

Kedudukan Hukum Ojek Online Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Ahmad Edi Santoso¹ Qadri Aliyansyah Albantani²

Fakultas Hukum, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jl. Raya Palka KM. 03 Sindangsari Kec. Pabuaran, Kab. Serang, Prov. Banten, Telp (0254) 3204321, Indonesia^{1,2}
Email: ahmadedisantoso27@gmail.com¹ qadrialiyansyah43@gmail.com²

Abstrak

Perkembangan teknologi digital telah melahirkan model pekerjaan baru berbasis platform yang dikenal sebagai gig economy, salah satunya adalah ojek online. Keberadaan ojek online memberikan dampak positif berupa penciptaan lapangan kerja, namun di sisi lain menimbulkan permasalahan hukum terkait status hubungan kerja antara pengemudi dan perusahaan aplikasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedudukan hukum ojek online dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengemudi ojek online dikategorikan sebagai mitra, bukan pekerja, sehingga tidak memperoleh perlindungan hukum ketenagakerjaan secara penuh. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum serta ketimpangan perlindungan bagi pengemudi. Oleh karena itu, diperlukan reformasi regulasi untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang lebih adil.

Kata Kunci: Ojek Online, Gig Economy, Perlindungan Hukum, Ketenagakerjaan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dengan munculnya model kerja berbasis platform digital yang dikenal sebagai gig economy. Model ini memungkinkan individu bekerja secara fleksibel melalui perantara aplikasi digital yang menghubungkan penyedia jasa dan konsumen. Dalam konteks Indonesia, fenomena ini berkembang pesat seiring dengan hadirnya platform transportasi online seperti Gojek dan Grab, yang membuka peluang kerja baru bagi masyarakat luas (Muhyiddin 2024). Namun demikian, perkembangan tersebut juga menimbulkan persoalan hukum yang cukup kompleks, khususnya terkait dengan status hubungan kerja antara pengemudi ojek online dan perusahaan platform. Dalam praktiknya, pengemudi diklasifikasikan sebagai “mitra” dan bukan sebagai pekerja atau buruh, sehingga tidak memperoleh perlindungan hukum ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (“Undang Undang Ketenagakerjaan” 2003) tentang Ketenagakerjaan. Kondisi ini mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak normatif seperti upah minimum, jaminan sosial, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (Hamidah 2025).

Secara substantif, hubungan antara pengemudi dan platform sebenarnya menunjukkan adanya unsur hubungan kerja, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini terlihat dari adanya ketergantungan pengemudi terhadap platform dalam memperoleh penghasilan, serta adanya kontrol yang dilakukan perusahaan melalui sistem aplikasi. Oleh karena itu, hubungan tersebut sering dianggap sebagai bentuk disguised employment atau hubungan kerja terselubung (Indrawan, Dimas 2025). Di sisi lain, belum adanya regulasi yang secara khusus mengatur pekerja berbasis platform digital di Indonesia menyebabkan terjadinya kekosongan norma hukum (legal vacuum). Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pengemudi ojek online

serta lemahnya perlindungan terhadap hak-hak mereka sebagai pekerja dalam sistem ketenagakerjaan nasional (Wiguna 2025). Selain itu, persoalan perlindungan sosial juga menjadi isu penting dalam gig economy. Banyak pekerja platform, termasuk pengemudi ojek online, tidak mendapatkan jaminan sosial secara memadai karena status mereka yang bukan sebagai pekerja formal. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara perkembangan teknologi dengan regulasi ketenagakerjaan yang ada (Stevania 2024). Dengan demikian, fenomena ojek online tidak hanya memberikan dampak positif dalam hal penciptaan lapangan kerja, tetapi juga menimbulkan permasalahan hukum yang serius terkait dengan kepastian status kerja dan perlindungan tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam mengenai kedudukan hukum pengemudi ojek online dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia guna mewujudkan sistem hukum yang lebih adil dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengkaji norma hukum yang berlaku melalui studi kepustakaan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach) dengan menelaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("Undang-Undang Ketenagakerjaan" 2003) dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun (Indonesia 1945) 2020 tentang Cipta Kerja, serta pendekatan konseptual (conceptual approach) yang berkaitan dengan hubungan kerja dan kemitraan dalam sistem gig economy. Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan menafsirkan peraturan hukum yang berlaku dan menarik kesimpulan secara deduktif

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perkembangan teknologi digital telah melahirkan bentuk hubungan kerja baru yang tidak sepenuhnya dapat dijelaskan melalui kerangka hukum konvensional. Salah satu contohnya adalah fenomena ojek online yang berkembang pesat di Indonesia. Dalam praktiknya, perusahaan platform seperti Gojek dan Grab tidak mengklasifikasikan pengemudi sebagai pekerja, melainkan sebagai mitra usaha. Hubungan yang dibangun antara perusahaan dan pengemudi didasarkan pada perjanjian kemitraan yang tunduk pada hukum perdata, bukan hukum ketenagakerjaan. Perusahaan memiliki kontrol yang signifikan terhadap sistem kerja melalui aplikasi digital, termasuk dalam menentukan tarif, sistem insentif, serta distribusi order kepada pengemudi. Unsur pekerjaan dalam hubungan ini terlihat dari aktivitas pengemudi yang secara aktif memberikan jasa transportasi atau layanan lainnya melalui aplikasi. Kegiatan ini dilakukan secara terus-menerus dan menjadi sumber penghasilan utama bagi banyak pengemudi. Hal ini menunjukkan bahwa unsur pekerjaan telah terpenuhi dalam hubungan tersebut (Asyhadie 2013). unsur upah dapat dilihat dari adanya pembayaran yang diterima oleh pengemudi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Meskipun sistem pembayaran menggunakan mekanisme bagi hasil, penghasilan tersebut tetap merupakan bentuk kompensasi yang memiliki karakteristik serupa dengan upah dalam hubungan kerja (Wijayanti 2017). Adapun unsur perintah mengalami transformasi dalam konteks digital. Dalam hubungan kerja konvensional, perintah diberikan secara langsung oleh atasan. Namun, dalam sistem ojek online, perintah diberikan melalui algoritma aplikasi yang mengatur seluruh aktivitas pengemudi, mulai dari penerimaan order hingga penilaian kinerja. Hal ini menunjukkan adanya bentuk subordinasi tidak langsung yang menempatkan pengemudi dalam posisi yang tidak sepenuhnya independen (Husni 2014).

Dalam sistem ketenagakerjaan formal, pekerja berhak memperoleh perlindungan melalui program jaminan sosial. Namun, dalam praktik ojek online, perlindungan tersebut tidak diberikan secara penuh dan seringkali bergantung pada inisiatif individu pengemudi. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam perlindungan tenaga kerja (Asyhadie 2013). Di samping itu, praktik pemutusan hubungan kemitraan secara sepihak menyebabkan Pengemudi dapat kehilangan akses terhadap aplikasi tanpa adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang jelas. Hal ini menunjukkan lemahnya perlindungan hukum terhadap pengemudi dalam sistem ojek online (Husni 2014). Fenomena fleksibilitas semu kerap menjadi permasalahan yang signifikan terhadap kebebasan pekerja dalam menentukan waktu kerja yang panjang untuk memperoleh penghasilan yang layak. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas tersebut tidak sepenuhnya memberikan kebebasan, melainkan justru menciptakan tekanan ekonomi (Wijayanti 2017).

Pembahasan

Pengaturan Hukum Ojek Online dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja secara normatif diartikan sebagai hubungan antara pekerja dan pengusaha yang didasarkan pada perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketentuan ini secara tegas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketiga unsur tersebut menjadi indikator utama dalam menentukan apakah suatu hubungan dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja atau tidak (Husni 2014). Secara konseptual, hubungan kemitraan seharusnya didasarkan pada prinsip kesetaraan, di mana kedua belah pihak memiliki posisi yang sejajar dan tidak terdapat unsur subordinasi. Akan tetapi, dalam praktiknya, hubungan antara perusahaan platform dan pengemudi menunjukkan adanya ketimpangan. Selain itu, hukum ketenagakerjaan di Indonesia hingga saat ini belum secara eksplisit mengatur mengenai pekerja berbasis platform digital. Hal ini menimbulkan kekosongan hukum (*legal vacuum*) yang menyebabkan tidak adanya kepastian mengenai status hukum pengemudi ojek online (Soekanto 2012). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia masih belum sepenuhnya mampu mengakomodasi perkembangan hubungan kerja di era digital.

Analisis Kedudukan Hukum Pengemudi Ojek Online

Kedudukan hukum pengemudi ojek online menjadi isu yang sangat penting dalam kajian hukum ketenagakerjaan. Secara formal, pengemudi dikategorikan sebagai mitra, sehingga tidak memiliki hak-hak sebagaimana pekerja pada umumnya. Namun, jika dianalisis secara substansial, hubungan antara pengemudi dan perusahaan platform menunjukkan adanya karakteristik hubungan kerja. Dengan demikian, meskipun secara formal hubungan tersebut dikategorikan sebagai kemitraan, secara faktual terdapat unsur-unsur hubungan kerja. Kondisi ini menimbulkan fenomena “hubungan kerja terselubung”, yaitu hubungan kerja yang secara substansi memenuhi unsur hubungan kerja, tetapi tidak diakui secara hukum.

Permasalahan Hukum dalam Praktik Ojek Online

Ketidakjelasan status hukum pengemudi ojek online menimbulkan berbagai permasalahan hukum yang kompleks. Salah satu permasalahan utama adalah ketiadaan kepastian hukum yang menyebabkan pengemudi tidak memiliki landasan yang kuat untuk menuntut hak-haknya. Karena tidak diakui sebagai pekerja, pengemudi tidak dapat mengakses perlindungan yang disediakan dalam hukum ketenagakerjaan (Husni 2014). adapun

ketimpangan relasi kekuasaan antara perusahaan platform dan pengemudi. Perusahaan memiliki kontrol penuh terhadap sistem aplikasi, sementara pengemudi tidak memiliki ruang untuk bernegosiasi secara setara. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip kemitraan yang seharusnya didasarkan pada kesetaraan (Soekanto 2012).

Analisis Keadilan dalam Sistem Gig Economy

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, keadilan merupakan prinsip utama yang harus diwujudkan dalam setiap hubungan kerja. Namun, dalam praktik gig economy, prinsip tersebut belum sepenuhnya tercermin. Dari sudut pandang keadilan distributif, terdapat ketimpangan dalam pembagian keuntungan antara perusahaan platform dan pengemudi. Pengemudi menanggung seluruh biaya operasional, sementara perusahaan memperoleh keuntungan tanpa menanggung risiko tersebut secara langsung (Husni, 2014). Dalam perspektif keadilan korektif, sistem ojek online belum menyediakan mekanisme yang memadai untuk memperbaiki ketidakadilan yang dialami oleh pengemudi. Pengemudi tidak memiliki akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif, sehingga sulit untuk memperoleh keadilan ketika terjadi pelanggaran (Soekanto, 2012). Selain itu, dari aspek keadilan sosial, sistem ini cenderung memperlemah posisi pengemudi sebagai pihak yang lebih lemah. Prinsip keadilan sosial dalam hukum Indonesia menghendaki adanya perlindungan terhadap kelompok yang rentan, namun dalam praktiknya hal tersebut belum sepenuhnya terwujud (Wijayanti, 2017). Penggunaan algoritma sebagai alat kontrol juga memperkuat ketimpangan tersebut. Sistem ini menciptakan bentuk subordinasi baru yang tidak terlihat secara langsung, tetapi memiliki dampak yang signifikan terhadap kebebasan pengemudi (Asyhadie 2013). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem gig economy dalam praktik ojek online masih belum mencerminkan prinsip keadilan secara menyeluruh dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Upaya Pembaruan Hukum Ketenagakerjaan

Untuk menjawab berbagai permasalahan tersebut, diperlukan pembaruan hukum ketenagakerjaan yang mampu mengakomodasi perkembangan teknologi digital. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan mengakui pekerja berbasis platform sebagai kategori baru dalam hukum ketenagakerjaan (Husni 2014). Selain itu, diperlukan regulasi khusus yang mengatur hubungan antara perusahaan platform dan pengemudi, termasuk dalam hal perlindungan kerja dan jaminan sosial. Pemerintah perlu mengambil peran aktif dalam merumuskan kebijakan yang mampu menciptakan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan perlindungan pekerja (Soekanto 2012). Penguatan sistem jaminan sosial juga menjadi hal yang sangat penting. Pemerintah dapat mendorong perusahaan platform untuk turut serta dalam pembiayaan jaminan sosial bagi pengemudi, sehingga tidak sepenuhnya dibebankan kepada individu (Asyhadie 2013). Selain itu, diperlukan mekanisme penyelesaian sengketa yang transparan dan akuntabel, sehingga pengemudi memiliki akses terhadap keadilan ketika terjadi permasalahan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa hubungan antara perusahaan dan pengemudi berjalan secara adil dan seimbang (Wijayanti 2017). Dalam jangka panjang, reformasi hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh menjadi langkah yang tidak dapat dihindari. Reformasi ini harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, sehingga hukum tetap relevan dan mampu memberikan perlindungan yang optimal bagi seluruh pihak (Husni 2014).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai kedudukan hukum ojek online dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa perkembangan teknologi digital telah melahirkan bentuk hubungan kerja baru yang belum sepenuhnya dapat diakomodasi oleh sistem hukum ketenagakerjaan yang ada saat ini. Hubungan antara perusahaan platform dan pengemudi ojek online secara formal dikonstruksikan sebagai hubungan kemitraan, sehingga tidak termasuk dalam kategori hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundangundangan. Namun demikian, jika ditinjau secara substansial, hubungan tersebut memiliki karakteristik yang menyerupai hubungan kerja, seperti adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah, meskipun dalam bentuk yang telah mengalami transformasi melalui sistem digital. Kondisi ini menunjukkan adanya fenomena hubungan kerja terselubung yang menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pengemudi ojek online. Berdasarkan pembahasan mengenai kedudukan hukum ojek online dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa perkembangan teknologi digital telah melahirkan bentuk hubungan kerja baru yang belum sepenuhnya dapat diakomodasi oleh sistem hukum ketenagakerjaan yang ada saat ini. Hubungan antara perusahaan platform dan pengemudi ojek online secara formal dikonstruksikan sebagai hubungan kemitraan, sehingga tidak termasuk dalam kategori hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundangundangan. Namun demikian, jika ditinjau secara substansial, hubungan tersebut memiliki karakteristik yang menyerupai hubungan kerja, seperti adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah, meskipun dalam bentuk yang telah mengalami transformasi melalui sistem digital. Kondisi ini menunjukkan adanya fenomena hubungan kerja terselubung yang menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pengemudi ojek online sehingga menjadi urgensi bagi pemerintah untuk melakukan pembaruan hukum ketenagakerjaan dengan mengakui keberadaan pekerja berbasis platform digital sebagai kategori tersendiri dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Hal ini penting untuk memberikan kepastian hukum terhadap status pengemudi ojek online. Pemerintah perlu melakukan pembaruan hukum ketenagakerjaan dengan mengakui keberadaan pekerja berbasis platform digital sebagai kategori tersendiri serta mendorong keterlibatan perusahaan platform dalam penyediaan jaminan sosial bagi pengemudi, sehingga perlindungan terhadap risiko kerja tidak sepenuhnya dibebankan kepada individu pengemudi untuk menjawab relevansi dengan sistem hukum ketenagakerjaan. Hal ini penting untuk memberikan kepastian hukum terhadap status pengemudi ojek online. Selain itu, perlu dibentuk mekanisme penyelesaian sengketa yang transparan, adil, dan mudah diakses oleh pengemudi, sehingga setiap permasalahan yang timbul dapat diselesaikan secara objektif dan tidak merugikan salah satu pihak. Dengan adanya langkah-langkah tersebut, diharapkan sistem ketenagakerjaan di Indonesia dapat menjadi lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi serta mampu memberikan perlindungan hukum yang adil dan berkelanjutan bagi seluruh pekerja, termasuk pengemudi ojek online.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika Wiguna, S. M., & Yoga Raditya, I. B. (2026). Kekosongan Norma Perlindungan Pekerja Gig Economy Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, Vol. 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.62281>
- DM, M. Y., Putra, A. K., Hasibuan, R. Y., & Giawa, S. D. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum dalam Masyarakat. *JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, Vol. 5(4), 2866–2871. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i4>
- Hamidah, H. (2025). Kepastian Hukum Status Pengemudi Ojek Online Dalam Perspektif Hukum



- Ketenagakerjaan Indonesia. *CAUSA: Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, Vol. 16(2), 2025. <https://doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461>
- Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Indrawan, D., Harahap, H. A., & Fadilah, M. (2025). Urgensi Status Pekerja bagi Pengemudi Ojek Online sebagai Upaya Penegakan Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Recht Studiosum Law Review*, Vol. 4(2), 190–198. <https://doi.org/10.32734/rslr.v4i2.23456>
- Muhyiddin, Annazah, N. S., Tobing, H., Habibi, N., Fauziyah, F., & Putri Harsiwi, R. I. (2024). The Ambiguity of Employment Relationship in Indonesia's Gig Economy: A Study of Online Motorcycle Taxi Drivers. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 19(3), 262–280. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v19i3.416>
- Soekanto, Soerjono. 2012, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Stevania, M., & Hoesin, S. H. (2024). Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker Pada Era Gig Economy Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 11(2), 268–277. <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan