

REKONSTRUKSI KONSTITUSIONALISME DIGITAL: PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA MITRA PLATFORM DIGITAL SEKTOR PENGIRIMAN

Arini Nur Annisa*, Marwati Riza, Irma Idris, Nasya Khaerunnisa
Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin, Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia
*arininurannisa@unhas.ac.id

Diajukan: 20 Agustus 2025 | Diterima: 5 November 2025 | Diterbitkan: 10 Maret 2026

ABSTRAK

Ketidakjelasan status hukum pekerja mitra platform digital sektor pengiriman akan mempersulit hak-hak pekerja dalam terpenuhinya perlindungan hukum dan jaminan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan status hukum serta perlindungan hukum bagi pekerja mitra platform digital sektor pengiriman berdasarkan prinsip konstitusionalisme digital. Penelitian ini menggunakan penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus menggunakan bahan hukum primer, sekunder dan tersier serta metode analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa status pekerja mitra platform digital sektor pengiriman bukan tergolong pekerja karena tidak terpenuhinya unsur pekerja dan unsur-unsur hubungan kerja dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja mitra platform digital sektor pengiriman hanya terikat pada hubungan kemitraan dengan perusahaan platform digital sebagai pelaku usaha yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Realisasinya kedudukan tidak setara dalam hubungan kemitraan karena didominasi oleh perjanjian sepihak yang tidak berkeadilan dan kontrol algoritmik dari perusahaan platform digital yang tidak transparan sehingga tidak sejalan dengan prinsip konstitusionalisme digital. Perlindungan hukum pekerja mitra platform digital berupa jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian yg diberikan oleh pihak perusahaan platform digital melalui kerjasama dengan perusahaan asuransi serta termasuk peserta bukan penerima upah (BPU) pada kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan karena bekerja secara fleksibel dan tidak terikat pada waktu tertentu sehingga iuran ditanggung secara mandiri. Diperlukan intervensi kebijakan melalui pembaharuan peraturan perundang-undangan yang menciptakan kategori hukum baru pekerja platform digital terutama hukum jaminan sosial yang berkeadilan dan transparansi perhitungan algoritmik.

Kata kunci: Pekerja, Mitra, Platform Digital, Perlindungan, Pengiriman

ABSTRACT

The unclear legal status of partner workers in the digital platform delivery sector complicates the fulfillment of workers' rights to legal protection and social security. This study aims to explain the legal status and legal protection of digital platform partner workers in the delivery sector based on the principles of digital constitutionalism. This research employs a normative legal method using a statutory and case-based approach, supported by primary, secondary, and



2025 Proceeding APHTN-HAN

This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License

tertiary legal materials, and analyzed through qualitative methods. The findings indicate that partner workers in the digital platform delivery sector do not qualify as employees, as they do not meet the elements of "worker" or "employment relationship" as stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. These partner workers are instead bound by a partnership relationship with the digital platform company as a business actor, based on Law Number 20 of 2008 concerning Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs). In practice, however, this partnership is imbalanced, dominated by unilateral and unfair agreements and non-transparent algorithmic control by the digital platform companies, which contradicts the principles of digital constitutionalism. The legal protection provided to digital platform partner workers includes work accident and death insurance, facilitated by the platform companies through cooperation with insurance providers. Additionally, they are registered as non-wage recipient participants (BPU) under the BPJS Employment scheme, as their work is flexible and not bound by fixed working hours, resulting in independently borne contributions. There is an urgent need for policy intervention through reforms of laws and regulation that create a new legal category for digital platform workers, particularly in relation to fair social security provisions and transparent algorithmic governance.

Keywords: *Workers, Digital Platforms, Protection, Delivery.*

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Konstitusi menjamin hak setiap warga negara untuk bekerja dan memperoleh perlakuan adil dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945.¹ Pasal 28I Ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara.² Adanya tanggungjawab negara dalam perlindungan hak-hak warga termasuk hak dalam bekerja. Hubungan kerja di Indonesia secara konvensional dipahami sebagai hubungan antara pengusaha dan pekerja yang memenuhi tiga unsur: pekerjaan, upah, dan perintah.³

Proses kerja ekonomi yang berasal dari kemampuan seseorang untuk menerima upah saat menggunakan internet dan memiliki kemampuan untuk membuat dan memutuskan jadwal dan tempat kerja disebut *gig economy*.⁴ Penelitian McKinsey di Amerika Serikat, kemajuan dalam *gig economy* disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk teknologi, situasi ekonomi, dan fleksibilitas. Bank Dunia memperkirakan *gig economy* berkontribusi terhadap 12% atau sekitar 400 juta pekerja di pasar tenaga kerja global dengan pertumbuhan pesat di negara berkembang.⁵

¹ Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2019), Cet. 15, Ed. Revisi, h.13.

³ Nabiyla Risfa Izzati, 2021, "Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *Masalah-Masalah Hukum* 50 no. 3 (2021): h.291. (lihat juga Darma, 2017; Hernawan, 2014).

⁴ Akhdan Adityo Latri, Rajwa Khaicirinu Riyanto, Muhammad Bintang Firdaus, dan Muhammad Gaung Syah Arjuna, "Hak Pekerja di Era Gig Economy: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas dan Kontrak", *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2 no. 2 (2024): h.378.

⁵ Arindra Ahmad Fauzan, *Kerentanan Gig Economy & Upaya Perlindungan Negara-Negara*, tirtoid, 2024 melalui <https://tirtoid/kerentanan-gig-economy-upaya-perlindungan-negara-negara-g4rb>.

Di Indonesia, *gig economy* berkembang sejak kemunculan Gojek tahun 2015,⁶ namun ketiadaan regulasi spesifik menciptakan ketidakjelasan status hukum pekerja platform digital yang berdampak pada lemahnya perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak mereka.

Pertumbuhan pekerja di dunia platform digital untuk pengangkutan penumpang maupun makanan dan barang semakin meningkat. Badan Pusat Statistik kota Makassar menyebutkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja kota Makassar mencapai 58,72%. Sebanyak 31,67% berpendidikan SMA. Berdasarkan jam kerja, 80,89% pekerja bekerja dengan durasi 35 jam atau lebih, adapun 58,35% bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai berdasarkan status pekerjaannya.⁷ Data menyebutkan bahwa ada sekitar 2.150 pengemudi online (41% Grab, 39% Gojek, 20% Maxim) yang tidak terlindungi UU Ketenagakerjaan terkait upah minimum, jam kerja, dan PHK sepihak.⁸ Mereka kerap menerima kebijakan sepihak dari platform tanpa keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Undang-Undang Ketenagakerjaan masih tidak cukup memberikan perlindungan kepada terkait upah minimum, jam kerja, dan perlindungan terhadap PHK sepihak yang biasanya diterima oleh pekerja.⁹

Analisis *Indonesian Labour Institute* (ILO) mengidentifikasi 20 kekosongan regulasi perlindungan pekerja platform digital, mencakup definisi status hukum, hubungan kerja, K3, jaminan sosial, hingga transparansi algoritma. Kekosongan ini menyebabkan eksploitasi kerja terhadap pengemudi angkutan online dan kurir logistik.¹⁰ Akibat kekosongan regulasi perlindungan kerja, pengemudi angkutan online, sopir taksi, dan kurir logistik yang mengandalkan platform digital untuk mendapatkan penghasilan mengalami eksploitasi kerja. Berbagai negara telah mengambil langkah progresif. Uni Eropa mewajibkan perusahaan digital memberikan upah minimum, cuti berbayar, dan hak pensiun kepada 4,1 juta pekerja yang diklasifikasikan sebagai karyawan.¹¹

Singapura mengesahkan Platform Workers Bill September 2024 khusus untuk sektor pengiriman dan transportasi online. Indonesia perlu segera mengatur regulasi yang memuat status hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja mitra platform digital sektor pengiriman yang rentan mengalami permasalahan.

Kebaruan penelitian ini terlihat jelas saat dikontraskan dengan dua riset berbeda domain. Riset Maheran Makhtar dkk. (2024) tentang pekerja platform Malaysia

⁶ *Ibid.*

⁷ Badan Pusat Statistik Kota Makassar, 2024, *Kota Makassar dalam Angka 2024*, Makassar, hlm. 53.

⁸ Ibrahim Sudirman, Muhammad Syukur, Firdaus W Suhaeb, "Aktivitas Night Owl (Budaya Ngalong) Ojek Online di Makassar: Studi Kasus Perubahan Perilaku Aktivitas Kerja Driver Online Pasca Pandemi," *Jurnal Bahasa, Sastra, Seni, dan Budaya* 7 no. 4 (2023): h.1435.

⁹ Arini Nur Annisa, Marwati Riza, Marthen Aries, Mutiah Wenda Juniar, Irma Idris, dan Aliya Musyriyah Anas, "Optimalisasi Layanan Edukasi Hukum Sebagai Langkah Proteksi Non-Prosedural Calon Pekerja Migran Indonesia," *Jurnal SULTAN: Riset Hukum Tata Negara* 3 no. 1 (2024): h.5.

¹⁰ Mediana, *Perlindungan Pekerja Platform Digital Buruk, Ada 20 Kekosongan Peraturan*, Kompas.id, 2024 melalui <https://www.kompas.id/artikel/perlindungan-pekerja-platform-digital-buruk-ada-20-kekosongan-peraturan>.

¹¹ Deutsche Welle, *Uni Eropa Ingin Perkuat Hak-Hak Pekerja di Platform Online*, DW, 2021 melalui <https://www.dw.com/id/uni-eropa-ingin-perkuat-hak-hak-pekerja-di-platform-online/a-60082565>.

terjebak dalam pendekatan normatif-abstrak tanpa data lapangan, menghasilkan rekomendasi prinsipil (*corporate responsibility, human rights due diligence*) yang tidak operasional. Fokus generik pada platform workers mengabaikan kerentanan spesifik sektor pengiriman.¹² Sementara riset e-commerce Sella et al. (2024) berada pada domain sepenuhnya berbeda (relasi penjual-pembeli vs perusahaan-mitra), sehingga tidak relevan dikomparasikan.¹³

Penelitian ini mengkaji aspek: (1) status hukum pekerja mitra platform digital sektor pengiriman dengan risiko kecelakaan dan orderan fiktif; (2) analisis unsur hubungan kerja menghasilkan kesimpulan definitif status mitra; (3) temuan empiris ketimpangan dari resume wawancara pekerja mitra; (4) mekanisme perlindungan hukum pekerja platform mengungkap kesenjangan klaim versus realitas; (5) komparasi UU Ketenagakerjaan versus UU UMKM terhadap kekosongan hukum sistemik; (6) rekomendasi kebijakan perlindungan hukum bagi pekerja mitra platform digital sektor pengiriman berdasarkan prinsip konstitusionalisme digital.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan status hukum pekerja mitra platform digital sektor pengiriman serta perlindungan hukum pekerja platform digital sektor pengiriman yang didasarkan pada prinsip-prinsip konstitusionalisme digital.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer (UUD NRI 1945, UU Ketenagakerjaan, UU UMKM, dan peraturan terkait) dan bahan hukum sekunder (Jurnal Hukum, Buku Hukum, Penelitian Terdahulu), dan bahan hukum tersier (dokumen perjanjian kemitraan, data BPS Kota Makassar, resume wawancara dengan mitra pengemudi platform shopeefood, Maxim). Data dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui analisis normatif, komparatif, dan interpretasi sistematis untuk mengidentifikasi kesenjangan hukum (*legal gap*).

II. Pembahasan

A. Status Hukum Pekerja Mitra Platform Digital Sektor Pengiriman

Hak bagi setiap orang untuk bekerja dan memperoleh penghidupan layak telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Negara bertanggung jawab untuk menciptakan sistem yang memungkinkan warga negara untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja dibangun atas tiga unsur fundamental dalam Pasal 1

¹² Maheran Makhtar, Zuhairah Ariff Abd Ghadas, dan Mahbulul Haque, Exploring Legal Protections for Platform Workers in Malaysia: A Human Rights-Based Perspective, *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)* 11 no. 2 (2024): h.186.

¹³ Sella Ellissa Devita Sari, Mutiara Wikant Saphira, Theodore Sibarani, "Legal Aspects of Consumer Protection in E-Commerce Transactions: Implementation and Urgency of Regulations in the Digitalization Era," *JUSTICES: Journal of Law* 3 no. 2 (2024): h.92

Angka 15 UU Ketenagakerjaan: pekerjaan, upah, dan perintah. Ketiga unsur ini menjadi parameter krusial untuk menentukan status pekerja.

Perusahaan penyedia aplikasi transportasi digital merupakan pihak yang mengembangkan aplikasi yang menghubungkan penyedia layanan transportasi dengan pengguna layanan atau aplikasi. Perusahaan biasanya menggunakan tipe perusahaan Perseroan Terbatas (PT). Sedangkan penyedia adalah individu atau perusahaan yang memiliki modal dalam bentuk kendaraan, tetapi rinciannya adalah tugas, pelaksana, otoritas, dan tanggung jawab menerima dan melaksanakan *order*.¹⁴ Berdasarkan resume wawancara dengan mitra pengemudi di Kota Makassar (41% Grab, 39% Gojek, 20% Maxim) pada platform ShopeeFood, Maxim, dan Gojek mengungkap fakta yuridis bahwa status mereka adalah mitra, bukan pekerja. Perjanjian kemitraan Gojek secara eksplisit menyatakan bahwa mitra bertindak sebagai "penyedia layanan pihak ketiga yang independen," bukan karyawan, agen, atau perwakilan perusahaan. Status ini memiliki implikasi hukum fundamental terhadap perlindungan yang di terima.¹⁵

Pasal 1 Angka 3 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja sebagai "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain." Definisi serupa terdapat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyatakan bahwa pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial memberikan pengertian pekerja sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁶

Status mitra platform digital sektor pengiriman menjadikan hubungan yang ada antara perusahaan platform digital dengan pekerja hanyalah hubungan kemitraan, bukan hubungan kerja. Hal itu karena hubungan yang ada tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja yang terdapat dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang meliputi unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

1. Unsur Pekerjaan

Dalam hubungan kerja konvensional, pekerjaan merupakan objek perjanjian yang harus dilakukan pekerja secara pribadi dan hanya dapat didelegasikan dengan seizin majikan. Pekerjaan yang dilakukan bersifat pribadi karena berkaitan dengan keahlian atau kemampuannya, sehingga perjanjian kerja tersebut dapat putus demi hukum jika pekerja meninggal dunia.¹⁷ Sedangkan perusahaan hanya berperan

¹⁴ Mahlil Adriaman & Kartika Dewi Irianto, "Implementasi Asas Perjanjian Kemitraan Antara Driver Ojek Online dengan PT. Gojek Indonesia," *Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat, Pagaruyuang Law Journal* 4 no. 2 (2021): h.265.

¹⁵ Ibrahim Sudirman, *Loc.it*, h.1435; Sella Ellissa Devita Sari, Mutiara Wikant Saphira, Theodore Sibarani, "Legal Aspects of Consumer Protection in E-Commerce Transactions: Implementation and Urgency of Regulations in the Digitalization Era," *JUSTICES: Journal of Law* 3 no. 2 (2024): h.92

¹⁶ Arini Nur Annisa, Mutiah Wenda Juniar, Rismawati Nur, Muh Ramadhansyah Prasetya, "Government Supervision of The Rights Fulfillment of Housed Workers in the Transition Period," *Awang Long Law Review* 5 no. 1 (2022): h.262.

¹⁷ *Loc Cit.* Lalu Husni, h.63.

sebagai *intermediary* yang menghubungkan mitra pengemudi dengan customer. Tidak ada pemberian tugas langsung dari perusahaan kepada mitra. Perusahaan tidak menentukan order mana yang harus dikerjakan sehingga mitra memiliki diskresi menolak atau menerima.

2. Unsur Upah

Upah sebagai tujuan pokok seseorang bekerja pada pengusaha atau pemberi kerja. Dengan demikian, jika unsur upah tidak terpenuhi, maka suatu hubungan bukanlah hubungan kerja.¹⁸ Upah merupakan hak pekerja yang dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁹ Dalam hubungan platform-mitra, perusahaan tidak memberikan upah. Tarif pengiriman dibayar langsung oleh customer melalui sistem aplikasi, dengan perusahaan memotong komisi sebagai biaya penggunaan platform (maksimal 20% berdasarkan Kepmenhub KP 667/1001 Tahun 2022). Ini bukan mekanisme upah, melainkan *revenue sharing* dalam konteks kemitraan usaha.

3. Unsur Perintah

Wujud dari pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja adalah pekerja tersebut harus taat pada perintah untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.²⁰ Perintah merupakan kewajiban pekerja yang harus dilaksanakan seperti yang diperintahkan atau diinginkan oleh pemberi kerja dan merupakan hak pemberi kerja untuk memberikan perintah kepada pekerja.²¹ Dalam hubungan antara perusahaan platform digital dengan mitra menunjukkan perusahaan tidak memerintahkan mitra untuk mengambil order tertentu, bekerja pada jam spesifik, atau mencapai target harian yang bersifat baku. Mitra memiliki autonomi dalam menentukan waktu dan target bekerja.

Analisis status hukum pekerja platform digital tidak dapat dilepaskan dari prinsip-prinsip konstitusionalisme digital yang menjadi kerangka normatif baru di era teknologi. Konstitusionalisme digital menuntut agar nilai-nilai konstitusional tradisional seperti keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan perlindungan hak asasi tetap ditegakkan dalam ruang digital. Dua prinsip fundamental konstitusionalisme digital yang relevan dengan hubungan platform-mitra adalah transparansi dan keadilan algoritmik serta supremasi hukum digital.

Algoritma yang digunakan oleh platform digital memiliki peran determinatif dalam mengatur distribusi order, performa, hingga pendapatan mitra pengemudi. Namun, mekanisme kerja algoritma ini bersifat tertutup dan tidak dapat diakses maupun dipahami oleh mitra. Ketertutupan ini menciptakan asimetri informasi yang besar antara perusahaan dan mitra pengemudi. Dalam konteks konstitusionalisme digital, prinsip utama yang harus ditegakkan ialah transparansi dan keadilan algoritmik, di mana sistem digital seharusnya tunduk pada asas kesetaraan, keterbukaan, dan perlindungan terhadap hak ekonomi warga negara.

1. Keadilan Algoritmik

¹⁸ *Ibid*, hlm. 64.

¹⁹ *Loc.Cit.*

²⁰ *Loc.Cit.*

²¹ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Visimedia, 2010), h.8.

Algoritma platform digital seharusnya dirancang untuk memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh mitra tanpa diskriminasi. Namun hasil temuan empiris lapangan menunjukkan bahwa sistem algoritma justru berpotensi menciptakan diskriminasi tersembunyi. Salah satu bentuknya adalah penalti rating tersembunyi, di mana mitra dengan skor di bawah ambang tertentu (misalnya 4,5 dari 5,0) mengalami penurunan drastis jumlah order tanpa adanya notifikasi maupun penjelasan resmi. Mekanisme order *throttling* semacam ini tidak dijelaskan dalam perjanjian kemitraan dan tidak dapat digugat secara hukum karena formula algoritmiknya tidak transparan.

Selain itu, terjadi diskriminasi berbasis lokasi. Algoritma cenderung memprioritaskan pengemudi yang berada di area pusat kota atau kawasan bisnis yang memiliki tarif tinggi, sementara mitra di wilayah pinggiran mendapatkan order bernilai rendah dengan jarak tempuh lebih jauh. Hal ini menciptakan stratifikasi pendapatan dan memperlebar ketimpangan antar mitra. Dalam resume wawancara lapangan juga ditemukan indikasi bias gender dan usia, di mana pengemudi perempuan dan mereka yang berusia di atas 50 tahun lebih sering menerima order bernilai rendah atau berisiko tinggi (misalnya malam hari atau di lokasi terpencil). Ketiadaan transparansi terhadap sistem ini menjadikan bentuk diskriminasi algoritmik sulit dibuktikan secara hukum dan tidak sejalan dengan prinsip kesetaraan sebagaimana diatur dalam Pasal 28D Ayat (1) UUD NRI 1945 tentang jaminan konstitusional warga negara terhadap perlakuan yang sama di hadapan hukum.

2. Akuntabilitas Algoritmik

Selain persoalan keadilan, akuntabilitas algoritmik juga menjadi dimensi penting dalam perlindungan konstitusional pekerja digital. Prinsip ini menuntut agar pengembang dan operator platform mampu menjelaskan keputusan dibuat oleh sistem otomatis yang memengaruhi hak ekonomi mitra. Akan tetapi, realitas menunjukkan bahwa akuntabilitas tersebut tidak diterapkan, banyak mitra pengemudi mengalami sanksi tanpa penjelasan, seperti penurunan skor performa atau *deactivation* akun, dengan notifikasi standar yang tidak merinci jenis pelanggaran atau bukti yang mendasarinya.

Lebih lanjut, ketika mitra mengajukan keberatan, tidak tersedia hak sanggah yang efektif. Proses pengaduan bersifat tertutup, tanpa transparansi, dan jarang menghasilkan pemulihan hak. Tidak adanya mekanisme peninjauan independen terhadap keputusan algoritma membuat mitra kehilangan hak atas *due process of law* yang dijamin oleh konstitusi. Platform juga dapat melakukan perubahan algoritma secara sepihak, termasuk pengaturan bobot rating, radius order, dan formula bonus tanpa pemberitahuan atau konsultasi kepada mitra. Perubahan semacam ini secara langsung berdampak pada pendapatan, tetapi dianggap sebagai “penyesuaian teknis operasional” yang tidak dapat digugat.

Ketiadaan mekanisme transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan algoritma menciptakan bentuk baru otoritarianisme digital, di mana keputusan yang memengaruhi hak ekonomi fundamental individu diambil oleh sistem otomatis tanpa mekanisme pengawasan demokratis. Kondisi ini tidak hanya menimbulkan ketimpangan ekonomi, tetapi juga bertentangan dengan prinsip negara hukum

yang menempatkan hak konstitusional warga negara sebagai batas atas kekuasaan, termasuk kekuasaan berbasis teknologi.

Ketiadaan ketiga unsur hubungan kerja dan ketidaksesuaian dengan prinsip konstitualisme digital menghasilkan kesimpulan definitif bahwa status hukum pekerja mitra platform digital sektor pengiriman adalah bukan pekerja dan tidak terlindungi dalam perspektif UU Ketenagakerjaan. Pekerja platform digital dianggap sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan sebagai pekerja namun diluar dari hubungan kerja sebagaimana esensi hubungan kerja dalam regulasi ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan tidak dapat diterapkan sehingga hubungan ini tunduk pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (Undang-Undang UMKM). Pasal 1 Angka 13 Undang-Undang UMKM mendefinisikan kemitraan sebagai, "kerjasama atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan." Pasal 36 menegaskan para pihak mempunyai kedudukan hukum yang setara. Perjanjian kemitraan harus memenuhi syarat sah perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerduta:²²

1. Kesepakatan meraka yang mengikat dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
3. Suatu pokok persoalan tertentu;
4. Suatu sebab yang tidak terlarang.

Substansi UU UMKM mengatur kemitraan secara generik tanpa spesifikasi untuk industri transportasi digital. Tidak ada ketentuan tentang mekanisme penetapan tarif, transparansi algoritma, atau hak partisipasi mitra dalam pengambilan keputusan perusahaan. Gap regulasi ini menciptakan ruang eksploitasi. Hal tersebut tampak dari beberapa pertimbangan:

1. Perjanjian Sepihak (*Click-Wrap Agreement*)

Mitra pengemudi tidak terlibat dalam perumusan isi perjanjian. Mereka dianggap menyetujui dengan mengklik tombol persetujuan saat registrasi aplikasi. Ini bertentangan dengan prinsip kesepakatan dalam Pasal 1320 KUHPerduta yang mensyaratkan *meeting of minds*. Realitas ini mencerminkan *take it or leave it contract* yang menempatkan mitra dalam posisi lemah.

2. Asimetri Hak-Kewajiban

Mitra pengemudi dibebani banyak kewajiban (memelihara kendaraan, menanggung biaya operasional, menjaga rating, memenuhi standar layanan), namun minim hak (tidak ada jaminan pendapatan minimum, tidak ada kompensasi waktu tunggu (*idle time*), tidak ada mekanisme keberatan atas sanksi). Sebaliknya, perusahaan memiliki banyak hak (mengubah tarif, memotong komisi, memberikan sanksi) dengan minim kewajiban.

3. *Unilateral Policy Making*

Temuan resume data wawancara mengungkap bahwa perusahaan kerap mengubah kebijakan krusial tarif minimum, skema bonus, potongan pendapatan tanpa konsultasi dengan mitra. Tidak ada mekanisme dialog atau *collective*

²² Resa IS, *Syarat Sahnya Perjanjian Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata*, ILS Law Firm, 2025 melalui <https://www.ilslawfirm.co.id/pasal-1320-kuh-perdata-syarat-sah-perjanjian/>

bargaining. Ini melanggar prinsip kemitraan yang mensyaratkan konsultasi bersama (*mutual consultation*) dalam pengambilan keputusan strategis.

4. Kontrol Melalui Sanksi Algoritmik

Meski tidak ada perintah langsung, perusahaan melakukan kontrol tidak langsung melalui sistem rating dan sanksi. Mitra yang lambat menerima order atau mendapat penilaian buruk dari customer mengalami penurunan performa yang berdampak pada sepiunya order masuk (*order throttling*). Mekanisme ini menciptakan disiplin kerja paksa yang sesungguhnya bertentangan dengan prinsip kesetaraan kemitraan. Ini adalah bentuk subordinasi terselubung (*disguised subordination*).

Kedudukan hukum antara pekerja mitra dan perusahaan platform digital sektor pengiriman tidak setara. Perusahaan menggunakan fungsi kontrol melalui sanksi untuk mendisiplinkan pekerja mitra, sehingga terkesan harus bekerja lebih lama dan lebih keras. Resume wawancara dengan mitra pengemudi di Kota Makassar menunjukkan bahwa sanksi diberikan jika mereka lambat menerima order atau mendapat penilaian buruk dari pelanggan, yang berdampak pada menurunnya performa dan kuantitas orderan.

Dominasi perusahaan platform ini bertentangan dengan prinsip kemitraan dalam UU No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM, karena seluruh kebijakan termasuk tarif, bonus, dan potongan pendapatan ditentukan sepihak oleh perusahaan. Status pekerja sebagai mitra independen tanpa pengaturan jelas membuat perlindungan hukum semakin lemah. Akibatnya, mitra yang rentan terhadap kecelakaan kerja dan order fiktif tidak mendapat perlindungan layaknya jaminan sosial pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kombinasi status mitra dan ketiadaan regulasi khusus menciptakan *legal vacuum*. Pekerja mitra tidak terlindungi UU Ketenagakerjaan (upah minimum, jam kerja, jaminan sosial, K3, PHK), namun prinsip kemitraan dalam UU UMKM juga tidak terimplementasi secara berkeadilan. Pekerja mitra menghadapi risiko tinggi kecelakaan kerja, order fiktif, perubahan kebijakan mendadak tanpa mekanisme perlindungan memadai. Status ini juga menghilangkan hak berorganisasi dan *collective bargaining* yang dijamin bagi pekerja.

B. Perlindungan Hukum Pekerja Mitra Platform Digital Sektor Pengiriman

Perlindungan hukum terhadap warga negara selaku pekerja telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan jaminan setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di muka hukum.²³ Jaminan konstitusional ini idealnya terwujud melalui upaya perlindungan, yakni internal (yang diciptakan oleh para pihak dalam suatu perjanjian) dan eksternal (yang dihadirkan oleh negara melalui regulasi).²⁴

²³ Pasal 24D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

²⁴ Nadia Prabowo, "Perlindungan Hukum Kreditur terhadap Eksekusi Objek Jaminan Fidusia Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No, 2/PUU-XIX/2021," Skripsi, Universitas Sriwijaya, 2021, h. 27,

Namun, dalam konteks pekerja platform digital sektor pengiriman, kedua bentuk perlindungan ini terbukti tidak memadai. Analisis terhadap realitas di Kota Makassar menunjukkan bahwa perlindungan internal, yang seharusnya lahir dari perjanjian kemitraan yang setara, justru didominasi oleh praktik perjanjian baku (*click-wrap agreement*) yang disusun sepihak oleh perusahaan. Mitra pengemudi tidak memiliki ruang negosiasi dan hanya dapat menyetujui seluruh klausul secara *take-it-or-leave-it* dengan mengklik persetujuan elektronik. Praktik ini bertentangan dengan prinsip kesepakatan (*meeting of minds*) dalam Pasal 1320 KUHPerdara dan menciptakan asimetri hak dan kewajiban yang signifikan.

Pekerja mitra platform digital secara otomatis akan dianggap menyetujui perjanjian kemitraan tersebut pada saat melakukan tindakan mengklik persetujuan secara elektronik dan menggunakan aplikasi. Jadi dalam pembuatan perjanjian antara pihak perusahaan platform digital dengan mitra pengemudi platform digital sektor pengiriman, pihak perusahaan yang membuat isi perjanjian. Sementara pihak mitra pengemudi platform digital sektor pengiriman hanya melakukan tindakan mengklik persetujuan sebagai respon ajtas setuju atau tidak dengan perjanjian yang ada.

Pada sisi lain, pihak perusahaan platform digital memberikan perlindungan bagi mitra pengemudi yang melakukan pengiriman barang maupun makanan melalui kerja sama dengan perusahaan asuransi dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Pihak ShopeeFood menyediakan dua asuransi kecelakaan, yakni AdMedika dan Tugu Bro *Insurance*. Shopee bekerja sama dengan asuransi AdMedika untuk memberikan perlindungan kecelakaan sebagai jaminan atas keselamatan mitra ShopeeFood yang berstatus aktif saat sedang menjalankan pesanan. Setiap mitra ShopeeFood secara otomatis mendapat perlindungan kecelakaan AdMedika saat mendaftar sebagai mitra dan tidak perlu membayar biaya tambahan untuk mendapatkan perlindungan kecelakaan tersebut. Asuransi lainnya adalah Tugu Bro *Insurance* yang menawarkan perlindungan jaminan kecelakaan pada saat aktif bekerja maupun tidak aktif bekerja yang dibayar per tahun oleh mitra.

Platform Maxim turut menyediakan asuransi kecelakaan yang bekerja sama dengan Yayasan Pengemudi Selamat Sejahtera Indonesia (YPSSI). YPSSI memberikan bantuan dana untuk segala pengeluaran yang sudah dibayarkan oleh penumpang maupun mitra pengemudi Maxim untuk perawatan akibat kecelakaan pada saat menggunakan layanan Maxim.

Pada platform Gojek, bentuk komitmen platform tersebut dalam meningkatkan perlindungan kepada mitra adalah melalui kerja sama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Gojek berkolaborasi dengan BPJS Ketenagakerjaan dengan memberikan kelancaran akses terhadap layanan jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan pada kategori Bukan Penerima Upah (BPU) bagi para mitra pengemudi platform digital sektor pengiriman platform Gojek. Kolaborasi yang diluncurkan pada akhir 2017 memberikan manfaat berupa Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dengan iuran secara otomatis melalui

pendebitan saldo deposit masing-masing mitra Gojek sebagai pekerja mitra platform digital sektor pengiriman.

Perlindungan lain diberikan Gojek pada kasus kecelakaan kerja yang dialami mitra pengemudi saat melakukan pengiriman makanan dan barang maupun pengangkutan penumpang dengan menyediakan satgas yang dapat dihubungi apabila terjadi kecelakaan kerja, dan pihak Gojek akan segera mengirimkan ambulans sebagai respon. Selain itu, pada aplikasi Gojek terdapat tombol darurat yang bisa digunakan oleh mitra pengemudi apabila terjadi sesuatu.

Adapun perlindungan hukum eksternal berupa perlindungan hukum yang dibuat oleh pemerintah melalui regulasi pada sektor pekerja informal, dalam hal ini pekerja mitra platform digital dalam hubungan kemitraan dengan perusahaan platform digital belum memiliki regulasi khusus.

Kehadiran Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang digunakan untuk Kepentingan Masyarakat. Pasal 14 Ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Perhubungan mengharuskan perusahaan aplikasi untuk membuat standar, operasional, dan prosedur penghentian sementara maupun putus mitra yang memuat jenis sanksi, tingkatan dan tahapan pemberian sanksi, hingga pencabutan sanksi. Perusahaan aplikasi harus terlebih dahulu melakukan pembahasan dengan mitra kerja sebelum menetapkan standar, operasional, dan prosedur penghentian sementara maupun putus mitra. Lebih detail, Pasal 16 Ayat (3) mengamanatkan beberapa perlindungan kepada pengemudi sepeda motor untuk kepentingan masyarakat yang dilakukan dengan aplikasi.

Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 12 Tahun 2019 memberikan perlindungan secara umum kepada pengemudi platform transportasi digital dengan mengamanatkan perusahaan platform untuk memberikan beberapa perlindungan bagi mitra pengemudi platform transportasi digital sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 14 Ayat (1), (2), dan (3) serta Pasal 16 Ayat (3) Peraturan Menteri Perhubungan tersebut.

Pemerintah juga telah mengatur biaya sewa penggunaan aplikasi paling tinggi 15% dan bisa bertambah 5% untuk biaya penunjang, sehingga menjadi paling banyak 20% yang diatur dalam Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor KP 667 *jo.* Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor KP 1001 Tahun 2022 tentang Pedoman Perhitungan Biaya Jasa Penggunaan Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat yang Dilakukan dengan Aplikasi.

Perlindungan lain yang diberikan oleh pemerintah kepada mitra pengemudi platform digital sektor pengiriman adalah dengan adanya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pasal 5 Ayat (2) Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan bahwa BPJS terdiri atas BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan merupakan transformasi dari PT Jamsostek yang bertugas memberikan perlindungan kepada tenaga kerja di seluruh Indonesia, baik yang bekerja secara informal maupun *non-formal*.²⁵

²⁵ INFO BPJS, *Perbedaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan*, InfoBPJS.id, 2021 melalui <https://infobpjs.id/perbedaan-bpjs-ketenagakerjaan-dan-bpjs-kesehatan/>; Resa IS, *Syarat Sahnya*

Pekerja mitra platform digital sektor pengiriman termasuk peserta bukan penerima upah (BPU) pada kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan karena bekerja secara mandiri dan tidak terikat pada waktu tertentu. Pihak BPJS Ketenagakerjaan tetap akan menanggung kecelakaan yang dialami oleh mitra meskipun telah mendapatkan perlindungan jaminan kecelakaan kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan platform digital melalui kerja sama dengan perusahaan asuransi.

Diperlukan perumusan kebijakan yang terintegrasi dan progresif. Pertama, pemerintah harus segera melakukan pembaharuan peraturan perundang-undangan yang menciptakan kategori hukum baru bagi "Pekerja Mitra Platform Digital", dengan mengatur definisi, status, prinsip hubungan kemitraan yang berkeadilan, serta standar hak minimum yang wajib dipenuhi, termasuk jaminan pendapatan dasar, transparansi algoritma, dan perlindungan sosial dengan skema pembiayaan yang adil. Kedua, posisi tawar pekerja harus diperkuat dengan mengakui mekanisme perundingan bersama dan membentuk lembaga penyelesaian sengketa yang independen. Ketiga, regulasi sektoral yang ada (seperti Permenhub) perlu direvisi dan disinkronisasi dengan UU UMKM untuk menutup celah hukum. Keempat, inisiatif perusahaan platform digital yang bertanggung jawab perlu didorong melalui insentif. Dengan langkah-langkah terpadu ini, diharapkan dapat tercipta ekosistem ekonomi platform digital yang lebih berkeadilan dan berkelanjutan, sekaligus memenuhi amanat konstitusi untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi seluruh warga negara sekaligus tanggungjawab negara terhadap kehidupan layak.

III. Kesimpulan

Status hukum pekerja mitra platform digital sektor pengiriman dikategorikan bukan pekerja dan tidak terlindungi dalam perspektif UU Ketenagakerjaan. Pekerja mitra platform digital dianggap sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan sebagai pekerja namun diluar dari hubungan kerja sebagaimana esensi dalam regulasi ketenagakerjaan. Akibatnya, Jaminan dan hak-hak dasar seperti upah minimum, jaminan sosial, waktu kerja, dan perlindungan dari PHK tidak jelas. Kedudukan pekerja mitra platform digital hanya terikat pada hubungan kemitraan dengan perusahaan platform digital yang tunduk pada UU UMKM, namun tidak setara karena didominasi oleh perjanjian sepihak yang tidak berkeadilan dan kontrol algoritmik dari perusahaan yang tidak transparan yang tidak sejalan dengan prinsip konstitusionalisme digital. Perlindungan hukum bagi pekerja mitra platform digital berupa jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian yg diberikan oleh pihak perusahaan platform digital melalui kerjasama dengan perusahaan asuransi serta termasuk peserta bukan penerima upah (BPU) pada kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan karena bekerja secara fleksibel dan tidak terikat pada waktu tertentu yang ditanggung dan dibayarkan secara mandiri.

Oleh karena itu, diperlukan intervensi kebijakan melalui pembaharuan peraturan perundang-undangan yang menciptakan kategori hukum baru bagi pekerja mitra platform digital. Regulasi ini harus menetapkan definisi, status pekerja

mitra platform digital, standar hak minimum, jaminan pendapatan dasar, transparansi algoritma, dan jaminan sosial, serta memperkuat posisi tawar pekerja melalui mekanisme perjanjian kemitraan, serta sanksi administratif. Langkah ini penting untuk mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja mitra platform digital yang berbasis konstitusionalisme digital berupa jaminan sosial yang berkeadilan dan transparansi algoritmik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriaman, Mahlil, dan Kartika Dewi Irianto. "Implementasi Asas Perjanjian Kemitraan Antara Driver Ojek Online dengan PT. Gojek Indonesia." *Pagaruyuang Law Journal* 4, no. 2 (2021): 265.
- Annisa, Arini Nur, Marwati Riza, Marthen Aries, Mutiah Wenda Juniar, Irma Idris, dan Aliya Musyrifah Anas. "Optimalisasi Layanan Edukasi Hukum Sebagai Langkah Proteksi Non-Prosedural Calon Pekerja Migran Indonesia." *Jurnal SULTAN: Riset Hukum Tata Negara* 3, no. 1 (2024): 5.
- Annisa, Arini Nur, Mutiah Wenda Juniar, Rismawati Nur, dan Muh Ramadhansyah Prasetya. "Government Supervision of The Rights Fulfillment of Housed Workers in the Transition Period." *Awang Long Law Review* 5, no. 1 (2022): 262.
- Deutsche Welle. "Uni Eropa Ingin Perkuat Hak-Hak Pekerja di Platform Online." *DW*, 2021. <https://www.dw.com/id/uni-eropa-ingin-perkuat-hak-hak-pekerja-di-platform-online/a-60082565>.
- Fauzan, Arindra Ahmad. "Kerentanan Gig Economy & Upaya Perlindungan Negara-Negara." *Tirto.id*, 2024. <https://tirto.id/kerentanan-gig-economy-upaya-perlindungan-negara-negara-g4rb>.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2019, Cet. 15, Ed. Revisi.
- Info BPJS. "Perbedaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan." *InfoBPJS.id*, 2021. <https://infobpjs.id/perbedaan-bpjs-ketenagakerjaan-dan-bpjs-kesehatan/>.
- Izzati, Nabiyla Risfa. "Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Masalah-Masalah Hukum* 50, no. 3 (2021): 291.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Latri, Akhdan Adityo, Rajwa Khaicirinu Riyanto, Muhammad Bintang Firdaus, dan Muhammad Gaung Syah Arjuna. "Hak Pekerja di Era Gig Economy: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas dan Kontrak." *Media Hukum Indonesia* 2, no. 2 (2024): 378.
- Makhtar, Maheran, Zuhairah Ariff Abd Ghadas, dan Mahbubul Haque. "Exploring Legal Protections for Platform Workers in Malaysia: A Human Rights-Based Perspective." *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)* 11, no. 2 (2024): 186.
- Mediana. "Perlindungan Pekerja Platform Digital Buruk, Ada 20 Kekosongan Peraturan." *Kompas.id*, 2024. <https://www.kompas.id/artikel/perlindungan-pekerja-platform-digital-buruk-ada-20-kekosongan-peraturan>.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua.

- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat.
- Pitoyo, Whimbo. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Visimedia, 2010.
- Prabowo, Nadia. "Perlindungan Hukum Kreditur terhadap Eksekusi Objek Jaminan Fidusia Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 2/PUU-XIX/2021." Skripsi, Universitas Sriwijaya, 2021. https://repository.unsri.ac.id/63587/56/RAMA_74201_02011281823158_0001116501_0011088209_01_front_ref.pdf.
- Resa, I. S. "Syarat Sahnya Perjanjian Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata." *ILS Law Firm*, 2025. <https://www.ilslawfirm.co.id/pasal-1320-kuh-perdata-syarat-sah-perjanjian/>.
- Sari, Sella Ellissa Devita, Mutiara Wikant Saphira, dan Theodore Sibarani. "Legal Aspects of Consumer Protection in E-Commerce Transactions: Implementation and Urgency of Regulations in the Digitalization Era." *JUSTICES: Journal of Law* 3, no. 2 (2024): 92.
- Sella Ellissa Devita Sari, et.al., 2024, Legal Aspects of Consumer Protection in E-Commerce Transactions: Implementation and Urgency of Regulations in the Digitalization Era, *JUSTICES: Journal of Law*, Vol. 3 Nomor 2.
- Sudirman, Ibrahim, Muhammad Syukur, dan Firdaus W. Suhaeb. "Aktivitas Night Owl (Budaya Ngalong) Ojek Online di Makassar: Studi Kasus Perubahan Perilaku Aktivitas Kerja Driver Online Pasca Pandemi." *Jurnal Bahasa, Sastra, Seni, dan Budaya* 7, no. 4 (2023): 1435.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan.
- Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.