengawas. Dengan itu, transparansi mengarah pada akuntabilitas praktis dan tidak berhenti menjadi slogan.

7. Data pribadi, privasi, dan jejak digital pekerja

Kerja platform menghasilkan jejak data yang luas: lokasi, rute, waktu respons, pelanggan, komunikasi, transaksi, klik, perangkat, pembatalan, dan penilaian. Sebagian data diperlukan untuk menjalankan layanan dan melindungi keselamatan. Namun pengumpulan yang terlalu luas dapat mengubah tempat kerja menjadi ruang pengawasan berkelanjutan. Informasi lokasi, misalnya, dapat menunjukkan kebiasaan pribadi di luar jam tugas jika pengumpulan tidak dibatasi. Pekerja perlu mengetahui tujuan, dasar, masa simpan, penerima, serta cara memperbaiki data yang salah. Prinsip pembatasan tujuan dan minimisasi data mengurangi risiko penggunaan sekunder yang tidak terkait dengan layanan. Platform harus merancang pengumpulan berdasarkan kebutuhan yang terbukti, bukan asumsi bahwa semua data yang mungkin dikumpulkan pasti berguna.

Pemeringkatan dan pemrofilan dapat memengaruhi kesempatan kerja walaupun pekerja tidak melihat profil yang dibangun sistem. Model dapat memperkirakan kemungkinan menerima tugas, menyelesaikan perjalanan, atau menjadi pelanggan berisiko. Jika data masa lalu memuat bias, model dapat mengulang ketidakadilan. Waktu kerja tertentu, perangkat lama, atau area yang kurang menguntungkan dapat ditafsirkan sebagai sinyal kualitas rendah. Pengawasan memerlukan dokumentasi, pengujian dampak, dan mekanisme untuk memeriksa hasil yang merugikan. Pekerja perlu dapat mengakses informasi personal yang digunakan untuk keputusan serta meminta koreksi atas catatan yang keliru. Tata kelola data yang baik juga melindungi platform dari sengketa karena keputusan yang tak dapat dijelaskan.

Portabilitas data dapat membantu pekerja membawa bukti keterampilan dan pengalaman ke pekerjaan berikutnya, tetapi reputasi tidak dapat disalin secara mentah. Ulasan konsumen bisa mengandung informasi pribadi pihak lain atau tuduhan yang belum diverifikasi. Sistem portabilitas perlu membedakan data faktual, penilaian, dan inferensi; melindungi identitas pelanggan; serta memberi kesempatan pekerja memberi konteks. Format bersama dan mekanisme verifikasi dapat mengurangi ketergantungan pada satu aplikasi, sementara pembatasan akses mencegah manipulasi skor. Koperasi atau lembaga tepercaya dapat membantu pekerja menyimpan portofolio yang mereka kendalikan. Prinsip dasarnya ialah bahwa data yang mencerminkan kerja seseorang harus berguna baginya, bukan menjadi aset eksklusif yang mengunci dirinya di satu pasar.

8. Keselamatan dan kesehatan kerja di ruang digital maupun jalan raya

Keselamatan pengemudi dan kurir mencakup lebih dari kepatuhan lalu lintas. Tekanan mengejar target, permintaan yang datang ketika hujan, tenggat yang sempit, dan peta yang mengarahkan ke jalan berisiko dapat meningkatkan bahaya. Jam panjang dan kurang tidur mengurangi kemampuan mengambil keputusan. Kelelahan sering menjadi hasil gabungan kebutuhan pendapatan, skema insentif, dan ketiadaan jeda yang terlindungi. Tanggung jawab keselamatan tidak dapat diserahkan seluruhnya kepada individu yang dibayar berdasarkan jumlah tugas. Platform dapat menghindari target yang mendorong perilaku berbahaya, menyediakan informasi risiko, memastikan waktu estimasi yang realistis, serta memberi ruang untuk berhenti tanpa hukuman. Pemerintah dapat mengintegrasikan keselamatan platform ke dalam kebijakan lalu lintas dan pengawasan kerja.

Pekerja digital yang bekerja dari rumah menghadapi risiko lain: postur tidak ergonomis, jam kerja panjang, isolasi sosial, gangguan tidur, dan paparan konten yang mengganggu. Moderator konten dapat melihat materi traumatis; pekerja mikro mungkin melakukan tugas berulang yang melelahkan mata dan perhatian. Tekanan untuk selalu tersedia dapat menghapus batas antara waktu kerja dan pribadi. Perlindungan kesehatan harus mempertimbangkan bahaya psikososial dan beban mental, bukan hanya cedera fisik. Platform dapat menyediakan jeda, rotasi tugas, dukungan psikologis, batas beban kerja, dan saluran pelaporan tanpa pembalasan. Pemberi kerja atau pihak yang mengendalikan proses tetap perlu menilai risiko yang dapat mereka cegah, meskipun lokasi kerja bukan milik mereka.

Kerja platform melibatkan banyak pihak: pekerja, platform, restoran atau klien, konsumen, penyedia pembayaran, dan pemerintah daerah. Penyebaran tanggung jawab dapat membuat setiap pihak mengklaim bahwa keselamatan adalah urusan pihak lain. Kerangka tanggung jawab yang jelas menentukan siapa menyediakan pelatihan, perlindungan kecelakaan, peralatan, informasi bahaya, dan mekanisme pengaduan. Bagi pekerja mandiri yang sesungguhnya, perlindungan dapat diwujudkan melalui asuransi portabel dan standar minimum yang tidak bergantung pada status kerja. Bagi pekerja yang dikendalikan seperti pegawai, kewajiban pemberi kerja perlu mengikuti kenyataan hubungan tersebut. Kebijakan harus menghindari celah ketika ada risiko nyata tetapi tidak ada pihak yang merasa wajib bertindak.

9. Jaminan sosial yang mengikuti pekerja

Jaminan sosial konvensional sering dibangun dengan asumsi seseorang bekerja pada satu perusahaan, memperoleh upah rutin, dan memiliki pemberi kerja yang menyetor iuran. Pekerja platform dapat berpindah aplikasi, menggabungkan sumber pendapatan, atau berganti antara pekerjaan formal dan informal. Perlindungan yang melekat hanya pada satu kontrak bisa terputus ketika jam kerja berubah. Sistem yang portabel mengikuti orang, mengakumulasi kontribusi dari beberapa sumber, dan menjaga manfaat saat status berubah. Portabilitas tidak berarti pemerintah cukup mendaftarkan pekerja sebagai peserta tanpa memastikan kemampuan membayar, akses layanan, dan kecukupan manfaat. Desain harus melihat aliran pendapatan yang tidak tetap, periode tanpa tugas, serta risiko kecelakaan dan sakit yang dapat menghentikan penghasilan.

Pembiayaan dapat menggabungkan kontribusi pekerja, platform, dan dukungan publik menurut kapasitas serta tingkat kendali masing-masing. Platform yang mengorganisasi transaksi dapat menyetor kontribusi proporsional terhadap nilai atau volume kerja; pekerja dapat memilih skema kontribusi yang fleksibel; pemerintah dapat memberi subsidi untuk kelompok berpenghasilan rendah atau periode transisi. Model perlu sederhana agar pekerja memahami potongan dan manfaatnya. Iuran yang terlalu tinggi atau dipungut tanpa transparansi dapat mendorong penghindaran, sementara beban yang seluruhnya ditanggung pekerja mengurangi pendapatan bersih. Pengujian kebijakan sebaiknya dilakukan dengan data nyata, percontohan,

dan evaluasi terbuka. Yang dinilai bukan hanya jumlah akun peserta, tetapi kontinuitas kontribusi, penggunaan manfaat, dan dampaknya pada kecukupan pendapatan rumah tangga.

Perlindungan dasar dapat mencakup kecelakaan kerja, kesehatan, sakit, kehamilan dan persalinan, disabilitas, kematian, serta pensiun. Urutan prioritas dapat disusun menurut risiko dan kesiapan sistem, tetapi setiap tahap sebaiknya memiliki jalur yang jelas menuju cakupan menyeluruh. Sistem dapat mengizinkan kontribusi mikro pada setiap transaksi atau setoran berkala, dilengkapi catatan yang mudah dipantau. Untuk pekerja daring lintas negara, perlu informasi tentang yurisdiksi dan perlindungan yang tersedia. Prinsip penting adalah kesetaraan akses: pekerja tidak seharusnya kehilangan perlindungan hanya karena layanan disalurkan melalui aplikasi. Pembagian iuran dapat berbeda sesuai klasifikasi hubungan kerja, tetapi tingkat status sebanding perlu membawa perlindungan sosial yang tidak lebih buruk daripada pekerja lain dengan klasifikasi yang sama.

Pendataan merupakan prasyarat. Tanpa mengetahui siapa yang bekerja, berapa lama, berapa pendapatan dan biaya, serta seberapa sering pekerjaan platform menjadi sumber utama, kebijakan berisiko terlalu sempit atau membebani kelompok yang salah. Brief ILO mengenai jumlah platform dan pekerja juga menyoroti kesenjangan pengukuran yang menghambat perbandingan dan perumusan kebijakan (ILO, 2026b). Data administratif platform dapat membantu, tetapi survei pekerja tetap dibutuhkan agar pendapatan non-platform, biaya tersembunyi, dan alasan bekerja tercatat. Statistik harus melindungi kerahasiaan dan mencegah penggunaan untuk menghukum individu. Badan statistik, kementerian, BPJS, pemerintah daerah, dan peneliti dapat menyepakati definisi serta indikator bersama. Pengukuran yang dapat dibandingkan dari waktu ke waktu akan membantu mengevaluasi apakah perlindungan baru benar-benar mengurangi kerentanan.

10. Status hubungan kerja dan tanggung jawab platform

Perselisihan tentang status kerja sering mengadu label kontrak dengan kenyataan praktik. Seseorang bisa disebut mitra, penyedia jasa, atau kontraktor independen, tetapi tetap bekerja di bawah harga, aturan, pemantauan, dan sanksi yang ditetapkan pihak lain. Sebaliknya, tidak setiap pekerja yang menemukan klien lewat situs otomatis menjadi pegawai platform. Pemeriksaan yang cermat mempertimbangkan siapa menentukan cara dan waktu kerja, siapa memiliki alat, apakah pekerja bebas membangun bisnis sendiri, seberapa besar ketergantungan ekonomi, serta bagaimana risiko dibagi. Tujuan klasifikasi bukan memberi satu jawaban untuk seluruh sektor, melainkan memastikan hak yang sesuai dengan hubungan nyata dan mencegah penghindaran tanggung jawab melalui desain kontrak.

Ketidakpastian status dapat menghalangi pekerja mengakses upah minimum, jam kerja, cuti, jaminan sosial, keselamatan, dan perundingan. Perusahaan juga menghadapi ketidakpastian ketika aturan tidak jelas, yang dapat mendorong kepatuhan berbeda-beda dan persaingan berdasarkan pengurangan perlindungan. Negara dapat memperjelas indikator dan prosedur penetapan, menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa yang cepat, serta menempatkan beban pembuktian secara wajar ketika platform menyimpan informasi utama mengenai cara kerja. Keputusan dapat mempertimbangkan keseluruhan hubungan, bukan satu faktor tunggal. Aturan perlu memberi kepastian tanpa menutup bentuk usaha mandiri yang memang memiliki pelanggan, kendali, dan kemampuan menanggung risiko secara nyata.

Kerangka hak dasar yang berlaku bagi semua pekerja platform dapat berjalan bersama klasifikasi status. Misalnya, perlindungan terhadap diskriminasi, keselamatan, privasi, dan prosedur banding atas keputusan otomatis dapat diberikan terlepas dari apakah seseorang dikategorikan sebagai pekerja atau kontraktor. Sementara itu, hak yang melekat pada hubungan kerja seperti jam kerja dan upah minimum dapat berlaku ketika indikator menunjukkan kendali dan ketergantungan. Pendekatan berlapis mengurangi risiko bahwa pekerja kehilangan perlindungan sama sekali selama sengketa klasifikasi berlangsung. Ia juga memberi

platform kepastian mengenai standar minimum operasional. Rancangan yang baik membedakan lantai hak universal, hak yang mengikuti status, dan hak tambahan yang timbul dari perjanjian kolektif.

11. Suara pekerja, organisasi, dan dialog sosial

Pekerja yang menghadapi sistem individual sering kesulitan mengubah aturan yang berlaku pada ribuan orang. Pengaduan satu per satu dapat menyelesaikan kesalahan pribadi tetapi tidak memperbaiki pola tarif, risiko, atau akses akun. Organisasi pekerja, komunitas pengemudi, koperasi, asosiasi profesi, dan forum pengguna dapat mengumpulkan pengalaman serta mengusulkan standar kolektif. Untuk berjalan efektif, organisasi memerlukan akses komunikasi yang tidak mengganggu keselamatan, perlindungan dari pembalasan, dan informasi cukup untuk menyusun tuntutan. Kebebasan berserikat dan perundingan kolektif merupakan hak fundamental dalam standar ILO. Bentuk dialog harus menyesuaikan keragaman pekerja, termasuk pekerja lepas yang tersebar dan tidak berada di satu tempat kerja.

Perundingan dapat membahas tarif dan formula pembayaran, waktu siaga, keselamatan, akses data, kebijakan penilaian, proses banding, kontribusi jaminan sosial, dan prosedur perubahan aplikasi. Tidak semua pekerja memiliki kepentingan sama; pekerja penuh waktu mungkin mendahulukan kepastian pendapatan, sedangkan pekerja paruh waktu menekankan fleksibilitas. Mekanisme perwakilan perlu menjaga suara kelompok yang kurang terwakili dan mencegah satu organisasi mengklaim mandat tanpa legitimasi. Survei anggota, pemilihan transparan, dan laporan berkala dapat meningkatkan akuntabilitas. Platform dapat menggunakan forum rutin dan komite bersama untuk menangani isu teknis; regulator tetap menyediakan jalur independen ketika dialog gagal atau hak dasar dilanggar.

Persaingan usaha juga berhubungan dengan suara pekerja. Perundingan kolektif kadang dibatasi oleh anggapan bahwa semua pekerja merupakan pelaku usaha independen yang bersaing satu sama lain. Kebijakan persaingan yang tepat perlu membedakan koordinasi untuk memperbaiki kondisi kerja dari kolusi yang merugikan konsumen. Kepastian hukum bagi perundingan pekerja lemah daya tawarnya dapat mencegah standar ditekan hanya karena mereka bekerja lewat platform. Koperasi platform menawarkan kemungkinan lain: pekerja ikut memiliki infrastruktur, menetapkan aturan, dan membagi surplus. Namun koperasi menghadapi tantangan pembiayaan, teknologi, pemasaran, dan tata kelola. Dukungan ekosistem dapat membantu tanpa menganggap bahwa semua pekerja ingin menjadi pemilik usaha bersama.

12. Kesetaraan, gender, disabilitas, dan tanggung jawab perawatan

Kerja fleksibel dapat membantu sebagian perempuan menyelaraskan pekerjaan berbayar dengan tanggung jawab perawatan, terutama ketika layanan pengasuhan tidak tersedia. Namun fleksibilitas dapat menjadi nama lain bagi pemindahan beban apabila pekerja harus selalu siap ketika permintaan muncul dan sekaligus merawat anggota keluarga. Pendapatan per tugas juga dapat menghukum waktu yang digunakan untuk kehamilan, pengasuhan, atau pemulihan kesehatan. Kebijakan perlu memperhatikan akses pada cuti, perlindungan kehamilan, fasilitas keselamatan, dan mekanisme pelaporan pelecehan. Data yang dipilah menurut gender dapat mengidentifikasi perbedaan tarif, akses tugas bernilai tinggi, pemblokiran akun, dan risiko kekerasan. Pengumpulan harus dilakukan secara aman dan tidak membuka identitas korban.

Pelecehan dapat berlangsung secara langsung, lewat pesan, penilaian, atau ancaman terkait reputasi akun. Pekerja yang bertemu pelanggan perlu prosedur keselamatan dan akses bantuan cepat. Pekerja daring juga membutuhkan mekanisme untuk memblokir klien, menahan pembayaran ketika ada sengketa, dan melaporkan perilaku abusif tanpa takut kehilangan visibilitas. Platform memiliki posisi untuk merancang fitur keamanan, menyimpan bukti secara proporsional, dan memberi penjelasan mengenai penanganan laporan. Tanggung jawab tidak boleh dibebankan kepada korban untuk selalu menghindari bahaya. Kode

perilaku bagi klien, larangan pembalasan, moderasi yang kompeten, serta kerja sama dengan layanan publik dapat membangun ruang kerja yang lebih aman.

Aksesibilitas perlu dibangun sejak awal. Antarmuka yang kompatibel dengan pembaca layar, navigasi yang dapat dioperasikan dengan beragam cara, pilihan komunikasi yang jelas, serta akomodasi tugas dapat membuka kesempatan bagi penyandang disabilitas. Sistem penilaian yang menghukum variasi kecepatan atau cara komunikasi tertentu berisiko menciptakan diskriminasi. Platform dapat menjelaskan proses meminta penyesuaian, melatih dukungan pelanggan, dan melibatkan organisasi disabilitas dalam pengujian. Perlindungan sosial juga harus mempertimbangkan bahwa sebagian pekerja mungkin membutuhkan akses kesehatan atau alat bantu yang berkelanjutan. Inklusi bukan berarti semua orang melakukan tugas yang sama, melainkan membangun sistem yang dapat mengakui kemampuan dan hambatan secara adil.

Kesenjangan digital antarwilayah menentukan siapa yang bisa masuk ke pasar daring. Koneksi yang tidak stabil membuat pekerja sulit memenuhi tenggat atau mengikuti panggilan video; harga perangkat mengurangi margin mereka; dan perbedaan bahasa membatasi akses ke klien global. Kebijakan infrastruktur, pelatihan, perpustakaan digital, ruang kerja publik, dan layanan konsultasi dapat memperluas partisipasi. Pemerataan akses harus disertai perlindungan dari penipuan kerja dan biaya kursus yang tidak sebanding dengan peluang. Pelatihan perlu didesain bersama pekerja dan industri lokal, serta menyediakan jalur bagi peserta untuk menguji keterampilan dan membangun portofolio yang dapat dipindahkan antarpelantar.

13. Keterampilan, karier, dan pengembangan manusia

Platform sering menjanjikan bahwa setiap orang dapat belajar sambil bekerja. Kenyataannya, kesempatan belajar bergantung pada waktu, pendapatan, bahasa, dan kemampuan membeli perangkat. Tugas berulang dapat membangun ketelitian dan reputasi, tetapi tidak selalu mengembangkan keterampilan yang berpindah ke pekerjaan lain. Kursus yang hanya mengajarkan cara memakai satu aplikasi berisiko membuat pekerja bergantung pada platform tertentu. Pendidikan yang lebih kuat menggabungkan literasi digital, pemahaman data, keamanan siber, komunikasi, negosiasi, keterampilan teknis, dan pengetahuan hak kerja. Sertifikat mikro dapat membantu apabila isinya terukur dan diakui oleh perusahaan lain, lembaga pendidikan, serta asosiasi profesi.

Perkembangan kecerdasan buatan mengubah komposisi tugas. Sistem generatif dapat membantu menulis draf, menerjemahkan, membuat kode, menyusun desain awal, dan merangkum dokumen. Pekerja yang mampu mengarahkan, memeriksa, serta mengintegrasikan hasil AI dapat meningkatkan produktivitas. Namun permintaan untuk tugas dasar mungkin menurun atau berpindah, tarif dapat ditekan, dan tanggung jawab atas kesalahan tetap jatuh pada pekerja. Pekerja anotasi atau moderasi mungkin justru dibutuhkan untuk melatih dan mengawasi sistem, tetapi tugas tersebut dapat terfragmentasi dan kurang terlihat. Strategi keterampilan perlu mengajarkan penggunaan AI kritis, verifikasi fakta, kepemilikan karya, perlindungan data, dan kemampuan manusia yang sulit diotomatisasi seperti konteks, empati, penilaian, serta akuntabilitas.

Karier platform sebaiknya tidak berhenti pada bertambahnya jam kerja. Pekerja dapat berkembang dari tugas kecil menuju proyek yang kompleks, memperoleh tanggung jawab yang lebih luas, membangun hubungan langsung dengan klien, atau berpindah ke usaha dan pekerjaan formal. Untuk itu, pekerja membutuhkan portofolio yang dapat dibawa, konsultasi karier, layanan penempatan, dan akses pembelajaran yang terjangkau. Platform dapat menyediakan informasi agregat tentang keterampilan yang dicari dan pola permintaan tanpa menjanjikan pekerjaan tertentu; peluang dan risikonya bagi pekerja daring di negara berkembang juga dibahas dalam laporan World Bank (2023). Pemerintah dan lembaga pendidikan dapat menghubungkan pelatihan dengan kebutuhan lokal serta sertifikasi nasional. Keberhasilan diukur

melalui kenaikan kemampuan, pendapatan bersih, ketahanan karier, dan pilihan kerja yang bertambah, bukan hanya jumlah modul yang diselesaikan.

14. Perdagangan lintas batas dan pekerja daring Indonesia

Pekerja daring Indonesia dapat menjual keterampilan kepada klien di luar negeri tanpa harus bermigrasi. Potensi ini memperluas pasar dan memungkinkan devisa mengalir kepada pekerja serta usaha kecil. Namun hubungan lintas batas menimbulkan masalah hukum dan praktis: perbedaan zona waktu, kontrak yang memakai hukum asing, pembayaran yang tertunda, pajak, konversi mata uang, dan sulitnya menegakkan hak cipta. Pekerja perlu memahami identitas klien, lingkup proyek, perubahan pekerjaan, serta syarat penerimaan hasil. Platform dapat menyediakan escrow, pencatatan komunikasi, dan penyelesaian sengketa yang imparsial. Pemerintah dapat menyediakan panduan sederhana tentang pajak dan kontrak lintas batas tanpa membebani pekerja kecil dengan proses yang dirancang untuk perusahaan besar.

Persaingan global memiliki dua sisi. Klien mendapat pilihan pekerja yang luas, sementara pekerja dapat bersaing untuk proyek berharga tinggi. Tetapi perbedaan biaya hidup antarnegara dapat mendorong perlombaan menurunkan tarif. Sistem peringkat dan pengurutan pencarian bisa membuat pekerja baru sulit mendapatkan peluang meskipun kompeten. Kebijakan perdagangan jasa dan pembangunan keterampilan perlu berorientasi pada nilai tambah, bukan sekadar jumlah akun aktif. Bahasa, kemampuan kerja lintas budaya, pengelolaan proyek, dan pengetahuan sektor menjadi modal penting. Pusat layanan ekspor jasa, komunitas profesional, serta dukungan hukum dapat membantu pekerja mengambil proyek yang lebih berkelanjutan dan mengurangi ketergantungan pada satu pasar daring.

Perlindungan pekerja lintas batas memerlukan kerja sama. Pemerintah dapat bertukar informasi dengan negara mitra, menyusun model kontrak, dan mengembangkan mekanisme mediasi. Platform global perlu menyediakan informasi pembayaran dan perlakuan data yang dapat dimengerti oleh pengguna di Indonesia. Pekerja harus diberi pilihan untuk menyimpan bukti transaksi dan mengakses riwayat kerja. Apabila sengketa menyangkut pembayaran atau hak cipta, jalur penyelesaian harus sebanding dengan nilai proyek; proses pengadilan yang mahal sering tidak realistis. Asosiasi pekerja dan bantuan hukum dapat mengumpulkan kasus untuk mengidentifikasi pola pelanggaran. Dengan dukungan tersebut, akses pasar global tidak hanya menjadi peluang individual, tetapi dapat mendorong peningkatan kapasitas ekonomi nasional.

15. Pelajaran internasional dan Konvensi ILO No. 193

Pada Juni 2026, Konferensi Perburuhan Internasional mengadopsi Konvensi ILO No. 193 mengenai pekerjaan layak dalam ekonomi platform (International Labour Organization [ILO], 2026a, 2026d). Standar ini merupakan titik rujuk internasional khusus bagi platform kerja digital. Konvensi mencakup pekerja platform dalam berbagai klasifikasi, termasuk yang bekerja di ekonomi formal maupun informal, serta mengatur hak fundamental dan perlindungan terkait keselamatan, diskriminasi, data, manajemen algoritmik, kondisi kerja, dan jaminan sosial (ILO, 2026a). Inti pendekatannya ialah memastikan bahwa transformasi digital berjalan bersama prinsip pekerjaan layak. Keberadaan standar tersebut memberi pemerintah, pekerja, dan platform bahasa bersama untuk membahas masalah yang sebelumnya kerap dianggap terlalu baru atau terlalu teknis bagi hukum ketenagakerjaan.

Adopsi Konvensi tidak sama dengan ratifikasi. Konvensi mengikat negara anggota setelah ratifikasi terdaftar dan mulai berlaku bagi negara tersebut sesuai ketentuan instrumen. Karena itu, pembahasan Indonesia dalam artikel ini memperlakukan C193 sebagai standar internasional yang baru diadopsi dan sebagai panduan kebijakan, bukan menyatakan Indonesia telah meratifikasinya. Proses nasional memerlukan kajian dampak, konsultasi tripartit, peninjauan hukum, dan keputusan formal pemerintah. Bahkan sebelum

ratifikasi, substansi konvensi dapat membantu menyusun standar domestik dan memeriksa apakah kebijakan yang ada memberikan perlindungan yang memadai. ILO menjelaskan bahwa konvensi ini dapat menjadi panduan kebijakan bahkan sebelum ratifikasi nasional (ILO, 2026c). Kejelasan tentang status ini penting agar rujukan internasional tidak disalahartikan sebagai hukum nasional yang otomatis berlaku.

Praktik lintas negara menunjukkan bahwa tidak ada satu model yang dapat ditempelkan begitu saja. Negara berbeda dalam cakupan jaminan sosial, sistem penetapan upah, kekuatan serikat, struktur perusahaan, dan proporsi kerja informal. Beberapa memakai praduga status kerja dalam kondisi tertentu; yang lain mengembangkan perlindungan minimum universal. Ada yurisdiksi yang berfokus pada transparansi algoritma dan ada yang membangun skema kontribusi sosial portabel. Pelajaran yang dapat diambil Indonesia ialah pentingnya tujuan yang jelas, keterlibatan pekerja, pengujian aturan terhadap beragam jenis platform, dan evaluasi setelah pelaksanaan. Menyalin istilah hukum tanpa menilai kapasitas pengawasan atau dampak biaya dapat menghasilkan aturan yang baik di atas kertas tetapi tidak berjalan.

Konvensi juga memperlihatkan bahwa platform bukan ruang bebas hukum. Hak fundamental pekerja tetap berlaku meskipun tugas ditawarkan melalui aplikasi dan pengawasan dilakukan oleh perangkat lunak. Standar internasional mengundang negara untuk meninjau cara kerja perusahaan digital, termasuk akses terhadap keadilan dan perlindungan sosial. Bagi platform global, keberadaan aturan lintas negara yang lebih jelas dapat mengurangi fragmentasi kepatuhan. Bagi pekerja, rujukan itu dapat memperkuat tuntutan akan prosedur yang layak dan suara kolektif. Penerapan efektif tetap membutuhkan hukum nasional, sumber daya pengawasan, mekanisme pengaduan, data yang baik, dan dialog berkelanjutan antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja.

16. Arah kebijakan Indonesia hingga Oktober 2026

Kerangka Indonesia harus dibaca sebagai susunan berbagai aturan dan kebijakan, bukan satu dokumen yang menyelesaikan seluruh isu. Hubungan kerja dan jaminan sosial juga berlandaskan undang-undang nasional, termasuk UU Ketenagakerjaan dan UU Sistem Jaminan Sosial Nasional (Republik Indonesia, 2003, 2004). Pada 2026, Kementerian Ketenagakerjaan menerbitkan Surat Edaran Menteri Nomor M/4/HK.04.00/III/2026 tentang pemberian Bonus Hari Raya keagamaan bagi pengemudi dan kurir layanan angkutan berbasis aplikasi. Surat edaran itu mengimbau perusahaan aplikasi memberi bonus tunai, dengan acuan minimal 25 persen dari rata-rata penghasilan bersih selama dua belas bulan terakhir. Instrumen ini mengakui kebutuhan pekerja berbasis aplikasi pada momen hari raya, tetapi statusnya adalah surat edaran berbentuk imbauan, bukan pengganti menyeluruh bagi aturan upah, keselamatan, jaminan sosial, status hubungan kerja, perlindungan data, atau proses banding. Cakupan, rumus, dan pelaksanaan perlu dibaca sesuai teks resmi serta dievaluasi dari sisi akses dan ketepatan pembayaran (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2026).

Pada 6 Oktober 2026, DPR menyetujui RUU Pelindungan Ketenagakerjaan untuk menjadi undang-undang melalui rapat paripurna (Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum Republik Indonesia, 2026). Ini merupakan perkembangan penting bagi pekerja platform karena pembahasan RUU mencakup perubahan pola kerja dan transformasi digital. Namun, pada tanggal batas artikel ini, rincian undang-undang yang telah ditandatangani dan diundangkan, nomor resmi, tanggal mulai berlaku, dan aturan pelaksanaannya masih perlu diverifikasi melalui dokumen negara. Karena itu, naskah ini membedakan persetujuan DPR dari teks hukum final yang sudah tersedia. Pembaca perlu memeriksa JDIH dan publikasi resmi untuk mengetahui ketentuan yang berlaku, terutama pasal khusus mengenai pekerja platform. Ketelitian ini penting agar usulan atau ringkasan politik tidak disalahartikan sebagai hak operasional yang sudah dapat ditegakkan.

Kebijakan Indonesia dapat dibangun melalui tiga lapis. Lapis pertama ialah hak minimum untuk semua pekerja platform: bebas dari diskriminasi, akses proses pengaduan, privasi data, perlindungan keselamatan,

dan penjelasan atas keputusan yang berdampak besar. Lapis kedua ialah hak berdasarkan klasifikasi hubungan kerja, seperti standar upah, jam kerja, cuti, dan kewajiban pemberi kerja. Lapis ketiga ialah perlindungan sosial portabel dan dukungan transisi yang dapat menjangkau pekerja dengan penghasilan campuran. Susunan ini membuat status tetap penting, tetapi tidak menjadikannya satu-satunya pintu menuju keadilan. Perumusan perlu menghindari kewajiban yang mustahil dipenuhi pekerja kecil, sembari menuntut platform dengan kuasa dan kemampuan lebih besar untuk menanggung tanggung jawab yang sepadan.

Penegakan perlu disesuaikan dengan struktur digital. Pengawas dapat meminta catatan tarif, jam aktif, penonaktifan akun, dan proses keputusan; menguji keluhan; serta menilai apakah penjelasan platform konsisten dengan data. Perlindungan pelapor dan kerja sama lintas kementerian membantu menangani isu yang melampaui satu bidang. Pemerintah daerah penting untuk keselamatan jalan, titik istirahat, ruang tunggu, dan koordinasi layanan publik, tetapi standar hak dasar perlu konsisten nasional. Saluran pengaduan harus mudah diakses lewat telepon maupun layanan langsung. Publikasi hasil pengawasan secara agregat dapat meningkatkan kepatuhan tanpa membuka informasi pribadi pekerja. Sanksi perlu proporsional dan diarahkan pada perbaikan sistem ketika pelanggaran bersifat struktural.

17. Peta jalan reformasi: dari prinsip ke pelaksanaan

Dalam jangka pendek, pemerintah dapat memperbaiki pengukuran dan akses informasi. Definisi pekerja platform perlu disepakati untuk statistik; survei pekerja harus mencakup pendapatan bersih dan jam menunggu; dan platform dapat diminta memberi ringkasan biaya, aturan insentif, prosedur penonaktifan, serta kategori data utama. Pemerintah juga dapat menilai hambatan mendaftar pada skema jaminan sosial dan menyederhanakan pembayaran kontribusi bagi penghasilan yang berubah-ubah. Langkah ini tidak memerlukan semua jawaban legislasi selesai. Data yang lebih baik membantu menghindari asumsi yang salah dan memungkinkan pekerja, pengusaha, serta pembuat kebijakan melihat dampak nyata dari aturan yang sudah ada.

Dalam jangka menengah, prioritasnya adalah menetapkan standar minimum tentang manajemen algoritmik, keselamatan, dan penyelesaian sengketa; menguji skema kontribusi jaminan sosial; serta menciptakan ruang dialog sektoral. Program percontohan perlu memiliki ukuran awal, kelompok pembanding jika memungkinkan, audit independen, dan laporan terbuka. Pekerja harus ikut menyusun desain agar kontribusi tidak menggerus penghasilan pada periode sepi atau manfaat sulit dicairkan. Platform perlu mendapat kepastian mengenai prosedur kepatuhan dan tenggat pelaksanaan. Pemerintah dapat menguji apakah mekanisme otomatis untuk potongan dan iuran benar-benar mengurangi beban administrasi. Hasil percontohan perlu dipakai untuk memperbaiki kebijakan, bukan hanya menunjukkan bahwa program telah diluncurkan.

Dalam jangka panjang, Indonesia dapat menyelaraskan hukum ketenagakerjaan, jaminan sosial, pelindungan data, persaingan usaha, dan pendidikan kerja digital dalam satu strategi ekonomi platform. Keterkaitan antaraturan penting: kenaikan standar pendapatan tanpa pengawasan tarif bisa mendorong perubahan kontrak; transparansi data tanpa privasi dapat menimbulkan pengawasan berlebih; pelatihan tanpa akses pekerjaan hanya menghasilkan sertifikat. Strategi nasional perlu menghubungkan perlindungan dengan produktivitas dan inovasi. Jika biaya kepatuhan dirancang proporsional, perusahaan dapat bersaing melalui kualitas layanan dan teknologi, bukan melalui pengalihan risiko. Pelaksanaan bertahap, konsultasi publik, dan peninjauan berkala akan membantu sistem menyesuaikan diri dengan perubahan pasar.

Peta jalan juga harus menetapkan indikator hasil. Indikator tersebut dapat mencakup pendapatan bersih per jam total, volatilitas penghasilan, tingkat kecelakaan, proporsi pekerja yang memperoleh perlindungan sosial aktif, waktu penyelesaian banding akun, akses pekerja terhadap penjelasan keputusan, serta representasi kelompok rentan. Ukuran harus dibagi menurut jenis pekerjaan, wilayah, gender, usia, dan

status kerja dengan perlindungan privasi. Pemerintah perlu menetapkan garis dasar agar kemajuan dapat dibandingkan, lalu menerbitkan laporan berkala. Mengukur hanya jumlah unduhan aplikasi atau akun aktif tidak menjelaskan apakah hidup pekerja menjadi lebih aman. Hasil yang berpusat pada kesejahteraan mendorong inovasi dinilai dari manfaat ekonomi dan sosial secara bersamaan.

18. Skenario kerja platform dalam kehidupan nyata

Bayangkan seorang pengemudi di kota besar yang menggunakan dua aplikasi. Ia menghitung pendapatan dari jumlah perjalanan harian, tetapi ketika memasukkan bahan bakar, cicilan kendaraan, servis, paket data, dan waktu menunggu, hasilnya berbeda. Pada jam ramai ia mendapat lebih banyak tugas, tetapi insentif tertentu mendorongnya tetap bekerja saat lelah. Suatu hari akun terhenti setelah penilaian pelanggan; pusat bantuan hanya memberikan jawaban otomatis. Dalam skenario ini, kebijakan perlu menjawab beberapa pertanyaan sekaligus: apakah pendapatan efektif dapat dipahami, apakah keselamatan didukung, apakah penilaian dapat dibantah, dan siapa bertanggung jawab atas perlindungan sosial. Tidak satu solusi tunggal—misalnya memberi bonus—dapat menyelesaikan semua masalah tersebut.

Pertimbangkan pula seorang ilustrator lepas di kota menengah yang memperoleh proyek dari pasar daring internasional. Ia memilih jam kerja dan dapat menentukan pendekatan kreatif, tetapi klien dapat mengubah ruang lingkup proyek setelah harga disepakati. Platform menahan pembayaran selama masa sengketa dan mengurutkan profil berdasarkan respons yang sangat cepat. Pekerja ini membutuhkan kontrak yang menjelaskan revisi, perlindungan atas hasil karya, pembayaran aman, dan reputasi yang dapat dibawa ke pasar lain. Jika sistem otomatis mengutamakan ketersediaan sepanjang waktu, keleluasaan jam kerja menjadi ilusi. Solusi untuk pekerja daring berbeda dari perlindungan jalan raya, meski prinsip transparansi dan keadilan tetap sama.

Skenario ketiga ialah pekerja dengan disabilitas yang menemukan klien melalui aplikasi untuk jasa administrasi jarak jauh. Akses platform membuka peluang yang mungkin terbatas di pasar lokal. Akan tetapi, proses verifikasi berbasis video dan tenggat yang tidak mempertimbangkan kebutuhan akses dapat menutup kesempatan sebelum pekerjaan dimulai. Akomodasi yang jelas, antarmuka aksesibel, dan komunikasi dengan pilihan format dapat membuat sistem lebih inklusif. Dukungan publik terhadap perangkat dan koneksi dapat memperluas peluang, sementara penilaian hasil kerja harus memperhatikan substansi, bukan norma komunikasi yang sempit. Kasus ini menegaskan bahwa desain universal sering memperbaiki pengalaman semua pengguna, bukan hanya kelompok tertentu.

Skenario-skenario tersebut menunjukkan perlunya kebijakan yang modular. Prinsip universal menetapkan hak dasar, sedangkan aturan sektor menanggapi bahaya dan model bisnis tertentu. Keselamatan pengemudi memerlukan intervensi yang tidak sama dengan perlindungan hak cipta pekerja kreatif. Jaminan sosial perlu dapat mengikuti keduanya. Sistem pengaduan dapat memakai kanal digital, tetapi tetap menyediakan bantuan manusia. Platform dapat bertanggung jawab atas informasi yang dikendalikannya tanpa dibebani tanggung jawab atas semua masalah sosial yang berada di luar pengaruhnya. Penentuan batas tanggung jawab harus didasarkan pada kendali, kemampuan mencegah kerugian, dan kontribusi setiap pihak terhadap risiko.

19. Tanggung jawab platform, pemerintah, konsumen, dan pekerja

Platform mempunyai tanggung jawab langsung terhadap desain sistem yang mereka operasikan. Mereka dapat menjelaskan struktur harga, memberi pemberitahuan sebelum mengubah aturan, menguji bias, menyimpan catatan untuk audit, menyediakan proses banding, dan membatasi penggunaan data. Kepatuhan dapat menjadi bagian dari mutu layanan dan kepercayaan konsumen. Perusahaan yang transparan berpotensi mengurangi sengketa dan pergantian pekerja, serta memperoleh reputasi lebih baik. Tanggung

jawab tersebut perlu proporsional terhadap ukuran, kendali, dan risiko bisnis. Platform kecil dapat memenuhi kewajiban dengan prosedur sederhana, sedangkan platform besar dengan sistem otomatis berdampak luas memerlukan dokumentasi serta pengawasan yang lebih kuat.

Pemerintah berperan menetapkan standar, memastikan akses ke perlindungan, mengawasi kepatuhan, dan mengatasi ketimpangan daya tawar. Ia juga menyediakan infrastruktur digital, transportasi, pendidikan, layanan pengasuhan, dan jaminan sosial. Kebijakan lintas sektor mencegah pekerja menerima aturan yang bertentangan: misalnya keselamatan didorong oleh satu lembaga sementara sistem insentif tetap memberi tekanan berbahaya. Pemerintah perlu menjelaskan kewenangan tiap lembaga agar pengaduan tidak berputar tanpa penyelesaian. Kolaborasi dengan pemerintah daerah membantu mengidentifikasi kebutuhan lapangan. Pengawasan yang konsisten menghindari situasi ketika perusahaan yang mematuhi standar kalah bersaing dengan perusahaan yang mengabaikannya.

Konsumen dapat memengaruhi ekosistem melalui pilihan layanan, tip, penilaian yang bertanggung jawab, dan dukungan terhadap standar layanan yang adil. Namun konsumen tidak seharusnya diminta menggantikan kewajiban perusahaan atau negara. Tip tidak dapat menjadi substitusi pendapatan dasar; kemurahan hati pelanggan tidak menyelesaikan kurangnya jaminan sosial. Informasi kepada konsumen dapat menunjukkan bagaimana harga dibagi dan apa yang dibayar kepada penyedia jasa, sepanjang tidak menyesatkan. Konsumen yang memahami biaya layanan dapat membuat pilihan yang lebih sadar. Platform juga harus mencegah pelanggan menggunakan rating untuk menghukum pekerja karena faktor di luar kendali mereka.

Pekerja dapat mengembangkan keterampilan, menjaga catatan penghasilan dan biaya, menggunakan kanal organisasi, serta memahami syarat layanan. Akan tetapi, tanggung jawab individu ini harus diletakkan secara proporsional. Seseorang yang bekerja dalam kondisi mendesak tidak selalu memiliki waktu dan daya untuk menafsirkan kontrak panjang atau menganalisis algoritma. Lembaga publik, serikat, dan organisasi masyarakat dapat menyediakan pendidikan hak yang mudah dipahami. Pekerja perlu mendapat kesempatan membentuk organisasi tanpa kehilangan akses ke tugas. Penguatan kapasitas individu paling bermanfaat ketika didukung oleh aturan dan institusi yang mencegah penyalahgunaan kuasa.

20. Kesimpulan: masa depan yang dirancang bersama

Kerja platform telah menjadi bagian dari transformasi ekonomi yang lebih luas. Ia mempertemukan pelanggan dan pekerja dengan cara baru, membuka pasar yang sebelumnya sulit dijangkau, dan memberi ruang bagi sebagian orang untuk menentukan waktu serta bentuk pekerjaan. Manfaat tersebut nyata, tetapi tidak otomatis merata. Pengelolaan digital dapat membuat pekerja bergantung pada sistem yang tidak mereka pahami, menerima pendapatan yang berubah-ubah, menanggung biaya aset, dan menghadapi keputusan otomatis tanpa jalur keberatan. Oleh sebab itu, masa depan pekerja platform tidak dapat ditentukan semata oleh pertumbuhan transaksi atau kecanggihan aplikasi. Ia perlu dinilai dari mutu hidup dan kemampuan pekerja membangun masa depan ekonomi yang lebih aman.

Agenda kebijakan Indonesia hendaknya memadukan hak universal, klasifikasi kerja yang melihat kenyataan hubungan, perlindungan sosial portabel, standar pendapatan yang transparan, keselamatan, tata kelola data, dan ruang suara pekerja. Peraturan yang ada, termasuk kebijakan Bonus Hari Raya 2026, merupakan bagian dari perjalanan tersebut, bukan penyelesaian menyeluruh. Pembahasan RUU Pelindungan Ketenagakerjaan perlu dipantau melalui sumber resmi dan dilanjutkan dengan konsultasi yang bermakna. Konvensi ILO No. 193 memberi kerangka internasional untuk menilai arah kebijakan, dengan tetap membedakan adopsi dari ratifikasi. Ketelitian status hukum sama pentingnya dengan ambisi memperluas perlindungan.

Reformasi yang efektif memerlukan data yang dapat dipercaya, kapasitas pengawasan, mekanisme pengaduan yang dapat dijangkau, dan evaluasi yang melibatkan pekerja. Pemerintah tidak perlu menunggu

semua risiko masa depan menjadi pasti untuk memperbaiki transparansi dan keselamatan. Platform dapat menjalankan inovasi sambil menghormati hak, dan pekerja dapat memperoleh peluang baru tanpa menanggung seluruh risiko usaha. Perusahaan yang mampu menjelaskan keputusan dan berbagi manfaat produktivitas akan memperkuat kepercayaan pada layanan digital. Keseimbangan ini membutuhkan aturan yang jelas serta ruang eksperimen yang diawasi.

Tolok ukur utama adalah apakah teknologi memperluas kemampuan manusia. Pekerja seharusnya dapat mengakses pendapatan yang adil, menjaga kesehatan, merencanakan masa depan, belajar keterampilan baru, berpindah antarpekerjaan, dan ikut menyuarakan perubahan yang memengaruhi hidupnya. Jika prinsip tersebut tertanam dalam desain platform, hukum, dan kebijakan publik, Indonesia dapat memanfaatkan kerja digital sebagai sumber produktivitas dan inklusi. Jika tidak, efisiensi hanya memindahkan biaya kepada individu yang paling tidak mampu menanggungnya. Masa depan yang layak bukan hasil otomatis dari algoritma; ia merupakan pilihan kelembagaan yang dapat dibentuk melalui dialog, bukti, dan keberanian untuk membagi tanggung jawab secara adil.

Lampiran A. Kerangka indikator pemantauan

Pemantauan dapat disusun dalam lima ranah yang saling melengkapi. Ranah pendapatan mengukur penghasilan bersih per jam total, volatilitas mingguan, biaya kerja, ketepatan pembayaran, serta proporsi pekerja yang menganggap penghasilan cukup untuk kebutuhan dasar. Ranah keselamatan mencatat kecelakaan, insiden nyaris celaka, kelelahan, akses perlindungan kecelakaan, serta waktu respons ketika terjadi masalah. Ranah kendali digital memeriksa pemberitahuan perubahan, akses terhadap penjelasan, jumlah banding, durasi penyelesaian, tingkat pemulihan akun, dan hasil audit dampak algoritma. Ranah perlindungan sosial mencakup pendaftaran aktif, kesinambungan iuran, manfaat yang diterima, dan pemahaman peserta atas haknya. Ranah pengembangan mencatat peningkatan keterampilan, portabilitas reputasi, akses pada proyek bernilai lebih tinggi, dan mobilitas karier.

Indikator perlu dibaca bersama konteks. Pendapatan bersih yang sama dapat memiliki arti berbeda di wilayah dengan biaya hidup berbeda; angka kecelakaan dapat meningkat ketika pelaporan membaik, bukan karena keselamatan memburuk. Karena itu, data administratif perlu dipadukan dengan survei pengalaman pekerja dan penjelasan kualitatif. Survei perlu melibatkan mereka yang telah berhenti memakai aplikasi agar bias penyintas tidak mengaburkan masalah. Hasil harus tersedia secara agregat dengan perlindungan identitas. Pengukuran yang terbuka membantu dialog berbasis bukti, tetapi tujuan utamanya adalah perbaikan kondisi, bukan membuat peringkat platform yang tidak mempertimbangkan perbedaan model layanan.

Pemerintah dapat menugaskan kelompok kerja tripartit untuk meninjau indikator setiap tahun. Kelompok itu dapat mencakup kementerian terkait, perwakilan pekerja, asosiasi platform, akademisi, lembaga statistik, dan badan jaminan sosial. Publikasi metodologi, definisi, serta keterbatasan data meningkatkan kepercayaan. Jika indikator menunjukkan masalah berulang, regulator dapat meminta rencana koreksi dan jadwal tindak lanjut. Apabila praktik baik muncul, pengalaman dapat dibagikan agar inovasi yang bertanggung jawab meluas. Dengan cara ini, statistik menjadi bagian dari tata kelola, bukan laporan yang dibaca sekali lalu dilupakan.

Lampiran B. Prinsip pelaksanaan yang berpihak pada bukti

Pertama, setiap aturan perlu menyebutkan masalah yang hendak diatasi dan kelompok yang terdampak. Aturan mengenai penghasilan harus menentukan apakah waktu tunggu diperhitungkan; aturan algoritma harus menjelaskan keputusan mana yang berisiko tinggi; aturan jaminan sosial harus menunjukkan bagaimana kontribusi lintas platform dikumpulkan. Rumusan tujuan yang jelas membantu evaluasi dan

mencegah kewajiban meluas tanpa alasan. Kedua, pemerintah sebaiknya menilai dampak pada pekerja, konsumen, usaha kecil, dan persaingan sebelum mengubah aturan besar. Penilaian tersebut tidak boleh menjadi alasan menunda hak dasar, melainkan alat untuk memilih cara pelaksanaan yang efektif.

Ketiga, konsultasi harus menyediakan akses bagi pekerja yang tidak dapat meninggalkan pekerjaan seharian. Pertemuan daring, survei singkat, sesi di titik kumpul, dan dukungan penerjemahan dapat memperluas partisipasi. Biaya waktu konsultasi dapat dikurangi melalui jadwal yang diumumkan dan kompensasi partisipasi bila diperlukan. Keempat, mekanisme banding harus dipahami pengguna biasa. Formulir singkat, bukti yang dapat diunduh, tenggat yang jelas, dan peninjau manusia pada kasus penting lebih berguna daripada janji umum tentang dukungan pelanggan. Kelima, perubahan sistem perlu disampaikan sebelum berlaku dan disertai penjelasan yang dapat dipakai untuk mengambil keputusan.

Keenam, kepatuhan perlu dapat diskalakan. Perusahaan kecil mungkin memakai sistem manual dan formulir standar, sementara platform besar dapat diminta melakukan audit serta memelihara catatan terstruktur. Ketujuh, sanksi harus diarahkan pada pencegahan dan pemulihan: koreksi pembayaran, pengembalian akses, perbaikan model, atau kompensasi sesuai dampak. Sanksi administratif yang konsisten diperlukan untuk pelanggaran berulang. Kedelapan, kebijakan harus memiliki jadwal peninjauan agar mengikuti perubahan teknologi dan praktik bisnis. Peninjauan berkala dengan data dan partisipasi pekerja menjaga hukum tetap relevan tanpa mengubah standar dasar setiap kali aplikasi meluncurkan fitur baru.

21. Perpajakan, biaya usaha, dan keadilan fiskal

Pekerja platform memperoleh penghasilan melalui transaksi yang dapat tercatat secara digital, tetapi keterlihatan transaksi tidak berarti kewajiban pajak menjadi sederhana. Penghasilan dapat berasal dari banyak aplikasi, klien, atau negara; sebagian merupakan upah, sebagian pembayaran jasa, dan sebagian penggantian biaya. Sistem pajak yang mudah dipahami membantu kepatuhan sukarela dan mencegah pekerja kecil terseret dalam proses administrasi yang tidak sebanding dengan kemampuan mereka. Panduan perlu menjelaskan pencatatan pendapatan kotor, biaya yang dapat dikurangkan sesuai aturan, bukti transaksi, ambang pelaporan, serta perlakuan atas pembayaran lintas negara. Penyedia platform dapat menyediakan ringkasan tahunan yang konsisten dan mudah diunduh, sambil memastikan bahwa data pajak dibagikan sesuai dasar hukum dan perlindungan privasi.

Perlakuan pajak juga dapat memengaruhi persaingan antara pekerja formal dan pekerja platform, serta antara perusahaan yang patuh dan yang menghindari kewajiban. Tujuan yang adil bukan menyamakan semua bentuk kerja secara artifisial, melainkan menerapkan prinsip yang konsisten terhadap penghasilan sebanding dan mencegah pengalihan status hanya demi memperoleh perlakuan lebih ringan. Pemotongan otomatis dapat menyederhanakan administrasi, tetapi perlu mekanisme koreksi jika jumlah transaksi salah atau mencampur penggantian biaya dengan penghasilan. Pekerja sebaiknya memperoleh pemberitahuan terlebih dahulu mengenai data yang dilaporkan kepada otoritas. Pemerintah perlu mengkoordinasikan kebijakan pajak dan jaminan sosial agar potongan tidak bertumpuk secara tidak terduga pada penghasilan bersih yang rendah.

Di sisi platform, penghitungan komisi, biaya layanan, pajak transaksi, biaya promosi, serta potongan lain harus ditampilkan secara terpisah. Ketika semua unsur dilebur ke satu angka, pekerja dan konsumen sulit membandingkan layanan atau mengetahui siapa menerima bagian dari pembayaran. Transparansi mendorong persaingan berbasis nilai: kualitas pencocokan, dukungan, keselamatan, dan efisiensi. Pengawasan fiskal yang menggunakan data agregat dapat membantu pemerintah memahami ekonomi digital, tetapi analitik tersebut harus dibatasi oleh aturan akses, retensi, koreksi, dan keamanan. Kepercayaan dibangun ketika pekerja dapat mengetahui bagaimana pendapatan mereka diperlakukan serta memperoleh layanan bantuan untuk menyelesaikan perbedaan.

Pajak juga membiayai barang publik yang mendukung ekonomi platform, seperti jalan, jaringan komunikasi, pendidikan, keselamatan, dan sistem pengadilan. Karena itu, diskusi mengenai kontribusi fiskal perlu mempertimbangkan di mana nilai diciptakan, bagaimana transaksi lintas batas dicatat, dan siapa menanggung biaya eksternalitas. Aturan harus dirancang melalui proses yang dapat diprediksi agar perusahaan dapat merencanakan investasi dan pemerintah dapat menegakkan ketentuan. Pendekatan konsultatif memungkinkan usaha kecil dan pekerja memahami perubahan sebelum diberlakukan. Ketika pendapatan fiskal digunakan untuk infrastruktur dan perlindungan yang memperbaiki produktivitas, pekerja melihat hubungan nyata antara kewajiban dan manfaat publik.

22. Persaingan, konsentrasi pasar, dan pilihan pekerja

Pasar platform dapat menghasilkan manfaat konsumen sekaligus konsentrasi. Efek jaringan, skala data, modal besar, dan promosi silang membuat perusahaan yang lebih besar mampu menarik lebih banyak pengguna. Konsentrasi tidak otomatis berarti penyalahgunaan, tetapi bisa memperkuat kendali atas harga, peringkat, syarat akses, dan hubungan dengan pelanggan. Jika sebagian besar permintaan melewati satu atau dua perantara, pekerja mungkin tidak memiliki pilihan realistis untuk beralih. Otoritas persaingan dapat memeriksa praktik eksklusif, perubahan komisi, pengikatan layanan, diskriminasi terhadap penyedia alternatif, dan penggunaan data untuk menutup pasar. Analisis harus membedakan efisiensi yang menurunkan biaya dari perilaku yang mengunci pekerja atau pesaing.

Kemampuan berpindah antarplatform tergantung pada portabilitas reputasi dan kontak pelanggan, tetapi ada alasan sah untuk melindungi privasi dan mencegah penyalahgunaan ulasan. Solusi teknis dapat mengizinkan pekerja mengekspor bukti pengalaman yang telah diverifikasi tanpa menyalin data pribadi pelanggan. Standar interoperabilitas dapat menurunkan biaya pindah, sementara audit mencegah profil yang diekspor digunakan untuk membuat diskriminasi baru. Pekerja juga perlu mengetahui apakah menerima tugas dari beberapa aplikasi sekaligus melanggar syarat layanan dan apakah penolakan tugas akan mengurangi visibilitas. Aturan yang memaksa eksklusivitas sebaiknya dinilai dari kebutuhan operasional, dampak kompetitif, dan manfaat yang diberikan kepada pekerja.

Kebijakan persaingan dapat mendukung model alternatif seperti koperasi, perusahaan sosial, atau platform lokal. Alternatif tersebut memperluas pilihan dan dapat menetapkan prinsip tata kelola yang melibatkan pekerja. Namun dukungan tidak berarti mengabaikan kelayakan ekonomi. Koperasi tetap membutuhkan perangkat lunak yang aman, pemasaran, modal kerja, dan kapasitas manajemen. Pengadaan publik, hibah inovasi, fasilitas bersama, atau akses ke layanan pembayaran dapat membantu pada tahap awal jika kriteria terbuka dan hasil dievaluasi. Platform alternatif yang berhasil dapat menunjukkan bahwa efisiensi dan perlindungan pekerja dapat berjalan bersamaan, sekaligus menambah tekanan kompetitif pada perusahaan besar untuk memperbaiki praktik.

Pengawasan pasar perlu membaca hubungan antara pekerja dan konsumen. Komisi tinggi dapat diteruskan ke harga pelanggan, mengurangi permintaan, atau menekan pendapatan penyedia. Batas komisi yang kaku berpotensi menimbulkan penghindaran, biaya tersembunyi, atau pengurangan layanan jika tidak disusun berdasarkan bukti. Regulator perlu mempelajari struktur biaya, elastisitas permintaan, dan distribusi nilai sebelum memilih intervensi. Laporan agregat wajib dari perusahaan besar dapat menyediakan informasi tersebut tanpa meminta akses publik ke rahasia dagang. Dialog dengan pekerja dan usaha kecil membantu memahami apakah perubahan tarif benar-benar meningkatkan kesejahteraan atau sekadar menggeser biaya dari satu pihak ke pihak lain.

23. Peran pemerintah daerah dan infrastruktur kerja

Banyak kebutuhan pekerja platform muncul di ruang kota: titik menunggu, akses toilet, tempat berteduh, parkir, stasiun pengisian daya, serta keselamatan pada persimpangan. Pekerja yang menunggu pesanan sering menggunakan ruang publik tetapi tidak selalu memiliki akses ke fasilitas dasar. Pemerintah daerah dapat memetakan lokasi permintaan, menyediakan tempat istirahat yang aman, memperbaiki penerangan, dan berkoordinasi dengan pengelola pusat belanja atau kawasan usaha. Kebijakan ini memberi manfaat bagi pekerja dan ketertiban kota. Perencanaan ruang publik perlu memasukkan pekerja bergerak dan kurir sebagai pengguna kota, bukan menganggap keberadaan mereka hanya gangguan lalu lintas.

Pemerintah daerah juga dapat bekerja sama dengan platform untuk mengidentifikasi titik rawan kecelakaan dan pola kemacetan. Data lokasi yang dibagikan harus diagregasi atau dianonimkan dan hanya digunakan untuk tujuan keselamatan yang telah ditentukan. Peta bahaya dapat membantu mengubah rute, menyesuaikan estimasi waktu, atau menempatkan tanda lalu lintas. Sementara itu, titik layanan publik dapat menyediakan informasi pendaftaran jaminan sosial, bantuan hukum awal, dan pelatihan keselamatan. Layanan semacam ini penting bagi pekerja yang mungkin jarang mengunjungi kantor pemerintahan. Pelibatan komunitas pekerja memastikan bahwa lokasi dan jam operasional fasilitas sesuai kebutuhan nyata.

Infrastruktur digital yang andal merupakan prasyarat bagi pekerja daring dan pekerja berbasis lokasi. Koneksi yang sering terputus dapat mengganggu penawaran, navigasi, pembayaran, dan komunikasi darurat. Kebijakan perlu mendorong akses internet berkualitas dengan harga terjangkau, memperluas literasi keamanan digital, dan memastikan terdapat kanal layanan alternatif saat aplikasi gagal. Ketika sistem utama mengalami gangguan, pekerja dapat kehilangan pendapatan tanpa dapat membuktikan ketersediaan. Platform perlu menyediakan status gangguan yang jelas, menyimpan catatan transaksi lokal bila aman, dan memiliki prosedur kompensasi untuk kesalahan sistem yang dapat diverifikasi. Keandalan adalah bagian dari perlindungan kerja, bukan sekadar urusan teknis pelanggan.

Pengadaan dan kemitraan pemerintah dapat menetapkan standar kerja untuk layanan yang dibiayai dana publik. Jika pemerintah menggunakan platform untuk transportasi, logistik, atau layanan rumah tangga, kontrak dapat mensyaratkan keselamatan, pembayaran tepat waktu, akses pengaduan, dan perlindungan data. Ketentuan harus dapat diverifikasi dan diterapkan secara setara pada semua penyedia. Pemerintah dapat menghindari tarif pengadaan yang terlalu rendah sehingga biaya pelayanan secara tidak langsung dibebankan kepada pekerja. Contoh dari belanja publik membantu membentuk pasar yang menghargai kualitas kerja. Langkah itu juga memperlihatkan bahwa transformasi digital tidak membebaskan institusi publik dari kewajiban menjaga martabat kerja.

24. Ketahanan pekerja menghadapi guncangan dan perubahan permintaan

Pendapatan berbasis tugas rentan terhadap guncangan: cuaca ekstrem, penutupan jalan, perubahan harga bahan bakar, wabah penyakit, gangguan sistem, atau penurunan permintaan. Pekerja yang tidak memiliki cuti berbayar dan tabungan mungkin harus tetap bekerja saat kondisi tidak aman. Sistem perlindungan sosial, dana darurat, akses kredit yang bertanggung jawab, dan kebijakan pembayaran saat bencana dapat memperkuat ketahanan rumah tangga. Laporan global ILO membahas tantangan platform pada kondisi kerja, jaminan sosial, dan transisi dunia kerja (ILO, 2019, 2021). Dukungan tidak selalu harus mengganti semua pendapatan, tetapi perlu menyediakan jaring pengaman agar pekerja tidak mengambil risiko yang lebih besar akibat kebutuhan mendesak. Perencanaan bencana perlu memasukkan pekerja platform sebagai bagian dari tenaga kerja esensial di beberapa layanan.

Platform dapat memberikan pemberitahuan dini tentang penurunan permintaan atau perubahan sistem yang memengaruhi akses tugas. Informasi agregat membantu pekerja membuat keputusan mengenai jam

kerja dan biaya, meskipun prediksi tidak dapat menjamin pesanan. Ketika terjadi gangguan teknis besar, platform sebaiknya memiliki rencana kesinambungan layanan dan prosedur untuk menangani kerugian yang disebabkan kesalahan mereka. Catatan otomatis dapat mendokumentasikan waktu pekerja tersedia dan pesanan gagal. Peninjauan pascainsiden dapat mengidentifikasi apakah desain insentif mendorong pekerja mengambil risiko atau apakah pemberitahuan terlambat. Kesiapsiagaan semacam ini membangun kepercayaan dan mengurangi dampak kegagalan sistem.

Ketahanan juga berkaitan dengan kemampuan pekerja beralih ke sumber penghasilan lain. Portofolio, sertifikasi yang diakui lintas platform, tabungan, dan pelatihan ulang memudahkan mobilitas. Konsultasi karier dapat membantu pekerja mengenali keterampilan yang sudah diperoleh melalui layanan pelanggan, navigasi, pemecahan masalah, atau produksi digital. Lembaga pendidikan dapat menyediakan modul fleksibel yang tidak mensyaratkan pekerja meninggalkan penghasilan untuk waktu lama. Pemerintah dan perusahaan dapat membiayai program peningkatan keterampilan melalui kemitraan yang transparan. Ukuran keberhasilannya adalah apakah pekerja memperoleh opsi yang lebih baik, bukan apakah mereka bertahan lebih lama pada satu aplikasi.

Perubahan kebijakan juga dapat menimbulkan guncangan jika diberlakukan tanpa masa transisi. Standar baru mungkin mengubah harga, kontrak, atau jumlah tugas. Penilaian dampak dan tahapan implementasi membantu perusahaan beradaptasi, sementara perlindungan pekerja tetap dijaga sejak awal. Masa transisi sebaiknya memiliki tenggat dan indikator, bukan menjadi penundaan tanpa akhir. Pekerja perlu mengetahui perubahan apa yang akan terjadi dan bagaimana mereka dapat mempersiapkan diri. Dengan kombinasi perlindungan dasar dan implementasi yang terencana, pembaruan aturan dapat meningkatkan standar tanpa menciptakan ketidakpastian tambahan yang tidak perlu.

25. Lingkungan, mobilitas, dan keberlanjutan kerja platform

Transportasi dan pengantaran berbasis aplikasi berhubungan dengan konsumsi energi, kemacetan, kualitas udara, serta penggunaan kendaraan. Peralihan ke kendaraan listrik dapat mengurangi emisi lokal, tetapi biaya kendaraan dan akses pengisian daya berpotensi membebani pengemudi. Program transisi harus menilai harga pembelian, jarak tempuh, keamanan baterai, waktu pengisian, nilai jual kembali, dan ketersediaan bengkel. Subsidi atau pembiayaan tidak boleh mendorong pekerja mengambil utang tanpa jaminan permintaan yang memadai. Perusahaan yang memperoleh manfaat dari perubahan armada dapat ikut menanggung biaya, sementara pemerintah menyediakan infrastruktur publik dan standar keselamatan.

Desain algoritma dapat memengaruhi rute, penggabungan pesanan, dan jumlah perjalanan kosong. Optimalisasi yang hanya mengejar kecepatan berpotensi memperpanjang jam kerja atau mendorong pengemudi menuju lokasi berisiko. Sistem yang memasukkan keselamatan, emisi, dan waktu istirahat dapat menghasilkan pilihan yang lebih seimbang. Konsumen dapat diberi estimasi waktu yang realistis agar tuntutan pengantaran seketika tidak dipindahkan kepada pekerja melalui tekanan di jalan. Platform juga dapat mengungkapkan prinsip umum optimasi rute dan memberi pekerja pilihan untuk menolak rute berbahaya. Tujuan keberlanjutan perlu mencakup kesejahteraan pekerja, bukan hanya jejak karbon layanan.

Pekerjaan daring memiliki dimensi lingkungan yang berbeda, termasuk konsumsi listrik pusat data, peralatan elektronik, dan siklus penggantian perangkat. Pekerja yang harus memiliki komputer baru untuk memenuhi standar aplikasi dapat menanggung biaya dan limbah elektronik. Kompatibilitas dengan perangkat yang masih berfungsi, perbaikan yang terjangkau, dan informasi tentang kebutuhan teknis dapat mengurangi tekanan tersebut. Pelatihan digital dapat mengajarkan penggunaan perangkat secara efisien dan keamanan dasar. Platform dapat mempertimbangkan dampak lingkungan dalam pengadaan layanan komputasi tanpa meminta pekerja menanggung biaya yang tidak berkaitan dengan kendali mereka.

Keberlanjutan jangka panjang menuntut perpaduan antara kebijakan tenaga kerja, transportasi, energi, dan tata ruang. Pekerja tidak boleh ditempatkan sebagai pihak yang harus memilih antara pendapatan harian dan tujuan lingkungan yang manfaatnya lebih luas. Transisi yang adil memberi waktu, pembiayaan, pelatihan, dan konsultasi bagi mereka yang terdampak. Data dan evaluasi perlu memeriksa siapa yang menerima manfaat serta siapa yang membayar biaya. Bila platform, pemerintah, konsumen, dan pekerja berbagi tanggung jawab secara proporsional, inovasi mobilitas dapat menghasilkan layanan yang lebih bersih dan pekerjaan yang lebih aman.

26. Metode memahami kerja platform dan batas data

Penelitian tentang pekerja platform menghadapi masalah definisi dan keterwakilan. Survei rumah tangga umum mungkin mencatat pekerjaan utama tetapi melewatkan beberapa jam tugas daring sebagai pekerjaan sampingan. Data aplikasi memuat aktivitas transaksi tetapi tidak selalu menunjukkan jam mencari proyek, biaya, atau pekerjaan yang dilakukan di luar sistem. Sampel yang hanya mencakup pekerja aktif berisiko tidak melihat orang yang telah keluar karena akun diblokir atau pendapatan menurun. Karena itu, pengukuran perlu menggabungkan survei, data administratif, wawancara, dan catatan waktu. Setiap sumber memiliki batas; triangulasi membantu mencegah satu angka diperlakukan sebagai gambaran lengkap pasar.

Definisi statistik sebaiknya membedakan pekerjaan yang didapat melalui platform, pekerjaan yang dikendalikan platform, dan layanan yang sekadar dipromosikan secara daring. Perbedaan ini penting untuk mengukur siapa pemberi kerja, bagaimana komisi bekerja, dan seberapa besar keputusan dibuat oleh sistem. Kategori juga perlu membedakan kerja berbasis lokasi dan berbasis web, utama dan tambahan, serta pekerja yang mengandalkan satu atau beberapa platform. Definisi yang berubah-ubah menyulitkan perbandingan antarwaktu dan antardaerah. Badan statistik dapat berkonsultasi dengan akademisi, serikat, platform, dan organisasi pekerja untuk menetapkan pertanyaan yang dipahami responden dan menghasilkan ukuran yang konsisten.

Pengumpulan data harus melindungi pekerja. Data lokasi dan transaksi dapat mengungkap identitas, kebiasaan, atau hubungan pelanggan walaupun nama dihapus. Penggunaan data untuk penelitian memerlukan batas tujuan, penyimpanan aman, agregasi yang mencegah identifikasi ulang, dan proses akses yang disetujui. Pekerja perlu diberi tahu bagaimana data mereka digunakan dan dapat mengajukan keberatan sesuai aturan. Penggunaan data tidak boleh membuat responden kehilangan akun atau dianggap kurang loyal. Peneliti independen dapat meninjau metodologi dan melaporkan keterbatasan tanpa mempublikasikan rincian yang membahayakan pekerja.

Penelitian kualitatif memberi pemahaman yang tidak selalu terlihat di dashboard: cara pekerja menafsirkan insentif, strategi menggabungkan platform, pengalaman mengajukan banding, dan keputusan rumah tangga saat permintaan turun. Kisah individu tidak otomatis mewakili seluruh pekerja, tetapi dapat membantu mengungkap mekanisme yang kemudian diuji dengan data lebih luas. Kemitraan penelitian jangka panjang memungkinkan perubahan platform dipelajari dari waktu ke waktu. Hasil sebaiknya dibagikan kepada komunitas pekerja dalam bahasa yang mudah digunakan, sehingga penelitian tidak hanya mengambil pengalaman mereka tetapi juga memberi informasi yang berguna untuk pengorganisasian dan kebijakan.

Glossarium

Algoritma — Instruksi komputasi yang memproses data untuk menghasilkan pengurutan, rekomendasi, prediksi, atau keputusan.

Manajemen algoritmik — Penggunaan sistem otomatis untuk mengalokasikan tugas, memantau kinerja, menentukan harga atau insentif, serta memengaruhi akses kerja.

Platform kerja digital — Layanan digital yang menjadi perantara atau mengorganisasi pekerjaan berbayar, baik yang dilakukan di lokasi fisik maupun daring.

Kerja berbasis lokasi — Pekerjaan yang harus dilakukan di tempat tertentu, seperti transportasi, pengantaran, atau jasa rumah tangga.

Kerja berbasis web — Pekerjaan yang dapat diselesaikan secara daring melalui internet, termasuk desain, pemrograman, penerjemahan, dan tugas mikro.

Ekonomi gig — Bagian ekonomi yang mengorganisasi pekerjaan dalam tugas atau proyek jangka pendek; istilah ini tidak selalu identik dengan kerja platform.

Pendapatan bersih — Penghasilan setelah dikurangi biaya yang diperlukan untuk bekerja, termasuk alat, bahan bakar, data, perawatan, dan biaya transaksi.

Waktu siaga — Waktu ketika pekerja tersedia atau menunggu pekerjaan, tetapi tidak sedang mengerjakan tugas berbayar secara langsung.

Portabilitas perlindungan sosial — Kemampuan mempertahankan atau mengakumulasi perlindungan saat seseorang berpindah pekerjaan, platform, atau status kerja.

Status hubungan kerja — Klasifikasi hukum tentang hubungan pekerja dengan pihak yang mengorganisasi pekerjaan, ditentukan berdasarkan hukum dan fakta praktik.

Pekerja mandiri — Orang yang menjalankan usaha sendiri dan memiliki kendali serta tanggung jawab ekonomi yang nyata; label kontrak saja tidak menentukan status ini.

Portabilitas data — Kemampuan memperoleh dan memindahkan data pribadi atau riwayat kerja dalam format yang dapat digunakan kembali secara aman.

Efek jaringan — Keadaan ketika nilai suatu layanan meningkat bagi pengguna saat jumlah pengguna lain di dalam jaringan bertambah.

Penonaktifan akun — Penghentian sementara atau permanen akses pekerja ke platform, yang dapat berdampak langsung pada akses terhadap pelanggan dan penghasilan.

Dialog sosial — Proses konsultasi, negosiasi, dan pertukaran informasi antara pemerintah, pengusaha/platform, dan pekerja atau organisasi mereka.

Cakupan universal — Penerapan hak dasar kepada semua pekerja dalam ruang lingkup tertentu tanpa bergantung sepenuhnya pada satu klasifikasi hubungan kerja.

Pekerjaan layak — Pekerjaan yang menghormati hak, memberi kesempatan produktif dan penghasilan yang adil, menyediakan perlindungan sosial, dan memungkinkan dialog.

Interoperabilitas — Kemampuan sistem berbeda untuk bertukar atau menggunakan informasi menurut standar yang disepakati.

Tata kelola data — Aturan, tanggung jawab, dan proses yang menentukan bagaimana data dikumpulkan, digunakan, disimpan, dibagikan, dan dihapus.

Kecerdasan buatan generatif — Sistem AI yang dapat menghasilkan teks, gambar, kode, atau keluaran lain berdasarkan pola dalam data.

Koperasi platform — Organisasi yang dimiliki atau dikendalikan anggota pekerja/pengguna dan menyediakan layanan digital secara kolektif.

Ketergantungan ekonomi — Derajat ketika mata pencaharian pekerja bergantung pada satu platform atau pihak yang mengendalikan akses ke pekerjaan.

Asimetri informasi — Keadaan ketika satu pihak memiliki informasi lebih banyak atau lebih baik daripada pihak lain dalam suatu hubungan ekonomi.

Praduga status kerja — Aturan yang menetapkan status tertentu ketika indikator awal terpenuhi, kecuali pihak yang mengendalikan hubungan membuktikan sebaliknya.

Audit algoritma — Pemeriksaan terstruktur terhadap tujuan, data, kinerja, bias, dan dampak sistem otomatis oleh pihak yang kompeten.

Upah efektif per jam — Penghasilan bersih dibagi keseluruhan waktu yang terkait dengan kerja, termasuk waktu tunggu dan pekerjaan pendukung yang relevan.

Portofolio kerja — Kumpulan bukti keterampilan, proyek, dan pengalaman yang dapat digunakan pekerja untuk memperoleh peluang di luar satu platform.

Perlindungan psikososial — Langkah untuk mencegah atau mengurangi stres kerja, kelelahan, isolasi, pelecehan, dan risiko terhadap kesehatan mental.

Kebebasan berserikat — Hak pekerja untuk membentuk atau bergabung dengan organisasi pekerja dan berpartisipasi dalam kegiatan kolektif sesuai hukum.

Pencocokan digital — Proses sistem untuk mempertemukan permintaan layanan dengan pekerja berdasarkan data, preferensi, lokasi, atau kriteria lain.

Daftar Pustaka

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.* International Labour Office. https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-and-future-work-towards-decent-work-online-world

Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum Republik Indonesia. (2026, October 6). *DJPP Kementerian Hukum kawal pengesahan RUU Pelindungan Ketenagakerjaan dan RUU Satu Data Indonesia.* https://djpp.kemenkum.go.id/publikasi/indeks-berita/djpp-kementerian-hukum-kawal-pengesahan-ruu-pelindungan-ketenagakerjaan-dan-ruu-satu-data-indonesia

Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research, 23*(2), 135–162. https://doi.org/10.1177/1024258916687250

International Labour Organization. (2019). *Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work.* International Labour Office. https://www.ilo.org/publications/work-brighter-future

International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. International Labour Office. https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work

International Labour Organization. (2026a, June 12). *Convention concerning decent work in the platform economy, 2026 (No. 193).* NORMLEX. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:4496059

International Labour Organization. (2026b, February 16). *Digital labour platforms: Number of platforms and workers.* https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-number-platforms-and-workers

International Labour Organization. (2026c). *How will ILO's latest Convention promote decent work in the platform economy?* https://www.ilo.org/resource/article/how-will-ilos-latest-convention-promote-decent-work-platform-economy

International Labour Organization. (2026d, June). *International Labour Conference ends with adoption of the first Convention on decent work in the platform economy.* https://www.ilo.org/resource/news/international-labour-conference-ends-adoption-first-convention-decent-work

Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals, 14*(1), 366–410. https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2026, March 2). *Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/4/HK.04.00/III/2026 tentang pemberian Bonus Hari Raya Keagamaan Tahun 2026 bagi pengemudi dan kurir pada layanan angkutan berbasis aplikasi.* https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/2984/surat-edaran-menteri-nomor-4-tahun-2026

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.* Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.* Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150.

Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology, 46*, 273–294. https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society, 33*(1), 56–75. https://doi.org/10.1177/0950017018785616

World Bank. (2023). *Working without borders: The promise and peril of online gig work.* World Bank. https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1904-9