PEKERJA PLATFORM DIGITAL

Fleksibilitas Kerja dan Kepastian Perlindungan

Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD
Guru Besar Manajemen dan AI Data Analyst | IBM-ASMI | RudyCT Academic Series
www.rudyct.com/cv.pdf



1 PELUANG FLEKSIBILITAS



Atur waktu dan lokasi



Akses pelanggan lebih luas



Peluang penghasilan tambahan

2 RISIKO YANG PERLU DIKELOLA



Pendapatan berubah-ubah



Biaya kerja dan waktu tunggu



Risiko keselamatan dan kelelahan



Rating, data, dan keputusan algoritme yang kurang transparan

3 PILAR PERLINDUNGAN



Informasi tarif, potongan, dan algoritme



Jaminan sosial yang mudah diakses dan portabel



Keselamatan kerja dan perlindungan data



Alasan jelas serta banding manusia untuk penangguhan akun



Dialog sosial dan suara kolektif pekerja



Status hubungan kerja dinilai berdasarkan fakta pelaksanaan kerja, bukan hanya label kontrak.

Perpres 27/2026 mengatur ekosistem transportasi berbasis platform digital.

Pekerja Platform Digital: Fleksibilitas Kerja dan Kepastian Perlindungan

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

IBM-ASMI | RudyCT Academic Series

Abstract

Artikel ini menganalisis hubungan antara fleksibilitas kerja dan kepastian perlindungan bagi pekerja platform digital, meliputi layanan berbasis isiko seperti transportasi dan pengantaran serta pekerjaan daring seperti freelance dan microtask. Pembahasan menelaah kendali algoritmik, status hubungan kerja, pendapatan bersih, keselamatan, privasi, penangguhan akun, jaminan isiko, suara kolektif, dan ketimpangan akses. Dalam konteks Indonesia hingga 31 Oktober 2026, artikel menguraikan ruang lingkup Perpres Nomor 27 Tahun 2026, Surat Edaran Kemnaker tentang Bonus Hari Raya 2026, serta posisi ILO Convention No. 193 yang diadopsi pada Juni 2026 tetapi tidak otomatis menjadi hukum nasional tanpa proses ratifikasi. Artikel berargumen bahwa perlindungan efektif memerlukan hak minimum lintas status, klasifikasi berdasarkan fakta, mekanisme transparansi dan banding, jaminan isiko isiko e, dialog isiko, serta pembagian isiko yang sejalan dengan kendali dan manfaat ekonomi.

Kata Kunci: pekerja platform digital; kerja gig; fleksibilitas kerja; pengelolaan algoritmik; hubungan kerja; jaminan sosial; perlindungan pekerja

Pendahuluan

Pekerja platform digital telah menjadi bagian yang semakin terlihat dalam kehidupan ekonomi sehari-hari. Ketika seseorang memesan kendaraan, makanan, jasa rumah tangga, penerjemahan, desain, pengujian perangkat lunak, atau tugas mikro melalui aplikasi, sebuah sistem digital menghubungkan permintaan dengan tenaga kerja yang tersebar. Perubahan ini bukan sekadar penggunaan teknologi baru untuk mencari pekerjaan. Platform mengatur bagaimana pekerjaan ditemukan, ditawarkan, diterima, dinilai, dibayar, dan kadang-kadang dihentikan. Karena itu, perdebatan mengenai fleksibilitas perlu berjalan bersama pertanyaan tentang siapa yang menanggung risiko dan bagaimana hak dasar pekerja dijamin.

Artikel ini membahas hubungan yang tidak sederhana antara kebebasan mengatur kerja dan kepastian perlindungan. Model platform dapat membuka pintu bagi orang yang kesulitan memperoleh pekerjaan formal, memberikan tambahan pendapatan, dan memperluas pilihan konsumen. Pada saat yang sama, pendapatan yang berfluktuasi, biaya alat kerja, risiko keselamatan, ketidakjelasan status, dan keputusan otomatis dapat membuat pekerja berada dalam posisi tawar yang lemah. Pengalaman seorang pengemudi transportasi daring tentu berbeda dari pekerja lepas yang mengerjakan desain dari rumah, tetapi keduanya dapat bergantung pada sistem perantara digital untuk memperoleh klien dan pendapatan.

Fokus pembahasan adalah bagaimana Indonesia dapat mempertahankan inovasi dan manfaat ekonomi platform sambil memastikan bahwa fleksibilitas tidak menjadi nama lain bagi pemindahan seluruh risiko kepada pekerja. Penjelasan menggabungkan konsep hubungan kerja, tata kelola algoritmik, jaminan sosial, keselamatan, dan dialog sosial. Perkembangan peraturan yang tersedia hingga 31 Oktober 2026 turut diuraikan. Perpres Nomor 27 Tahun 2026 secara khusus mengatur pelindungan ekosistem transportasi berbasis platform digital, sehingga cakupannya tidak dapat begitu saja dianggap mengatur seluruh bentuk platform tenaga kerja daring. ILO Convention No.

193, yang diadopsi pada Juni 2026, juga dibahas sebagai standar internasional yang belum otomatis menjadi hukum nasional Indonesia.

Pertanyaan pokoknya bukan apakah semua pekerja platform harus diperlakukan persis sama, melainkan perlindungan apa yang layak diberikan kepada setiap orang yang bekerja melalui platform, dengan mempertimbangkan fakta hubungan dan jenis risikonya. Kerangka yang baik perlu mengakui keberagaman: ada pekerja yang benar-benar mandiri dengan banyak klien, ada yang tergantung pada satu aplikasi, dan ada yang secara formal disebut mitra tetapi dalam praktiknya dikendalikan secara rinci. Penilaian yang adil membutuhkan bukti tentang kondisi nyata, bukan sekadar label kontrak atau slogan pemasaran.

Memahami ekosistem dan ragam kerja platform

Istilah pekerja platform digital merujuk pada orang yang melakukan pekerjaan atau menyediakan jasa melalui perantara digital yang mengorganisasi permintaan dan penawaran. Pekerjaan dapat terjadi secara lokal, misalnya mengantar penumpang, makanan, paket, membersihkan rumah, atau memperbaiki peralatan. Pekerjaan dapat pula berlangsung sepenuhnya daring, seperti penerjemahan, desain grafis, anotasi data, moderasi konten, pemrograman, transkripsi, dan tugas mikro. Platform biasanya menyediakan antarmuka bagi klien dan pekerja, proses pencocokan, sistem pembayaran, penilaian, serta aturan akses terhadap pesanan atau proyek.

Perbedaan antara kerja berbasis lokasi dan kerja daring penting bagi analisis perlindungan. Pengemudi dan kurir menghadapi lalu lintas, cuaca, kelelahan fisik, biaya kendaraan, dan waktu menunggu di ruang publik. Pekerja daring menghadapi persaingan lintas negara, tarif per tugas yang dapat sangat rendah, ketidakpastian pembayaran, isolasi, dan kemungkinan pekerjaan ditolak setelah dikerjakan. Pekerja rumah tangga melalui aplikasi dapat menghadapi risiko kekerasan atau pelecehan di ruang privat. Pekerja moderasi konten berhadapan dengan paparan materi traumatis. Rancangan kebijakan

yang hanya berpusat pada pengemudi tidak akan menyelesaikan kebutuhan seluruh kelompok tersebut.

Platform juga memiliki variasi model usaha. Ada platform yang sekadar mempertemukan klien dengan profesional mandiri, sementara sebagian lain menentukan tarif, menugaskan pekerjaan, membatasi komunikasi, memonitor pelaksanaan, mengatur peringkat, dan mengendalikan akses ke pelanggan. Ada platform yang mengambil komisi dari setiap transaksi dan ada yang menjual akses ke daftar proyek atau layanan premium. Ada hubungan langsung antara perusahaan platform dan pekerja, tetapi pada model lain terdapat vendor, agen, perusahaan alih daya, atau subkontraktor. Kompleksitas ini membuat pertanyaan tentang pemberi kerja, tanggung jawab, dan yurisdiksi lebih sulit dijawab dengan satu formula.

Ekosistem yang sama mencakup lebih dari pekerja dan platform. Konsumen menginginkan layanan cepat dengan harga terjangkau. UMKM memanfaatkan aplikasi untuk menjangkau pelanggan, tetapi dapat bergantung pada algoritme pencarian, iklan, promosi, dan struktur biaya. Pemerintah berupaya memungut pajak, memastikan keselamatan, mencegah penipuan, dan memperluas jaminan sosial. Investor dan pemilik modal mendorong pertumbuhan, efisiensi, serta skala. Regulasi yang baik mengakui hubungan timbal balik itu tanpa mengorbankan pihak yang mempunyai daya tawar paling kecil. Prinsip keadilan berarti biaya penyesuaian perlu dibagi sesuai kendali, manfaat, dan kemampuan masing-masing pihak.

Janji fleksibilitas dan batas otonomi

Fleksibilitas adalah alasan penting seseorang memilih kerja platform. Pekerja dapat masuk dan keluar dari aplikasi, menentukan jam kerja, memilih lokasi tertentu, menerima pekerjaan tambahan saat permintaan meningkat, atau menyesuaikan jadwal dengan studi, pengasuhan, dan pekerjaan utama. Bagi orang yang tidak mudah mengakses pekerjaan tetap, hambatan masuk yang rendah dapat membuka pendapatan. Platform juga memungkinkan

perusahaan kecil memperoleh tenaga ahli berdasarkan proyek tanpa membangun organisasi besar. Dalam kondisi tertentu, kebebasan tersebut nyata dan bernilai, sehingga kebijakan tidak semestinya menghapusnya tanpa alasan.

Namun kebebasan untuk menekan tombol "mulai bekerja" tidak selalu sama dengan otonomi menentukan syarat kerja. Pekerja mungkin bebas memilih kapan membuka aplikasi, tetapi tidak mengetahui bagaimana tarif berubah, bagaimana pesanan dibagikan, seberapa besar penolakan memengaruhi prioritas, atau mengapa akun dibatasi. Jika insentif hanya dapat dicapai pada jam tertentu, kebebasan formal dapat berubah menjadi tekanan untuk hadir saat sistem menetapkan puncak permintaan. Jika pendapatan utama bergantung pada satu aplikasi, pekerja mungkin secara praktis tidak dapat menolak pesanan yang kurang menguntungkan tanpa menanggung konsekuensi pada pendapatan berikutnya.

Konsep otonomi karena itu perlu diurai menjadi beberapa dimensi. Pertama, kendali atas waktu: apakah pekerja benar-benar dapat memilih kapan dan berapa lama bekerja? Kedua, kendali atas tugas: apakah pekerja dapat memilih klien, menawar harga, atau menolak proyek? Ketiga, kendali atas proses: apakah metode kerja ditentukan pekerja atau dipantau oleh sistem? Keempat, kendali atas hasil: siapa yang menentukan kualitas, penilaian, dan sanksi? Kelima, kendali atas penghasilan: apakah pekerja mengetahui nilai bersih yang diterima sebelum mengerjakan tugas? Kebebasan yang hanya mencakup waktu masuk aplikasi belum cukup untuk menyimpulkan bahwa hubungan sepenuhnya mandiri.

Riset tentang kerja gig menunjukkan bahwa pengalaman pekerja bersifat campuran: beberapa menikmati keleluasaan memilih pekerjaan, tetapi juga menghadapi kontrol algoritmik dan ketidakpastian pasar (Wood et al., 2019). Rani dan Furrer (2021) menguraikan bagaimana rancangan platform dan pengelolaan algoritmik dapat memengaruhi akses pada tugas, remunerasi, serta waktu kerja, termasuk pada pekerja di negara berkembang. Karena itu,

evaluasi fleksibilitas sebaiknya bertanya siapa yang memiliki pilihan substantif, siapa yang menetapkan batas, dan apakah pilihan pekerja disertai akses pada informasi yang cukup untuk membuat keputusan.

Algoritme sebagai pengelola kerja

Algoritme platform bukan sekadar kalkulator netral. Sistem otomatis dapat mencocokkan permintaan dan pekerja, menetapkan urutan penawaran, mengestimasi waktu, memantau lokasi, menghitung tarif, memilih promosi, menyusun peringkat, dan memberi peringatan. Fitur yang berbeda membentuk tata kelola kerja. Ketika sistem menentukan peluang mendapatkan pekerjaan atau akses ke penghasilan, pilihan desain teknis menjadi keputusan ekonomi dan sosial. Pekerja biasanya hanya melihat sebagian antarmuka, sementara data dan logika yang menentukan hasil berada di sisi perusahaan. Asimetri informasi ini mengurangi kemampuan pekerja untuk memahami, memeriksa, dan mengajukan keberatan.

Pengelolaan algoritmik dapat membawa manfaat operasional. Pencocokan cepat membantu konsumen menemukan jasa, mereduksi biaya transaksi, dan mengelola fluktuasi permintaan. Sistem dapat mengurangi waktu koordinasi, mengarahkan pesanan ke wilayah yang membutuhkan layanan, dan mendeteksi sebagian kecurangan. Tetapi pengelolaan otomatis juga menciptakan bentuk pengawasan yang sulit dilihat: pelacakan lokasi, pencatatan kecepatan respons, evaluasi pelanggan, pengukuran tingkat penerimaan, bahkan inferensi tentang produktivitas. Ketika keputusan-keputusan tersebut dihubungkan dengan insentif dan akses akun, perangkat lunak menjalankan fungsi manajerial walaupun perusahaan menghindari istilah "atasan".

Kellogg, Valentine, dan Christin (2020) menjelaskan bahwa algoritme menjadi arena baru dalam perebutan kendali di tempat kerja: organisasi menggunakan teknologi untuk mengatur dan mengawasi, sementara pekerja dapat menyiasati, menguji, atau menentangnya. Dalam konteks platform,

kontrol dapat bersifat tidak langsung. Tidak ada supervisor yang memberi instruksi lisan, tetapi pemberitahuan, skor, batas waktu, dan perubahan peluang pesanan membentuk perilaku. Rosenblat dan Stark (2016) menunjukkan pentingnya ketimpangan informasi dalam hubungan pengemudi dengan aplikasi: pekerja dapat mengalami kendali sistem tanpa memahami sepenuhnya logika yang mengaturnya. Kerangka ini menolong kita melihat bahwa perantara digital juga dapat menjadi pengatur hubungan kerja.

Kepastian tidak mengharuskan perusahaan membuka kode sumber atau rahasia dagang secara menyeluruh. Yang dibutuhkan pekerja adalah informasi yang bermakna: variabel utama yang memengaruhi pencocokan dan pendapatan, akibat dari tindakan tertentu, cara data dikumpulkan, kondisi perubahan tarif, alasan keputusan signifikan, serta prosedur untuk meminta peninjauan manusia. Penjelasan harus disampaikan dalam bahasa sederhana dan tepat waktu, bukan hanya dalam kontrak panjang yang sulit diakses. Pengungkapan dapat dirancang berlapis: ringkasan untuk semua pekerja, rincian individual untuk keputusan yang memengaruhi mereka, dan akses yang lebih lengkap bagi regulator atau auditor independen.

Pendapatan, waktu kerja, dan biaya tersembunyi

Pendapatan pekerja platform sering dipersepsikan melalui angka bruto yang tampil di aplikasi. Namun pendapatan bersih memerlukan perhitungan setelah komisi, biaya bahan bakar, cicilan atau sewa kendaraan, perawatan, kuota internet, perangkat, pajak, perlengkapan keselamatan, dan waktu yang tidak dibayar. Pengemudi mungkin menerima pembayaran untuk perjalanan, tetapi tidak untuk menunggu pesanan, kembali dari lokasi tujuan, mengisi bahan bakar, atau membersihkan kendaraan. Pekerja daring dapat menerima pembayaran hanya untuk tugas yang disetujui, sementara waktu mencari proyek, menulis proposal, melakukan revisi, dan menangani sengketa tidak tercatat sebagai jam berbayar.

Mengukur penghasilan per jam memerlukan definisi jam kerja yang jujur. Jika pekerja mengaktifkan beberapa aplikasi bersamaan, semua waktu siaga tidak boleh dihitung ganda; tetapi waktu siaga yang dibatasi oleh kebutuhan untuk tetap berada di zona tertentu tetap merupakan beban ekonomi. Pengukuran yang berguna membandingkan pendapatan bersih dengan seluruh waktu yang secara wajar dibutuhkan untuk menghasilkan pendapatan tersebut. Analisis juga perlu membedakan jam aktif dan jam ketersediaan, serta menangkap variasi harian dan musiman. Rata-rata bulanan dapat menyembunyikan hari-hari dengan pendapatan sangat rendah atau biaya tak terduga yang besar.

Ketidakpastian pendapatan bukan hanya soal jumlah uang, melainkan kemampuan merencanakan kehidupan. Pendapatan yang berfluktuasi mengganggu pembayaran kontrakan, cicilan, biaya sekolah, tabungan, dan iuran jaminan sosial. Pekerja dapat mengambil lebih banyak jam ketika permintaan menurun, sehingga menciptakan siklus kelelahan. Insentif berbasis target dapat mendorong pekerja memperpanjang waktu di jalan atau menyelesaikan tugas dengan terburu-buru. Tarif promosi kadang meningkatkan volume pesanan tanpa menaikkan penghasilan bersih secara sebanding. Karena sistem dapat berubah, pengalaman pendapatan minggu lalu tidak selalu menjadi dasar yang dapat diandalkan untuk keputusan bulan depan.

Kebijakan pendapatan perlu membedakan pekerja yang secara hukum merupakan pekerja dalam hubungan kerja dari pekerja mandiri. Apabila suatu hubungan memenuhi indikator hubungan kerja, standar upah minimum dan kompensasi biaya mengikuti aturan yang relevan. Bagi kategori mandiri, pertanyaan kebijakan mencakup transparansi nilai transaksi, batas potongan, informasi tarif sebelum penerimaan pekerjaan, akses kepada data penghasilan, dan mekanisme untuk menilai apakah imbalan bersih layak. Konvensi ILO No. 193 mengatur pembayaran secara tepat waktu dan transparan, serta mensyaratkan pertimbangan perlindungan upah minimum bagi pekerja

platform yang tidak berada dalam hubungan kerja; implementasi nasional tetap harus mengikuti proses hukum dan konsultasi.

Klasifikasi hubungan kerja: fakta di balik label

Pekerja platform sering dikategorikan sebagai mitra, kontraktor independen, freelancer, atau pelaku usaha mikro. Label kontrak merupakan salah satu fakta, tetapi tidak selayaknya menjadi satu-satunya penentu. Analisis hubungan kerja pada umumnya memperhatikan cara kerja berlangsung: tingkat kendali atas tugas, kewajiban untuk bekerja pribadi, integrasi ke dalam layanan inti perusahaan, ketergantungan ekonomi, siapa yang menyediakan sarana, siapa yang menentukan harga, apakah pekerja bebas membangun basis pelanggan sendiri, dan bagaimana sanksi diterapkan. Bobot tiap unsur dapat berbeda menurut peraturan dan yurisdiksi.

Dua orang dengan pekerjaan yang sama dapat memiliki hubungan berbeda. Seorang konsultan desain mungkin menawarkan jasa kepada banyak klien, menentukan harga, memakai merek sendiri, memilih proyek, dan menanggung risiko usaha. Sebaliknya, pekerja yang mendapatkan hampir seluruh pendapatan dari satu aplikasi, menerima harga yang tidak dapat dinegosiasikan, mengikuti instruksi standar, dinilai terus-menerus, dan bisa kehilangan akses kerja melalui keputusan sepihak dapat mengalami ketergantungan yang lebih tinggi. Pengujian substansi perlu menghindari asumsi bahwa setiap pekerja platform adalah karyawan atau bahwa setiap pekerja yang menggunakan kata “mitra” otomatis wiraswasta.

Klasifikasi yang salah dapat memengaruhi upah, jam kerja, cuti, keselamatan, jaminan sosial, pajak, hak berorganisasi, dan akses penyelesaian perselisihan. Jika pekerja diklasifikasikan mandiri padahal hubungan faktualnya menyerupai hubungan kerja, biaya kepatuhan dapat dipindahkan secara sepihak. Jika semua pekerja dipaksa masuk ke kategori karyawan tanpa melihat kondisi riil, peluang untuk kerja mandiri yang autentik bisa berkurang. Jalan tengahnya bukan menghapus kategori hukum, melainkan menyediakan tes yang jelas,

prosedur pemeriksaan yang cepat, beban pembuktian yang wajar, dan hak minimum yang berlaku luas sambil mempertahankan perbedaan sesuai status.

ILO Convention No. 193 yang diadopsi pada 12 Juni 2026 mengarahkan negara anggota untuk mengambil langkah agar klasifikasi pekerja platform mencerminkan fakta pelaksanaan pekerjaan dan pembayaran, dengan mempertimbangkan kekhasan platform. Pada tanggal penulisan artikel ini, adopsi Konvensi merupakan perkembangan standar internasional, tetapi bukan bukti bahwa Indonesia telah meratifikasinya. Setelah ratifikasi dan berlakunya sesuai prosedur, negara perlu menerjemahkan kewajiban internasional ke dalam aturan nasional. Sebelum proses tersebut selesai, konvensi tetap dapat menjadi rujukan analitis dan dasar dialog kebijakan, bukan pengganti hukum domestik yang berlaku.

Perkembangan kebijakan Indonesia

Sampai Oktober 2026, perkembangan penting di Indonesia adalah terbitnya Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ekosistem Transportasi Berbasis Platform Digital. Pemerintah menjelaskan bahwa regulasi ini mencakup transportasi orang serta pengantaran barang dan makanan, dengan prinsip adil, aman, transparan, dan berkelanjutan. Informasi publik menyebut perjanjian kemitraan perlu disusun dengan jelas dan memuat hak serta kewajiban, struktur biaya, insentif, jaminan sosial, akses data transaksi, penggunaan sistem otomatis berbasis algoritme, dan mekanisme pengaduan. Ini merupakan perkembangan signifikan bagi sektor yang lama memerlukan kepastian aturan.

Perpres tersebut perlu dibaca sesuai judul dan ruang lingkupnya. Ia mengatur ekosistem transportasi berbasis platform, bukan serta-merta seluruh kategori pekerja platform seperti pekerja microtask global, moderator konten, atau tenaga ahli yang menjual jasa secara daring. Pengumuman resmi juga menyebut hak pengemudi atas informasi biaya layanan, perlindungan data pribadi, penjelasan sistem otomatis, akses pengaduan, dan perlindungan

jaminan sosial yang setidaknya mencakup jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, dan kematian menurut peraturan yang berlaku. Rincian pelaksanaan, pengawasan, dan koordinasi antarinstansi menjadi hal penting untuk menilai bagaimana hak tersebut diwujudkan dalam praktik.

Pemerintah dan DPR mengumumkan bahwa aturan pelaksanaan kementerian terkait perlu diselesaikan paling lambat 31 Desember 2026. Dengan demikian, pada tanggal artikel ini, sebagian aspek operasional masih berada dalam masa perumusan dan implementasi. Artikel ini tidak menganggap bahwa seluruh ketentuan sudah memiliki mekanisme rinci yang berjalan seragam. Penilaian kebijakan harus mengamati peraturan turunan, pedoman tarif, pengawasan perjanjian kemitraan, forum koordinasi, prosedur pengaduan, serta data hasil pelaksanaan. Kejelasan kronologi dan status hukum mencegah pembaca menyamakan pengumuman, kewajiban normatif, aturan teknis, dan hasil lapangan.

Kebijakan lain yang relevan adalah Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/4/HK.04.00/III/2026 mengenai Bonus Hari Raya Keagamaan 2026 bagi pengemudi dan kurir layanan angkutan berbasis aplikasi. JDIH Kemnaker menyatakan surat edaran itu berstatus berlaku dan menganjurkan pemberian BHR kepada pekerja terdaftar resmi selama 12 bulan terakhir, dengan jumlah paling sedikit 25 persen dari rata-rata pendapatan bersih 12 bulan, transparan dalam penghitungan, serta dibayar paling lambat tujuh hari sebelum Idulfitri 1447 H. Karena berbentuk surat edaran dan dirumuskan sebagai imbauan, ia tidak boleh dipresentasikan sebagai pengganti seluruh hak ketenagakerjaan atau jaminan upah tetap (Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan, 2026).

Jaminan sosial bagi pekerja yang dikategorikan Bukan Penerima Upah (BPU) menyediakan jalur perlindungan yang relevan bagi pengemudi daring, pekerja lepas, dan orang yang bekerja mandiri. BPJS Ketenagakerjaan menerangkan bahwa peserta BPU dapat mengakses program seperti Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, dengan pendaftaran yang dapat dilakukan secara individual atau melalui kanal tertentu (BPJS Ketenagakerjaan, n.d.).

Ketersediaan program tidak sama dengan kepesertaan universal otomatis. Keikutsertaan, kesinambungan pembayaran iuran, kecocokan manfaat, dan keterjangkauan tetap menentukan perlindungan nyata. Tanggung jawab untuk memperluas cakupan sebaiknya tidak seluruhnya diletakkan pada pekerja yang pendapatannya tidak stabil.

Keselamatan, kesehatan, dan martabat kerja

Risiko keselamatan berbeda menurut jenis pekerjaan, tetapi prinsip pencegahan berlaku lintas sektor. Untuk pengemudi dan kurir, bahaya mencakup kecelakaan lalu lintas, kondisi jalan, hujan dan panas, kelelahan, tekanan waktu, kekerasan, serta pencurian. Untuk pekerja rumah tangga, potensi bahaya terkait ruang privat, beban fisik, bahan kimia, dan interaksi dengan klien. Pekerja gudang atau layanan lapangan yang diatur melalui aplikasi dapat menghadapi target intensif dan ergonomi buruk. Pekerja daring menghadapi postur statis, gangguan mata, isolasi, stres, serta risiko kesehatan mental akibat paparan konten berbahaya atau ketidakpastian pekerjaan.

Sistem insentif dan pengukuran produktivitas dapat memperbesar atau mengurangi risiko. Penilaian keselamatan seharusnya memeriksa apakah batas waktu realistis, apakah pekerja ditekan untuk mengabaikan istirahat, apakah aplikasi tetap meminta interaksi saat bergerak, dan apakah pekerja dapat menghentikan tugas ketika kondisi tidak aman. Tanggung jawab tidak berhenti pada pemberian imbauan memakai helm. Perusahaan platform dapat merancang fitur yang mendorong perilaku aman, menghapus target yang mustahil, menawarkan jeda, mengembangkan saluran darurat, memberikan informasi risiko, dan mengintegrasikan perlindungan kecelakaan kerja dalam perjanjian.

Kesehatan mental juga perlu diperlakukan sebagai unsur keselamatan. Pendapatan yang tidak pasti, penilaian pelanggan yang tidak dapat diprediksi, ancaman pemutusan akses, serta kurangnya ruang untuk menjelaskan situasi dapat menimbulkan kecemasan. Pekerja moderasi konten mungkin melihat

materi kekerasan berulang kali; pekerja layanan rumah tangga dapat menghadapi pelecehan pelanggan tanpa dukungan langsung. Pendekatan yang berpusat pada pekerja menyediakan konsultasi, dukungan psikososial, pengelolaan paparan konten, waktu pemulihan, dan sistem laporan yang aman. Dukungan semacam ini tidak menggantikan pencegahan sumber risiko, tetapi membantu pemulihan dan menjaga martabat.

Perlindungan efektif memerlukan data tentang kecelakaan, cedera, jam kerja, jenis tugas, penyebab insiden, dan penggunaan manfaat. Data perlu dihimpun dengan metode yang melindungi identitas, tidak dipakai untuk menghukum pelapor, dan dapat dipilah berdasarkan gender, usia, disabilitas, wilayah, serta jenis pekerjaan. Tanpa data, pemerintah mungkin hanya menghitung jumlah akun aktif dan mengabaikan beban kecelakaan atau kelelahan. Platform perlu bekerja sama dengan otoritas keselamatan, fasilitas kesehatan, organisasi pekerja, dan penyedia asuransi. Pelaporan yang transparan membantu membangun standar yang menyesuaikan karakteristik pekerjaan, bukan hanya menciptakan prosedur formal.

Jaminan sosial portabel dan pembagian risiko

Jaminan sosial umumnya dibangun dengan asumsi bahwa seorang pekerja memiliki satu pemberi kerja, pendapatan berkala, dan hubungan yang berlangsung terus. Pekerja platform dapat mempunyai beberapa aplikasi sekaligus, pekerjaan lain, periode aktif dan tidak aktif, atau klien di beberapa negara. Sistem perlindungan perlu lebih mudah berpindah mengikuti pekerja. Konsep portabilitas berarti hak dan catatan jaminan sosial melekat pada individu, sementara kontribusi dapat dikumpulkan dari beberapa sumber dan disesuaikan dengan jenis hubungan. Portabilitas bukan sinonim bagi pelepasan kewajiban perusahaan; ia merupakan cara memastikan manfaat tetap terjaga ketika pekerja berpindah platform atau status.

Pembiayaan dapat dirancang melalui kombinasi iuran pekerja, kontribusi platform, dukungan publik, dan mekanisme subsidi bagi kelompok

berpendapatan rendah. Besarnya kontribusi dapat dikaitkan dengan transaksi atau penghasilan, dengan rekonsiliasi periodik dan batas administratif yang sederhana. Platform yang mengendalikan proses pembayaran memiliki kemampuan teknis untuk memotong dan menyetorkan iuran dengan persetujuan dan pengawasan yang jelas. Pekerja dengan banyak sumber pendapatan perlu dapat melihat akumulasi iuran di satu dasbor lintas penyelenggara, tanpa harus mengungkap data yang tidak diperlukan. Pilihan program harus disertai penjelasan mengenai cakupan, pengecualian, periode tunggu, serta prosedur klaim.

Jaminan sosial tidak boleh dipersempit menjadi bantuan setelah kecelakaan. Siklus hidup pekerja dapat melibatkan sakit, disabilitas, kehamilan, pengasuhan, usia tua, dan masa tanpa pekerjaan. Akses layanan kesehatan, perlindungan kecelakaan, kematian, tabungan hari tua, dan dukungan kehilangan pendapatan dapat memerlukan arsitektur berbeda. Untuk pekerja yang diklasifikasikan sebagai karyawan, skema yang berlaku bagi penerima upah harus diterapkan sesuai hukum. Untuk pekerja mandiri, skema BPU dan pengembangan perlindungan lain dapat memberi jaring pengaman. Model campuran perlu mencegah pekerja kehilangan hak ketika statusnya diperselisihkan.

Pembagian risiko harus sejalan dengan siapa yang memperoleh manfaat dan memiliki kendali. Pekerja menginvestasikan waktu dan alat, tetapi perusahaan mengendalikan infrastruktur pasar, data, merek, dan akses konsumen. Konsumen memperoleh kemudahan, sementara UMKM memperoleh jangkauan pasar tetapi dapat menanggung biaya komisi dan promosi. Pemerintah memperoleh penerimaan dan aktivitas ekonomi yang lebih formal apabila sistem transaksi tercatat. Perancangan kontribusi dapat mempertimbangkan kapasitas tiap pihak, dampak terhadap biaya layanan, dan keberlanjutan usaha kecil. Subsidi silang yang transparan lebih baik daripada janji perlindungan tanpa sumber pendanaan yang jelas.

Data pribadi, identitas, dan keamanan digital

Pekerja platform menyerahkan banyak data untuk menggunakan layanan: identitas, lokasi, kontak, riwayat transaksi, komunikasi, perangkat, rekening pembayaran, dan performa. Data tersebut dapat diperlukan untuk pencocokan, pembayaran, keamanan, dan pencegahan penipuan. Namun pengumpulan tanpa batas dapat menimbulkan pengawasan berlebihan, kebocoran, diskriminasi, dan penggunaan sekunder yang tidak diketahui pekerja. Perlindungan data harus menerapkan tujuan yang jelas, minimisasi, pengamanan, pembatasan retensi, akses koreksi, dan mekanisme pengaduan. Pekerja juga memerlukan penjelasan tentang data apa yang berpengaruh pada peringkat, insentif, penugasan, atau penutupan akun.

Keamanan identitas dan rekening sangat penting karena akun dapat menjadi sarana utama memperoleh penghasilan. Pengambilalihan akun, penipuan tautan, phishing, penggunaan identitas palsu, serta transaksi yang dimanipulasi dapat merugikan pekerja maupun pengguna. Prosedur verifikasi perlu seimbang: cukup kuat melindungi akun namun tidak membuat pekerja kehilangan akses karena kendala perangkat atau konektivitas. Ketika platform membekukan akun karena dugaan penyalahgunaan, pekerja memerlukan pemberitahuan yang dapat dipahami, saluran pemulihan, dan proses pemeriksaan yang mempertimbangkan kemungkinan kesalahan sistem atau pencurian identitas.

Perlindungan privasi tidak berarti pekerja dikecualikan dari pemantauan keselamatan atau pengendalian kualitas yang sah. Kuncinya adalah proporsionalitas, tujuan yang dapat dipertanggungjawabkan, dan batas penggunaan data. Lokasi real time, misalnya, dapat dibutuhkan saat pengantaran sedang berlangsung, tetapi tidak otomatis membenarkan pelacakan terus-menerus di luar jam kerja. Data pelanggan juga harus dilindungi agar tidak disalahgunakan untuk kontak pribadi. Kebijakan yang baik menjelaskan kapan data dikumpulkan, siapa dapat mengaksesnya, berapa lama disimpan, dan bagaimana pekerja dapat meminta salinan atau koreksi. Pengawasan regulator perlu memastikan praktik aktual sesuai janji privasi.

Penilaian pelanggan, penangguhan akun, dan proses banding

Sistem penilaian pengguna dapat memberi informasi berguna tentang mutu layanan, tetapi juga dapat memperkuat bias dan menghukum pekerja atas hal yang di luar kendalinya. Peringkat dapat dipengaruhi oleh keterlambatan akibat kemacetan, kesalahan peta, kondisi cuaca, diskriminasi pelanggan, atau kebijakan platform. Jika rating rendah memicu pengurangan pesanan atau pemblokiran akun secara otomatis, pekerja perlu mengetahui ambang batas, periode penilaian, sumber data, dan langkah untuk memperbaiki skor. Penilaian harus memasukkan konteks serta tidak menjadikan satu keluhan tanpa verifikasi sebagai dasar keputusan drastis.

Deaktivasi akun dapat menjadi kehilangan mata pencaharian mendadak, khususnya ketika pekerja bergantung pada satu aplikasi. Sistem pengaduan yang hanya memberi jawaban otomatis tidak memenuhi kebutuhan proses yang adil. Pekerja membutuhkan pemberitahuan alasan secara spesifik, akses terhadap bukti yang relevan, kesempatan menjelaskan, peninjauan oleh petugas yang berwenang, dan tenggat penyelesaian. Untuk risiko keselamatan atau penipuan yang mendesak, tindakan sementara dapat dibenarkan, tetapi keputusan permanen tetap memerlukan pemeriksaan. Platform perlu menyediakan catatan kasus dan jalur eskalasi kepada badan eksternal atau mekanisme penyelesaian sengketa.

Transparansi prosedural membuat keputusan platform lebih dapat dipercaya. Perusahaan dapat menerbitkan statistik agregat mengenai jumlah penangguhan, alasan, persentase keputusan yang dibatalkan, waktu penyelesaian banding, dan perbedaan hasil antarsegmen. Auditor atau regulator dapat menguji apakah pola tertentu menunjukkan bias sistemik. Informasi agregat tidak harus mengungkap identitas pelanggan atau formula komersial rinci. Yang penting adalah membuktikan bahwa ada pengawasan manusia yang bermakna, dasar keputusan yang relevan, dan upaya koreksi ketika data salah. Pekerja juga harus dapat mengunduh riwayat transaksi dan kinerja untuk membela diri atau berpindah layanan.

Kebebasan berserikat dan suara kolektif

Pekerja yang tersebar di banyak lokasi dan bekerja pada jam berbeda sering kesulitan membangun organisasi bersama. Hubungan individual melalui aplikasi dapat membuat masalah struktural tampak sebagai keluhan pribadi. Padahal tarif, komisi, algoritme, sistem peringkat, keselamatan, dan proses akun memengaruhi banyak orang secara bersamaan. Kebebasan berserikat dan hak menyampaikan kepentingan kolektif penting agar pekerja tidak hanya bernegosiasi satu per satu dengan perusahaan yang menguasai aturan dan data. Bentuk representasi dapat berupa serikat, asosiasi profesi, komunitas pekerja, koperasi, atau forum dialog yang memiliki mandat jelas.

Dialog sosial dapat membantu memperbaiki aturan tanpa menunggu sengketa berlarut. Pemerintah perlu melibatkan organisasi pekerja platform, perusahaan aplikasi, asosiasi pengusaha, UMKM, akademisi, dan lembaga jaminan sosial. Konsultasi yang bermakna memerlukan akses pada informasi yang cukup, jadwal yang realistis, dan mekanisme untuk menindaklanjuti rekomendasi. Pekerja sebaiknya dapat berbicara tanpa takut kehilangan akses kerja. Perusahaan dapat menggunakan forum untuk menjelaskan perubahan produk dan menerima umpan balik sebelum perubahan berdampak luas. Forum tripartit atau multipihak menjadi lebih kredibel bila hasil rapat, tanggapan, dan kemajuan pelaksanaan diumumkan.

Kebebasan berserikat perlu disesuaikan dengan status hukum dan aturan persaingan yang berlaku. Kekhawatiran bahwa pekerja mandiri tidak dapat berunding secara kolektif tidak boleh menjadi alasan untuk menghilangkan suara mereka. Model tertentu dapat memberi ruang bagi negosiasi mengenai transparansi, standar layanan, keselamatan, dan mekanisme sengketa, dengan desain yang tidak menutup persaingan usaha. Pembuat kebijakan perlu membedakan perundingan kondisi kerja dari koordinasi harga antarpelaku usaha yang dapat merugikan konsumen. Kejelasan hukum mencegah pekerja diintimidasi dengan ancaman bahwa berkumpul atau mengorganisasi diri merupakan pelanggaran kontrak.

Dampak gender, disabilitas, dan ketimpangan akses

Fleksibilitas dapat membantu perempuan, pengasuh, penyandang disabilitas, dan orang yang tinggal jauh dari pusat pekerjaan memperoleh penghasilan. Namun fleksibilitas juga dapat menyamarkan pembagian kerja yang timpang. Perempuan mungkin harus menyusun kerja berbayar di sela tanggung jawab rumah tangga, dengan waktu istirahat lebih sedikit dan pendapatan yang tidak pasti. Pekerja perempuan yang melayani pelanggan di ruang privat atau berinteraksi di jalan menghadapi risiko pelecehan. Sistem penilaian dapat mereproduksi prasangka terhadap aksen, penampilan, kondisi disabilitas, atau cara berkomunikasi. Analisis gender perlu memeriksa hasil aktual, bukan hanya akses untuk membuat akun.

Akses digital tidak merata. Pekerja di daerah dengan koneksi lemah atau peta tidak akurat dapat kehilangan peluang, sementara biaya data dan perangkat menjadi bagian dari biaya kerja. Penyandang disabilitas membutuhkan antarmuka yang aksesibel, metode verifikasi alternatif, dan proses penyesuaian yang tidak otomatis menghukum perbedaan. Pekerja lanjut usia mungkin memerlukan dukungan literasi digital. Pekerja migran atau lintas negara menghadapi persoalan bahasa, pembayaran, hukum yang berlaku, dan pengaduan lintas yurisdiksi. Platform yang beroperasi lintas batas sebaiknya menyediakan informasi kontrak dalam bahasa yang dipahami dan mengidentifikasi badan yang bertanggung jawab.

Perlindungan yang inklusif memerlukan konsultasi langsung dengan kelompok terdampak. Data administratif dapat menunjukkan siapa yang mendaftar, tetapi tidak selalu menerangkan siapa yang keluar karena pelecehan, algoritme yang tidak aksesibel, atau biaya perangkat. Survei anonim, kelompok diskusi, audit aksesibilitas, dan analisis hasil per kelompok dapat mengungkap hambatan yang tersembunyi. Penyedia layanan dapat mengembangkan fitur keamanan seperti pembatasan kontak, pelaporan mudah, berbagi perjalanan dengan pihak tepercaya, serta opsi untuk menolak permintaan berisiko tanpa penalti. Intervensi ini harus dikembangkan bersama

pekerja agar tidak menambah pengawasan atau memindahkan tanggung jawab keselamatan sepenuhnya kepada individu.

Tanggung jawab perusahaan dan inovasi yang berkelanjutan

Perusahaan platform memiliki tanggung jawab untuk merancang layanan yang dapat dipercaya. Tata kelola internal dapat memasukkan penilaian dampak terhadap pekerja sebelum meluncurkan perubahan algoritme, pengujian bias, evaluasi kesehatan dan keselamatan, serta prosedur untuk memulihkan kesalahan sistem. Pengelola produk, tim hukum, keamanan, data, dan hubungan pekerja perlu berbagi akuntabilitas. Keputusan yang berdampak besar pada pendapatan atau akses kerja sebaiknya mempunyai pemilik kebijakan yang jelas, dokumentasi, dan jejak audit. Penggunaan AI tidak mengurangi tanggung jawab perusahaan; keputusan otomatis tetap memerlukan pengawasan manusia dan jalur koreksi.

Transparansi juga dapat menjadi aset usaha. Ketika struktur biaya, insentif, dan penilaian dipahami, pekerja dapat merencanakan waktu dan konsumen mendapat layanan yang lebih dapat diandalkan. Ketidakjelasan menimbulkan konflik, pergantian pekerja, boikot, dan ketidakpastian kebijakan. Perusahaan kecil mungkin memerlukan pedoman dan standar bersama agar biaya kepatuhan tidak menjadi beban yang tidak proporsional. Pemerintah dapat menawarkan bantuan teknis, format pelaporan sederhana, dan ruang eksperimen regulasi yang tetap menghormati hak minimum. Inovasi yang sehat tidak diukur hanya dari volume transaksi, tetapi juga dari kualitas pekerjaan, keberlanjutan mitra usaha, dan kepercayaan publik.

UMKM perlu diperlakukan sebagai bagian penting dari ekosistem, bukan sebagai lawan dari perlindungan pekerja. Komisi yang tinggi atau promosi wajib dapat mengurangi marjin toko kecil, sementara tuntutan pengantaran cepat dapat menekan pekerja. Kebijakan biaya perlu mempertimbangkan kepentingan pelaku usaha, pekerja, dan konsumen sekaligus. Perpres 27/2026 menghubungkan pelindungan transportasi platform dengan prinsip kemitraan

dan koordinasi lintas kementerian. Implementasinya sebaiknya membuka data yang cukup untuk menilai dampak pada harga, komisi, jumlah pesanan, penghasilan bersih pekerja, dan keberlangsungan UMKM. Kebijakan berbasis data dapat menghindari asumsi bahwa satu kelompok selalu menanggung seluruh biaya.

Peran pemerintah dan desain regulasi

Pemerintah berperan menetapkan standar minimum, memastikan penegakan, menyediakan jaminan sosial, dan mempertemukan pihak yang memiliki kepentingan. Aturan harus cukup jelas untuk dapat dijalankan, tetapi adaptif terhadap model bisnis baru. Satu instansi mungkin tidak memiliki mandat dan kapasitas untuk seluruh persoalan: keselamatan transportasi, ketenagakerjaan, perlindungan konsumen, data pribadi, persaingan, perpajakan, dan jaminan sosial saling beririsan. Koordinasi perlu menentukan siapa memimpin, siapa mengawasi, bagaimana data dibagikan secara sah, dan kemana pekerja mengadu. Tanpa pembagian tanggung jawab, kebijakan baik dapat berhenti di antara kewenangan yang tumpang tindih.

Penegakan yang efektif sebaiknya berbasis risiko. Platform dengan kendali tinggi terhadap penugasan, harga, dan akses kerja dapat menghadapi kewajiban transparansi dan audit yang lebih kuat. Model yang hanya menyediakan papan proyek dengan transaksi langsung mungkin memerlukan pendekatan berbeda. Regulator dapat meminta catatan kontrak, perubahan tarif, proses penangguhan akun, statistik keselamatan, dan kontribusi jaminan sosial. Pemeriksaan tidak semestinya hanya mengandalkan laporan perusahaan; pekerja harus mempunyai saluran pengaduan dan perlindungan dari pembalasan. Sanksi perlu proporsional, dapat ditegakkan, dan disertai langkah perbaikan agar kepatuhan tidak semata menjadi biaya denda.

Regulasi yang baik memerlukan bukti yang dapat diperbandingkan. Pemerintah dapat mengembangkan definisi indikator seperti pendapatan bersih per jam termasuk waktu menunggu, tingkat kecelakaan per jam kerja,

cakupan asuransi, tingkat keberhasilan banding, durasi pencairan, dan proporsi perubahan algoritme yang disertai pemberitahuan. Data harus mencakup pekerja aktif maupun yang keluar, agar tidak hanya menggambarkan mereka yang bertahan. Publikasi ringkasan berkala membantu menilai apakah kebijakan memperbaiki kondisi atau hanya mengubah kontrak. Penelitian independen dan evaluasi dampak perlu didukung dengan akses data yang terjaga privasinya.

Perlindungan dapat diterapkan melalui beberapa lapisan. Hak dasar seperti keselamatan, privasi, transparansi pembayaran, bebas dari kekerasan, dan proses pengaduan dapat menjangkau siapa pun yang bekerja lewat platform. Hak yang bergantung pada status karyawan tetap diterapkan setelah hubungan kerja diklasifikasikan menurut fakta. Skema bagi pekerja mandiri dapat melengkapi perlindungan melalui jaminan sosial portabel, standar informasi, dan mekanisme negosiasi. Lapisan ini menghindari pilihan palsu antara menyamakan semua orang atau membiarkan pekerja tanpa perlindungan. Diferensiasi dapat berjalan bersama lantai minimum yang jelas.

Peran pekerja, konsumen, dan masyarakat

Pekerja dapat meningkatkan posisi tawar melalui organisasi, pencatatan jam dan biaya, dokumentasi transaksi, serta literasi digital dan finansial. Namun tanggung jawab untuk mengatasi struktur yang tidak seimbang tidak boleh dipindahkan seluruhnya kepada individu. Pelatihan membantu jika disertai akses pada keterampilan yang dibutuhkan dan peluang karier nyata; kursus singkat yang tidak relevan tidak otomatis meningkatkan pendapatan. Pekerja perlu mengetahui cara mengakses BPJS, membuat laporan keselamatan, menjaga keamanan akun, dan meminta salinan data. Organisasi pekerja dapat menyebarkan pengetahuan ini sekaligus mengadvokasi perubahan sistemik.

Konsumen juga dapat berkontribusi pada kondisi kerja yang lebih baik. Informasi mengenai waktu tunggu, mekanisme pemberian tip, kebijakan pembatalan, serta konsekuensi dari permintaan yang tidak realistis dapat

membentuk perilaku pengguna. Platform dapat mendorong pelanggan berkomunikasi dengan hormat, tidak membagikan data kontak di luar transaksi, dan melaporkan insiden secara faktual. Konsumen perlu memahami bahwa harga yang sangat rendah dapat mempunyai konsekuensi pada pekerja atau usaha kecil, meskipun hubungan antara satu harga dan penghasilan pekerja tidak selalu langsung. Transparansi membuat pilihan lebih sadar tanpa menimpakan tanggung jawab utama kepada konsumen.

Universitas, lembaga riset, media, dan masyarakat sipil dapat membantu menguji klaim tentang fleksibilitas dan manfaat ekonomi. Penelitian perlu menggabungkan data transaksi, wawancara, survei, pengamatan kerja, dan analisis kontrak. Cerita pekerja penting untuk memahami pengalaman, sedangkan data agregat membantu melihat pola. Jurnalisme yang menjelaskan bagaimana tarif dan keputusan akun bekerja dapat memperkuat akuntabilitas, dengan tetap menjaga privasi narasumber. Dialog publik sebaiknya menghindari stereotip bahwa pekerja platform adalah pengusaha sukses yang bebas sepenuhnya atau korban yang tidak mempunyai agensi. Realitas sering berada di antara dua gambaran itu.

Ilustrasi kasus dan pembelajaran

Ilustrasi pertama menggambarkan seorang pengemudi yang bekerja menggunakan dua aplikasi. Ia memilih waktu sendiri, tetapi pendapatan keluarga bergantung pada jam sibuk. Pada aplikasi utama, perubahan insentif membuat ia sulit memperkirakan penghasilan harian; tingkat penerimaan pesanan memengaruhi peluang memperoleh order selanjutnya, tetapi kaitannya tidak diterangkan dengan baik. Ia harus menanggung bahan bakar, servis, kuota, dan cicilan motor. Kasus ini menunjukkan bahwa kebebasan memilih jam dapat hidup berdampingan dengan ketergantungan pendapatan dan kontrol sistem. Solusinya tidak cukup berupa penjelasan "pengemudi bebas bekerja kapan saja"; dibutuhkan transparansi insentif, catatan pendapatan bersih, dan perlindungan kecelakaan.

Ilustrasi kedua adalah pekerja desain lepas di platform internasional yang memiliki beberapa klien. Ia dapat menetapkan harga, tetapi harus mengirim banyak proposal tanpa bayaran. Klien dapat meminta revisi tambahan setelah ruang lingkup pekerjaan berubah, sedangkan sistem menahan pembayaran sampai tugas disetujui. Persaingan global mendorong harga turun, dan rekening pembayaran dapat terkena pembatasan otomatis karena pemeriksaan identitas. Untuk pekerja ini, perlindungan yang bermanfaat mencakup kontrak digital yang jelas, perlindungan pembayaran, batas revisi, penyelesaian sengketa lintas negara, keterbukaan biaya platform, dan prosedur verifikasi manusia. Status mandirinya mungkin lebih kuat daripada pengemudi yang bergantung pada satu aplikasi, tetapi ia tetap memerlukan standar dasar.

Ilustrasi ketiga adalah pekerja perawatan rumah tangga yang menerima pesanan melalui aplikasi lokal. Ia mengatur ketersediaan, namun pekerjaan berlangsung di rumah pelanggan dan dapat melibatkan beban fisik maupun risiko pelecehan. Skor pelanggan yang rendah dapat membuat jumlah pemesanan turun. Pekerja mungkin menghindari pelaporan insiden karena takut kehilangan akses. Dalam keadaan ini, fitur keselamatan harus mencakup identifikasi klien yang layak, tombol darurat, saluran laporan rahasia, kebijakan penanganan pelecehan, dan hak menolak pekerjaan yang berisiko. Pelatihan keselamatan saja tidak cukup apabila platform tidak merespons laporan dan tetap menghukum pekerja yang mencoba melindungi dirinya.

Ketiga ilustrasi ini bersifat skematis dan bukan klaim mengenai satu perusahaan tertentu. Tujuannya menunjukkan bahwa risiko berubah menurut model kerja. Pekerja transportasi memerlukan pendekatan keselamatan jalan dan biaya kendaraan; pekerja daring memerlukan perlindungan pembayaran dan mekanisme lintas batas; pekerja rumah tangga memerlukan pencegahan kekerasan dan dukungan di lokasi privat. Kerangka umum tetap dapat menyediakan hak atas informasi, privasi, pembayaran yang tepat, dan proses pengaduan. Di atas lantai umum itu, standar sektoral disesuaikan dengan sumber risiko. Itulah cara menjaga konsistensi tanpa mengabaikan perbedaan.

Agenda implementasi bertahap

Langkah pertama adalah memetakan pekerjaan dan hubungan ekonomi yang ada. Pemerintah bersama perguruan tinggi, organisasi pekerja, platform, dan asosiasi usaha dapat membuat klasifikasi jenis platform, bentuk kendali, rantai kontrak, sumber pendapatan, serta risiko utama. Pemetaan perlu membedakan platform lokal dan lintas negara, layanan berbasis lokasi dan daring, serta pekerjaan utama dan tambahan. Tanpa peta tersebut, aturan mudah menggeneralisasi pengalaman pengemudi kepada semua pekerja. Data awal juga menyediakan garis dasar untuk mengukur kemajuan setelah peraturan dijalankan.

Langkah kedua adalah memastikan informasi minimum tersedia bagi pekerja sebelum mereka menyetujui pekerjaan. Informasi itu mencakup biaya dan potongan, metode pembayaran, parameter utama penugasan, penggunaan data, kebijakan penilaian, syarat insentif, risiko yang relevan, serta kanal banding. Ringkasan harus mudah ditemukan, disediakan dalam bahasa Indonesia dan format aksesibel, dan diperbarui saat perubahan penting terjadi. Persetujuan tidak dapat dianggap bermakna jika pekerja hanya menekan tombol setuju tanpa kesempatan memahami syarat. Regulator dapat mengembangkan format ringkasan standar yang tetap memberi ruang bagi konteks usaha berbeda.

Langkah ketiga adalah membangun mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat digunakan. Pengaduan internal harus mendapat nomor kasus, batas waktu jawaban, penjelasan hasil, dan kemungkinan peninjauan manusia. Perkara yang tidak terselesaikan dapat dirujuk ke mediator, dinas terkait, atau mekanisme peradilan sesuai bidangnya. Pekerja memerlukan perlindungan dari retaliasi dan kemampuan untuk mengajukan klaim secara kolektif bila masalah menyangkut sistemik. Informasi mengenai hasil penyelesaian perlu dikumpulkan secara anonim sehingga pola keputusan yang tidak adil dapat dikenali.

Langkah keempat adalah memperluas perlindungan sosial dan keselamatan melalui pembiayaan yang terukur. Skema pendaftaran BPU dapat dibuat lebih sederhana dan keterhubungan pembayaran dengan transaksi platform dapat dipertimbangkan dengan perlindungan data yang ketat. Pemerintah dapat mensubsidi iuran bagi pekerja berpenghasilan rendah atau pada masa transisi, sementara platform memberi kontribusi sesuai peran dan kemampuan. Program edukasi perlu menjelaskan manfaat dan syarat klaim, bukan hanya mengajak pendaftaran. Ukuran keberhasilan adalah keberlanjutan kepesertaan dan pemanfaatan ketika terjadi risiko, bukan jumlah akun yang didaftarkan pada kampanye sesaat.

Langkah kelima adalah menguji dan mengevaluasi kebijakan secara berkala. Pilot dapat dilakukan untuk transparansi tarif, perlindungan kecelakaan, mekanisme banding, serta laporan algoritme. Hasilnya harus dinilai berdasarkan pekerja dan pelaku usaha: apakah pendapatan bersih berubah, apakah biaya layanan meningkat, apakah UMKM kehilangan pelanggan, apakah waktu pengaduan turun, dan apakah keselamatan membaik. Evaluasi yang baik mengungkap dampak tidak disengaja dan memungkinkan revisi. Keterlibatan pekerja sejak rancangan awal membantu memastikan bahwa indikator mengukur pengalaman riil, bukan sekadar kepatuhan dokumen.

Kesimpulan

Pekerjaan melalui platform digital memperluas cara orang mencari nafkah dan cara perusahaan menyelenggarakan layanan. Fleksibilitas dapat memberi manfaat nyata: kebebasan menyesuaikan jadwal, akses cepat kepada pelanggan, peluang tambahan pendapatan, serta bentuk usaha baru. Akan tetapi, kebebasan formal tidak selalu mencerminkan kendali substantif. Platform dapat mengatur akses terhadap pekerjaan, harga, penilaian, dan kelangsungan akun melalui data dan sistem otomatis. Pekerja menanggung biaya, waktu tunggu, risiko, serta ketidakpastian yang tidak selalu tampak dalam angka transaksi.

Kepastian perlindungan harus dibangun dari fakta hubungan, jenis pekerjaan, dan risiko. Klasifikasi hubungan kerja perlu memperhatikan kenyataan kendali dan ketergantungan, bukan hanya label kontrak. Hak dasar atas keselamatan, informasi pembayaran, perlindungan data, proses banding, dan kebebasan dari kekerasan harus dapat dijalankan. Jaminan sosial perlu bergerak bersama pekerja dan memperoleh pembiayaan yang adil. Suara kolektif dan dialog sosial membantu menyeimbangkan relasi yang timpang. Regulasi perlu mengakui pekerja mandiri yang autentik sekaligus mencegah penghindaran tanggung jawab ketika hubungan pada kenyataannya menyerupai pekerjaan yang dikendalikan.

Perpres 27/2026 memberi kerangka baru bagi ekosistem transportasi berbasis platform digital di Indonesia, dengan ruang lingkup yang khusus dan implementasi teknis yang perlu dipantau (Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, 2026). Surat Edaran Kemnaker mengenai BHR 2026 juga merupakan langkah kebijakan yang terbatas pada pengemudi dan kurir aplikasi, bukan pengganti keseluruhan perlindungan ketenagakerjaan. Konvensi ILO No. 193 menyediakan standar internasional baru mengenai kerja layak di ekonomi platform, namun adopsi tidak sama dengan ratifikasi. Ketepatan membaca status setiap instrumen merupakan bagian dari literasi hukum dan kebijakan yang bertanggung jawab.

Masa depan kerja platform tidak ditentukan oleh teknologi saja, melainkan oleh pilihan kelembagaan tentang siapa yang mengendalikan data, siapa menanggung risiko, dan bagaimana manfaat produktivitas dibagi. Platform yang transparan dan bertanggung jawab dapat tetap inovatif sekaligus memberi pekerja martabat dan keamanan. Pemerintah yang bekerja lintas sektor dapat menjaga kompetisi dan memperluas perlindungan. Pekerja yang memiliki suara dapat berkontribusi terhadap layanan yang lebih baik. Ukuran keberhasilan akhirnya bukan hanya pertumbuhan transaksi digital, tetapi kualitas kehidupan mereka yang membuat layanan itu berjalan.

Glossarium

Algoritme: Rangkaian aturan komputasional yang memproses data untuk menghasilkan rekomendasi, urutan, prediksi, atau keputusan.

Bukan Penerima Upah (BPU): Kategori kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bagi orang yang bekerja mandiri atau di luar hubungan kerja formal, dengan program dan iuran sesuai ketentuan.

Deaktivasi akun: Pembatasan sementara atau penghentian akses pekerja ke akun platform, yang dapat menghilangkan akses ke tugas atau pendapatan.

Fleksibilitas kerja: Keleluasaan mengatur waktu, lokasi, volume, atau jenis pekerjaan; tingkat otonominya bergantung pada kendali nyata atas tarif, tugas, dan proses.

Jaminan sosial portabel: Perlindungan sosial yang dapat mengikuti individu ketika ia berpindah pekerjaan, platform, lokasi, atau status hubungan kerja.

Kerja gig: Pekerjaan berbasis tugas, proyek, atau transaksi jangka pendek yang sering diperoleh melalui perantara digital.

Kerja berbasis lokasi: Pekerjaan yang dilakukan di lokasi fisik tertentu, seperti transportasi, pengantaran, perawatan, atau jasa rumah tangga.

Kerja daring/crowdwork: Tugas yang ditawarkan, dilaksanakan, dan sering dinilai melalui internet tanpa harus bertemu langsung dengan klien.

Kendali algoritmik: Pengaturan kerja melalui sistem otomatis yang memengaruhi penugasan, pemantauan, evaluasi, tarif, insentif, atau akses akun.

Klasifikasi hubungan kerja: Penentuan apakah hubungan antara pekerja dan pihak pengendali merupakan hubungan kerja atau bentuk kerja mandiri berdasarkan fakta dan hukum.

Platform digital: Layanan atau infrastruktur digital yang menghubungkan pengguna, klien, pekerja, atau penyedia usaha dan mengatur transaksi atau akses jasa.

Pendapatan bersih: Penghasilan setelah komisi dan biaya kerja yang ditanggung pekerja, dengan perhitungan waktu kerja dan waktu tunggu yang transparan.

Pekerja platform digital: Orang yang menyediakan tenaga atau jasa melalui perantara digital yang mengorganisasi akses, pencocokan, transaksi, atau evaluasi kerja.

Pekerjaan layak: Pekerjaan yang menghormati hak dasar, memberi penghasilan dan keselamatan yang memadai, serta menyediakan suara dan perlindungan sosial.

Perjanjian kemitraan platform: Kontrak yang mengatur hak dan kewajiban platform dan mitra; label kemitraan tidak sendirinya menentukan status hubungan kerja secara faktual.

Transparansi algoritmik: Penyediaan informasi yang dapat dipahami tentang penggunaan sistem otomatis dan dampak utamanya bagi kondisi kerja atau akses pekerja.

Daftar Pustaka

Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. Human Resource Management Journal, 30(1), 114–132. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258

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/world-employment-and-social-outlook-2021-role-digital-labour-platforms

International Labour Organization. (2026). 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_ILO_CODE:C193

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

Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. American Sociological Review, 74(1), 1–22. https://doi.org/10.1177/000312240907400101

Rani, U., & Furrer, M. (2021). Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers. Competition & Change, 25(2), 212–236. https://doi.org/10.1177/1024529420905187

Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. International Journal of Communication, 10, 3758–3784. https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892

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

Indonesia. Kementerian Ketenagakerjaan. (2026, 2 Maret). 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

Indonesia. Presiden Republik Indonesia. (2026). Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ekosistem Transportasi Berbasis Platform Digital. Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional. [Periksa naskah resmi dan nomor lembaran negara pada JDIH sebelum publikasi.]

Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. (2026, 10 Oktober). Pemerintah terbitkan Perpres No. 27 Tahun 2026, Menhub Dudy: Berikan kepastian hukum pengemudi ojek online. https://www.dephub.go.id/index.php/post/read/pemerintah-terbitkan-perpres-no.-27-tahun-2026%2C-menhub-dudy--berikan-kepastian-hukum-pengemudi-ojek-online

BPJS Ketenagakerjaan. (n.d.). Program Bukan Penerima Upah (BPU). Retrieved October 31, 2026, from https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/bukan-penerima-upah.html

International Labour Organization. (2019). Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience. International Labour Office. https://www.ilo.org/publications/safety-and-health-heart-future-work-building-100-years-experience

De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Conditions of Work and Employment Series No. 71. International Labour Office. https://www.ilo.org/publications/rise-just-time-workforce-demand-work-crowdwork-and-labour-protection-gig

International Labour Organization. (2026, June 12). Results of the vote on the adoption of the Decent Work in the Platform Economy Convention, 2026. https://www.ilo.org/resource/conference-paper/results-vote-adoption-decent-work-platform-economy-convention-2026