

Implementasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Generasi Z di Ekosistem Digital

Muhamad Abas¹, Wike Nopianti¹

¹Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang

ARTICLE INFO

Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2072](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2072)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

Keywords:

Generasi Z; Perlindungan;
Tantangan; Ketenagakerjaan

ABSTRACT

Transformasi digital telah mengubah lanskap ketenagakerjaan Indonesia, khususnya bagi Generasi Z (lahir 1997-2012) yang mendominasi sektor ekonomi digital dan industri kreatif, namun menghadapi persoalan mendasar berupa ketidadaan perlindungan hukum memadai dan ketidakjelasan status kepegawaian. Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed method yang menggabungkan penelitian hukum normatif dengan penelitian hukum empiris melalui survei terhadap 20 responden pekerja digital berusia 21-26 tahun untuk menganalisis implementasi perlindungan hukum berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun 85% responden telah terdaftar BPJS dan sebagian menilai perlindungan hukum cukup efektif, terdapat kesenjangan signifikan antara pekerja tetap yang mendapat perlindungan lengkap dengan pekerja freelance atau mitra platform yang rentan eksplorasi akibat rendahnya literasi hukum (mayoritas hanya memahami sebagian kecil UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja), minimnya sosialisasi regulasi, ketidadaan kontrak tertulis jelas, ketidakpastian upah, dan ambiguitas status kepegawaian yang memungkinkan platform menghindari kewajiban perlindungan tenaga kerja. Konsensus kuat dari Generasi Z menunjukkan perlunya regulasi khusus untuk pekerja platform digital, peran aktif pemerintah, dan perlindungan komprehensif yang mencakup kejelasan status hubungan kerja, jaminan sosial, standar upah layak, dan perlindungan data pribadi. Penelitian ini merekomendasikan reformasi kebijakan menyeluruh meliputi sosialisasi hukum masif berbasis digital, klarifikasi status kepegawaian dengan kategori "pekerja platform" yang mendapat perlindungan dasar namun tetap fleksibel, transparansi algoritma platform, perluasan akses jaminan sosial adaptif, sistem penyelesaian sengketa cepat dan murah, penguatan kapasitas penegak hukum, serta dialog multi-stakeholder berkelanjutan untuk memastikan ekosistem kerja digital Indonesia tumbuh inovatif tanpa mengorbankan kesejahteraan dan hak-hak fundamental pekerja muda. Generation Z (born 1997–2012), who dominate the digital economy and creative industries but face fundamental issues such as inadequate legal protection and unclear employment status. This study employs a mixed-method approach combining normative and empirical legal research through a survey of 20 digital workers aged 21–26 to analyze the implementation of legal protection based on Law No. 13 of 2003 in conjunction with Law No. 6 of 2023 on Job Creation. The findings reveal that although 85% of respondents are registered with BPJS (Social Security), and some perceive legal protection as fairly effective, a significant gap remains between permanent employees who receive comprehensive protection and freelancers or platform partners, who are vulnerable to exploitation due to low legal literacy (most understand only a small portion of the Manpower Law and the Job Creation Law),

limited regulatory outreach, lack of clear written contracts, wage uncertainty, and ambiguous employment status that allows platforms to evade labor protection obligations. A strong consensus among Generation Z highlights the urgent need for specific regulations for digital platform workers, active government involvement, and comprehensive protection encompassing clear employment status, social security, fair wage standards, and personal data protection. This study recommends comprehensive policy reforms, including large-scale digital legal education, clarification of employment status through a "platform worker" category ensuring basic yet flexible protection, platform algorithm transparency, expanded access to adaptive social security, fast and affordable dispute resolution systems, capacity building for law enforcers, and continuous multi-stakeholder dialogue to ensure Indonesia's digital work ecosystem grows innovatively without compromising the welfare and fundamental rights of young workers.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).



Corresponding Author:

Muhamad Abas

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Jl. H.S. Ronggowaluyo, Teluk Jambe, Sirnabaya, Karawang, Jawa Barat 41361

Email: muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah secara fundamental lanskap ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya bagi Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Sebagai digital natives, generasi ini menjadi motor penggerak ekonomi digital dan industri kreatif yang tumbuh pesat dalam satu dekade terakhir. Platform-digital seperti e-commerce, ride-hailing, food delivery, hingga media sosial telah menciptakan jutaan peluang kerja baru yang menawarkan fleksibilitas dan aksesibilitas yang tidak pernah ada sebelumnya. Namun, di balik pesatnya pertumbuhan sektor ini, terdapat persoalan mendasar yang mengancam kesejahteraan pekerja muda: ketiadaan perlindungan hukum yang memadai dan kepastian status kepegawaian yang jelas.

Data survei yang dilakukan terhadap pekerja Generasi Z berusia 21-26 tahun mengungkapkan realitas yang mengkhawatirkan. Dari sisi literasi hukum, mayoritas responden hanya memiliki pengetahuan yang cukup atau tahu sebagian kecil tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan hanya satu responden yang menyatakan memahami detail peraturan tersebut. Yang lebih memprihatinkan, pemahaman tentang Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja) bahkan lebih rendah sebagian besar responden hanya pernah mendengar tanpa memahami detailnya, bahkan ada yang tidak pernah mendengar sama sekali. Tingkat familiaritas terhadap konsep "gig economy" atau ekonomi berbagi juga sangat beragam, mulai dari sangat familiar hingga tidak familiar sama sekali. Kondisi ini menciptakan situasi di mana pekerja muda memasuki ekosistem kerja digital tanpa bekal pengetahuan yang memadai tentang hak-hak fundamental mereka.

Disparitas perlindungan kerja antara pekerja tetap dan pekerja digital juga sangat mencolok. Responden yang bekerja sebagai pekerja tetap di sektor digital melaporkan memiliki kontrak kerja yang sangat jelas dan detail serta mendapatkan jaminan sosial lengkap berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan dengan sistem gaji tetap bulanan. Sebaliknya, mayoritas pekerja digital lainnya terutama freelancer, pekerja paruh waktu, atau yang dikategorikan sebagai "mitra" platform tidak mendapatkan perlindungan yang sama. Mereka bekerja tanpa kontrak tertulis yang jelas, tidak memiliki akses terhadap jaminan sosial, dan menghadapi ketidakpastian pendapatan yang tinggi. Ambiguitas status kepegawaian ini dimanfaatkan oleh platform digital dan perusahaan untuk menghindari kewajiban memberikan perlindungan tenaga kerja yang seharusnya dijamin oleh undang-undang.

Kendala utama dalam mendapatkan perlindungan hukum yang diidentifikasi secara konsisten oleh hampir seluruh responden adalah kurangnya sosialisasi hukum. Kendala lain yang signifikan meliputi regulasi yang belum jelas, perusahaan yang tidak patuh terhadap ketentuan ketenagakerjaan, dan biaya akses hukum yang mahal. Meskipun sebagian responden menilai akses informasi tentang hak-hak pekerja digital cukup mudah melalui internet dan media sosial, kemudahan akses tidak berkorelasi dengan pemahaman yang mendalam dan akurat. Ketika menghadapi masalah ketenagakerjaan, responden menunjukkan kebingungan dalam menentukan lembaga mana yang harus dihubungi apakah Dinas Tenaga Kerja, serikat pekerja, atau bahkan media sosial yang mengindikasikan tidak adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang jelas dan mudah diakses khusus untuk pekerja digital.

Dari sisi aspirasi perlindungan hukum, terdapat konsensus yang sangat kuat di kalangan Generasi Z. Hampir seluruh responden menyatakan bahwa regulasi khusus untuk pekerja platform digital atau gig economy "sangat diperlukan" atau "diperlukan", tanpa ada yang menganggapnya tidak perlu. Peran pemerintah dalam mengatur hubungan kerja di sektor digital dipandang "sangat penting dan harus aktif". Aspek-aspek yang paling perlu diperkuat dalam perlindungan hukum pekerja digital mencakup kejelasan status hubungan kerja, jaminan sosial dan kesehatan, perlindungan data pribadi, standar upah minimum, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja sepihak. Harapan utama mereka terhadap perlindungan hukum di masa depan adalah regulasi yang lebih jelas dan tegas serta upah yang lebih adil dan stabil. Namun, aspirasi ini belum terjawab oleh kerangka hukum ketenagakerjaan yang ada saat ini, menciptakan kesenjangan antara das sein (kondisi faktual) dengan das sollen (kondisi ideal yang seharusnya).

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, setiap pekerja tanpa memandang status kepegawaianya atau platform tempat mereka bekerja seharusnya mendapatkan perlindungan hukum yang setara dan memadai. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada dasarnya telah mengatur berbagai aspek perlindungan tenaga kerja, termasuk hak atas upah yang layak (Pasal 88), jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99), dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak sah (Pasal 150-172)¹. Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengamanatkan bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan jaminan sosial yang mencakup jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian².

Konstitusi Negara Republik Indonesia, khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, secara tegas menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta hak atas pekerjaan dan imbalan yang adil³. Prinsip-prinsip ini seharusnya berlaku universal bagi seluruh pekerja, termasuk mereka yang bekerja melalui platform digital atau dalam industri kreatif. Tidak boleh ada diskriminasi dalam perlindungan hukum berdasarkan cara atau media seseorang bekerja. Generasi Z yang memilih berkarir di sektor digital dan industri kreatif seharusnya menikmati kepastian hukum yang sama dengan pekerja di sektor konvensional, termasuk kejelasan status kepegawaian, kontrak kerja tertulis yang detail, upah minimum yang dijamin, akses terhadap jaminan sosial, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang adil dan terjangkau.

Dalam konteks internasional, International Labour Organization (ILO) melalui berbagai konvensi yang telah diratifikasi Indonesia termasuk Konvensi No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, Konvensi No. 98 tentang Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama, dan Konvensi No. 122 tentang Kebijakan Ketenagakerjaan menetapkan standar minimum perlindungan pekerja yang harus dihormati oleh negara anggota⁴. Prinsip *decent work* yang dipromosikan oleh ILO menekankan bahwa setiap pekerjaan harus menyediakan upah yang adil, keamanan di tempat kerja, perlindungan sosial, dan kesempatan untuk pengembangan diri. Prinsip ini seharusnya menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan untuk Generasi Z di era digital.

Lebih jauh, perlindungan hukum yang ideal seharusnya bersifat proaktif dan preventif, bukan reaktif. Pemerintah seharusnya tidak hanya menunggu terjadinya pelanggaran untuk kemudian menindak, tetapi harus menciptakan sistem yang sejak awal mencegah terjadinya eksplorasi dan memastikan bahwa setiap hubungan kerja dalam bentuk apapun memberikan perlindungan yang memadai⁵. Hal ini mencakup kewajiban bagi platform digital dan perusahaan untuk transparan dalam sistem kerja mereka, memberikan kontrak tertulis untuk setiap jenis pekerjaan, mendaftarkan seluruh pekerjanya dalam program jaminan sosial, dan menyediakan mekanisme

¹ Laurensius Arliman, "Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Selat* 5, no. 1 (2017): 74–87.

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Sinar Grafika, 2020).

³ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, 2020, http://repository.uinsu.ac.id/9257/1/BUKU_PENGANTAR%20HUKUM%20KETENAGAKERJAAN%20UNESCO.pdf.

⁴ S. H. Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia* (Absolute Media, 2021).

⁵ Lalu Hadi Adha, "Sosialisasi Peningkatan Pemahaman Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migran Indonesia Di Desa Sesela," *Private Law* 4, no. 1 (2018): 273–86.

pengaduan yang efektif. Sosialisasi hukum yang komprehensif dan mudah diakses juga merupakan bagian integral dari perlindungan hukum yang ideal, sehingga setiap pekerja memahami hak-hak mereka dan mampu memperjuangkannya ketika dilanggar.

Kerangka regulasi yang ideal juga seharusnya adaptif terhadap perkembangan teknologi dan model bisnis baru. Mengingat ekonomi digital terus berevolusi dengan sangat cepat, regulasi tidak boleh bersifat kaku dan usang. Harus ada mekanisme review dan update berkala yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan pemerintah, platform digital, pekerja, serikat pekerja, akademisi, dan organisasi masyarakat sipil untuk memastikan bahwa perlindungan hukum tetap relevan dan efektif. Pendekatan multi-stakeholder ini penting untuk menciptakan keseimbangan antara melindungi hak-hak pekerja, mendorong inovasi, dan memastikan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Berdasarkan kesenjangan antara kondisi faktual (das sein) dan kondisi ideal (das sollen) yang telah diuraikan di atas, serta mengacu pada temuan empiris dari survei terhadap Generasi Z di sektor digital dan industri kreatif, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

"Bagaimana implementasi perlindungan hukum bagi tenaga kerja Generasi Z di ekosistem digital dan industri kreatif berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan apa tantangan serta solusi hukum yang diperlukan untuk menjamin kepastian status kepegawaian, jaminan sosial, dan upah yang layak bagi pekerja muda di platform digital?"

Rumusan masalah ini akan dijawab melalui analisis mendalam terhadap kerangka regulasi yang ada, identifikasi kesenjangan implementasi, evaluasi efektivitas perlindungan hukum saat ini, dan perumusan rekomendasi kebijakan yang komprehensif untuk menciptakan ekosistem kerja digital yang tidak hanya inovatif dan efisien, tetapi juga berkeadilan dan melindungi hak-hak fundamental Generasi Z sebagai tenaga kerja masa depan Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed method* yang menggabungkan metode penelitian hukum normatif (*legal research*) dengan penelitian hukum empiris (*socio-legal research*) untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja Generasi Z di ekosistem digital dan industri kreatif⁶. Kombinasi kedua pendekatan ini dipilih karena permasalahan yang dikaji tidak hanya menyangkut norma hukum yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga implementasi dan efektivitas perlindungan hukum tersebut dalam praktik di lapangan. Pendekatan normatif digunakan untuk menganalisis kerangka regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, sementara pendekatan empiris digunakan untuk menggali data faktual tentang kondisi dan tantangan yang dihadapi oleh pekerja muda di sektor digital berdasarkan pengalaman dan persepsi mereka secara langsung.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, kini mulai mendominasi pasar tenaga kerja Indonesia dengan karakteristik yang sangat berbeda dari generasi sebelumnya. Berdasarkan survei yang dilakukan terhadap responden berusia 21-26 tahun, terlihat bahwa Generasi Z memiliki pola karir yang beragam, mulai dari pekerja tetap di sektor digital hingga mereka yang belum pernah terlibat dalam ekosistem digital sama sekali. Sebagai digital natives, mereka tumbuh dengan teknologi dan internet sebagai bagian integral dari kehidupan sehari-hari⁷. Transformasi ini membawa perubahan fundamental dalam cara mereka bekerja, di mana batasan antara pekerjaan formal dan informal semakin kabur. Menariknya, data menunjukkan bahwa tidak semua Generasi Z bekerja di sektor digital sebagian besar responden justru belum pernah bekerja di sektor ini, mengindikasikan bahwa transisi menuju ekonomi digital belum merata di seluruh segmen generasi muda Indonesia.

Fenomena ekonomi platform telah menghadirkan dilema ketenagakerjaan yang kompleks di Indonesia. Perusahaan-perusahaan platform, baik yang berskala multinasional maupun lokal, telah memanfaatkan kekosongan regulasi dengan menerapkan konsep kerja sama kemitraan yang pada hakikatnya menyembunyikan relasi kerja sesungguhnya. Para aplikator yang membutuhkan ribuan bahkan jutaan tenaga kerja untuk mengoperasionalkan bisnis mereka, secara sistematis memanipulasi status hubungan kerja dengan menawarkan skema kemitraan, padahal realitasnya para pekerja ini menjalankan fungsi sebagai karyawan dalam pengertian yang sebenarnya. Di sektor transportasi, logistik, dan berbagai jasa lainnya, pola eksloitasi ini terlihat sangat jelas dan masif pada hampir semua platform yang beroperasi.

Format kemitraan yang diterapkan saat ini bertolak belakang secara diametral dengan prinsip-prinsip kemitraan yang adil, setara, dan bermartabat. Perjanjian kemitraan dirancang secara sepihak oleh perusahaan

⁶ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Sinar Grafika, 2021).

⁷ Arum Pandan Sari, "Work Life Balance Pada Generasi Z Pekerja Gig Economy," *Jurnal Pustaka Cendekia Hukum Dan Ilmu Sosial* 2, no. 3 (2024): 503–10.

aplikator tanpa melibatkan mitra dalam proses pengambilan keputusan strategis seperti penentuan kebijakan tarif, penetapan syarat dan kondisi kerja, atau pengelolaan algoritma platform yang sangat menentukan penghasilan mereka. Relasi yang terbangun jauh dari kesetaraan, melainkan lebih menyerupai hubungan subordinasi vertikal, di mana posisi mitra berada di bawah kendali penuh perusahaan, bukan hubungan horizontal sebagaimana prinsip kerja sama kemitraan yang sesungguhnya. Bahkan dalam aspek fundamental seperti penentuan komisi, keputusan sepenuhnya berada di tangan aplikator tanpa ruang negosiasi atau persetujuan bersama yang berarti. Mitra tidak memiliki bargaining power untuk menolak perubahan kebijakan yang merugikan, dan ancaman penonaktifan akun menjadi alat kontrol yang efektif untuk mempertahankan ketidakseimbangan ini.

Kondisi serupa, bahkan mungkin lebih kompleks, terjadi pada platform digital besar seperti YouTube dan TikTok, di mana para kreator konten menghadapi tekanan psikologis dan ekonomi untuk terus menghasilkan karya secara konsisten tanpa adanya kejelasan atau kepastian penghasilan tetap. Mereka bekerja di bawah bayangan-algoritma yang terus berubah tanpa transparansi, menciptakan ketidakpastian finansial yang kronis dan beban psikologis yang berat. Dalam kondisi yang tidak sehat ini, kreator konten sering kali terperangkap menjadi bagian dari ekosistem platform yang eksploratif tanpa perlindungan hukum, jaminan sosial, atau kepastian kerja yang memadai. Mereka dipaksa untuk terus berinovasi dan memproduksi konten dengan investasi waktu, energi, dan sumber daya yang signifikan, sementara platform menuai keuntungan besar dari iklan dan data pengguna tanpa kewajiban memberikan kompensasi yang adil.

Ekosistem digital dan industri kreatif menawarkan peluang ekonomi yang sangat menjanjikan bagi Generasi Z, namun aksesibilitas terhadap sektor ini masih menjadi tantangan. Dari data survei terlihat bahwa responden yang bekerja di sektor digital umumnya memiliki latar belakang pendidikan tinggi (Sarjana hingga Magister) dan berdomisili di wilayah urban seperti Jakarta dan sekitarnya, menunjukkan adanya kesenjangan digital dan kesempatan kerja antara wilayah perkotaan dan daerah⁸. Bagi mereka yang berhasil masuk ke sektor digital, pengalaman kerja mereka bervariasi dari kurang dari satu tahun hingga lebih dari tiga tahun. Platform-platform seperti media sosial, marketplace digital, dan aplikasi berbasis gig economy telah membuka pintu bagi jutaan pekerja muda untuk menghasilkan pendapatan tanpa terikat dengan struktur kerja tradisional⁹. Namun, dalam realitanya, masih banyak yang bekerja dengan pemahaman terbatas tentang hak-hak ketenagakerjaan mereka, sehingga menciptakan celah perlindungan hukum yang signifikan.

Temuan paling mengejutkan dari survei adalah rendahnya literasi hukum ketenagakerjaan di kalangan Generasi Z. Mayoritas responden hanya memiliki pengetahuan yang cukup atau tahu sebagian kecil tentang UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, dengan hanya satu responden yang menyatakan memahami detail peraturan tersebut. Yang lebih memprihatinkan, pemahaman tentang UU Cipta Kerja No. 06 Tahun 2023 bahkan lebih rendah sebagian besar responden hanya pernah mendengar tanpa memahami detailnya, dan bahkan ada yang tidak pernah mendengar sama sekali. Kondisi ini sangat ironis mengingat UU Cipta Kerja merupakan regulasi terbaru yang seharusnya menjadi rujukan utama dalam hubungan ketenagakerjaan modern. Ketidaktahuan ini bukan semata-mata kesalahan pekerja muda, melainkan cerminan dari minimnya sosialisasi hukum yang efektif dari pemerintah dan institusi terkait.

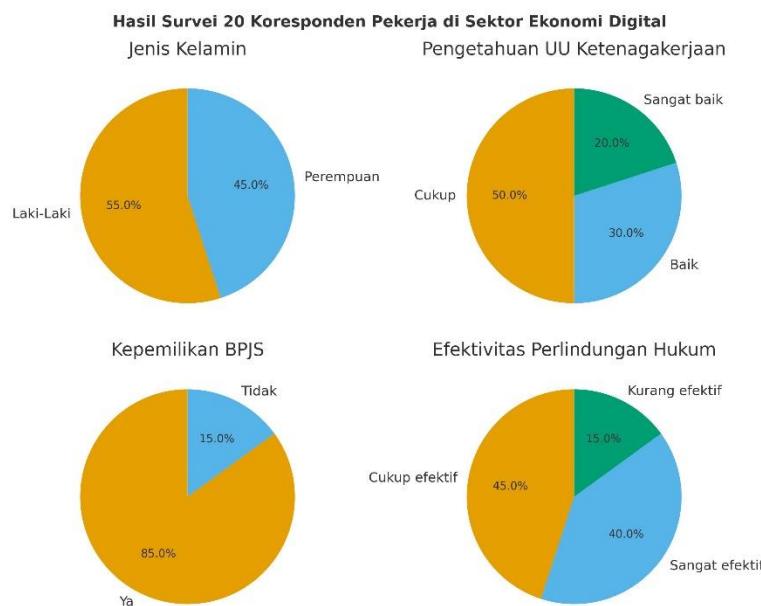
Lebih lanjut, tingkat familiaritas responden terhadap konsep "gig economy" atau ekonomi berbagi juga beragam. Meskipun ada yang sangat familiar dan memahami konsepnya dengan baik, sebagian besar hanya familiar secara umum atau bahkan tidak familiar sama sekali. Padahal, gig economy adalah model kerja yang semakin mendominasi sektor digital dan mempengaruhi jutaan pekerja muda di Indonesia¹⁰. Kesenjangan pengetahuan ini menciptakan situasi berbahaya di mana pekerja muda memasuki dunia kerja digital tanpa pemahaman yang memadai tentang hak-hak mereka, status kepegawaian, dan mekanisme perlindungan hukum yang tersedia. Akibatnya, mereka sangat rentan terhadap eksplorasi, perjanjian kerja yang tidak adil, dan kondisi kerja yang merugikan tanpa menyadari bahwa mereka sebenarnya memiliki hak untuk menuntut perlindungan hukum¹¹.

⁸ Dede Mahmudah, "Upaya Pemberdayaan Tik Dan Perlindungan Generasi Z Di Era Digital," *Majalah Semi Ilmiah Populer Komunikasi Massa* 1, no. 01 (2020), <https://jkd.komdigi.go.id/index.php/mkm/article/view/3246/1369>.

⁹ Wahyu Eko Pujianto et al., *Time To Change: Organization And Z Change* (Pustaka Aksara, 2024), https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=Yi4VEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA61&dq=Generasi+Z+dan+Tantangan+Hukum+di+Duni+a+Kerja:+Perlindungan+hukum+bagi+tenaga+kerja+muda+dalam+ekosistem+digital+dan+industri+kreatif&ots=OqqkyrJuUJ&sig=LZ-xIVoq_f37rHFEYuefGbv9hnQ.

¹⁰ Erin Rismaya et al., "The Effectiveness of Skills Education Programs in Enhancing the Economic Competitiveness of Generation Z: Efektivitas Program Pendidikan Keterampilan Terhadap Peningkatan Daya Saing Ekonomi Generasi Z," *Edukasi: Journal of Educational Research* 5, no. 1 (2025): 10–23.

¹¹ Churin Sukmadina Zumhas, "Studi Eksplorasi Pengalaman Pekerja Generasi Z Terkait Phk Massal," *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11, no. 1 (2024): 271–95.



Berdasarkan hasil survei terhadap 20 responden yang seluruhnya bekerja di sektor ekonomi digital, diperoleh gambaran umum mengenai profil dan persepsi hukum para pekerja generasi muda yang berprofesi di bidang ini. Dari segi jenis kelamin, komposisi responden menunjukkan dominasi laki-laki sebesar 55% dibandingkan perempuan sebesar 45%. Hal ini mencerminkan kecenderungan bahwa sebagian besar tenaga kerja di sektor digital, khususnya dalam bidang teknis dan pengembangan aplikasi, masih didominasi oleh laki-laki, meskipun keterlibatan perempuan juga semakin meningkat.

Dari aspek pengetahuan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, mayoritas responden memiliki tingkat pemahaman “cukup” hingga “baik”, sementara sekitar 20% menyatakan memahami dengan “sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja digital telah memiliki kesadaran terhadap hak dan kewajiban ketenagakerjaan, walaupun belum seluruhnya memahami aspek normatif secara mendalam. Pengetahuan hukum ini berperan penting untuk memastikan mereka memahami status hubungan kerja dan perlindungan hukum yang berlaku di platform digital.

Dalam hal jaminan sosial, hasil survei menunjukkan majoritas (85%) responden telah terdaftar sebagai peserta BPJS, baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan. Sementara sebagian kecil, sekitar 15%, belum memiliki perlindungan sosial formal. Temuan ini menggambarkan bahwa sebagian besar perusahaan digital sudah mulai menerapkan standar perlindungan tenaga kerja, meskipun masih ada platform yang belum memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya, terutama pada jenis pekerjaan lepas (*freelance*) atau kemitraan jangka pendek.

Sementara itu, mengenai efektivitas perlindungan hukum, sekitar 45% responden menilai perlindungan hukum terhadap pekerja digital sudah “cukup efektif”, 35% menganggap “sangat efektif”, dan 20% lainnya merasa masih “kurang efektif”. Perbedaan persepsi ini dipengaruhi oleh jenis pekerjaan, status kontrak, serta tingkat kepatuhan perusahaan digital terhadap regulasi ketenagakerjaan. Adapun bidang pekerjaan digital para responden cukup beragam, meliputi:

- Pengembangan perangkat lunak (software developer dan UI/UX designer)
- Pemasaran digital (digital marketing, content creator, dan social media strategist)
- E-commerce dan layanan pelanggan daring
- Data analysis dan project management di perusahaan teknologi finansial (fintech)
- Desain grafis dan multimedia untuk agensi digital maupun startup kreatif

Keragaman ini menunjukkan bahwa sektor ekonomi digital tidak hanya menyerap tenaga kerja di bidang teknologi, tetapi juga membuka peluang besar di sektor kreatif dan pemasaran berbasis data. Secara keseluruhan, hasil survei ini menegaskan bahwa pekerja digital membutuhkan regulasi khusus yang lebih tegas dan adaptif, agar perlindungan hukum terhadap status kerja, jaminan sosial, dan keadilan upah dapat lebih efektif di era ekonomi berbasis platform.

Data survei menunjukkan disparitas yang signifikan dalam hal perlindungan kerja antara pekerja tetap dan mereka yang berada dalam kategori pekerja digital lainnya. Responden yang bekerja sebagai pekerja tetap di sektor digital melaporkan memiliki kontrak kerja yang sangat jelas dan detail serta mendapatkan jaminan sosial lengkap berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Mereka juga menerima gaji tetap bulanan, yang

memberikan kepastian finansial. Namun, gambaran ini tidak mewakili mayoritas pekerja muda di sektor digital. Sebagian besar pekerja digital, terutama mereka yang bekerja sebagai freelancer, pekerja paruh waktu, atau mitra platform, tidak mendapatkan perlindungan yang sama. Kondisi ini menciptakan dua kelas pekerja yang sangat berbeda dalam hal perlindungan hukum dan kesejahteraan.

Ketidadaan kontrak kerja yang jelas menjadi masalah krusial bagi pekerja digital non-tetap. Tanpa kontrak tertulis yang detail, sangat sulit bagi pekerja untuk membuktikan adanya hubungan kerja ketika terjadi sengketa atau pelanggaran hak. Banyak transaksi dan kesepakatan kerja dilakukan secara informal melalui aplikasi chat atau pesan singkat, yang tidak memiliki kekuatan hukum yang memadai. Sementara itu, sistem upah di sektor digital sangat bervariasi ada yang menerima gaji tetap, ada yang berbasis proyek, dan ada yang dibayar per output atau task¹². Ketidakpastian dalam sistem kompensasi ini membuat perencanaan finansial menjadi sulit dan meningkatkan kerentanan ekonomi pekerja muda. Yang paling mengkhawatirkan adalah minimnya akses terhadap jaminan sosial. Pekerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan kehilangan perlindungan penting seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian, yang seharusnya menjadi hak dasar setiap pekerja.

Meskipun data survei menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan tidak pernah mengalami pelanggaran hak pekerja, temuan ini perlu dicermati dengan hati-hati. Mengingat rendahnya literasi hukum ketenagakerjaan di kalangan responden, sangat mungkin bahwa mereka tidak menyadari ketika hak-hak mereka dilanggar. Pelanggaran seperti upah di bawah standar minimum, tidak adanya jaminan sosial, jam kerja yang berlebihan, atau ketidadaan cuti yang layak mungkin tidak dipersepsi sebagai pelanggaran karena dianggap sebagai bagian normal dari pekerjaan digital atau gig economy. Normalisasi kondisi kerja yang eksloitatif ini sangat berbahaya karena menciptakan standar industri yang rendah dan mempersulit upaya untuk meningkatkan perlindungan pekerja.

Persepsi tentang efektivitas perlindungan hukum saat ini juga menunjukkan hasil yang paradoks. Beberapa responden menilai perlindungan hukum untuk pekerja Generasi Z di sektor digital sebagai "sangat efektif" atau "cukup efektif", meskipun mereka sendiri mengakui memiliki pengetahuan terbatas tentang regulasi ketenagakerjaan. Penilaian ini mungkin didasarkan pada pengalaman pribadi yang terbatas atau ekspektasi yang rendah terhadap perlindungan hukum. Namun, persepsi positif ini tidak menggambarkan realitas yang sesungguhnya. Kendala utama dalam mendapatkan perlindungan hukum yang diidentifikasi oleh responden sangat konsisten: kurangnya sosialisasi hukum menjadi masalah dominan yang disebutkan oleh hampir semua responden. Kendala lain yang signifikan adalah regulasi yang belum jelas, perusahaan yang tidak patuh, dan biaya akses hukum yang mahal. Faktor-faktor ini secara kumulatif menciptakan hambatan struktural yang membuat pekerja muda sulit untuk menegakkan hak-hak mereka bahkan ketika mereka menyadari adanya pelanggaran.

Akses terhadap informasi tentang hak-hak pekerja digital menunjukkan gambaran yang beragam. Sebagian responden menyatakan bahwa akses informasi sangat mudah atau mudah, sementara yang lain menilai hanya cukup mudah. Kemudahan akses ini kemungkinan besar merujuk pada ketersediaan informasi di internet dan media sosial, yang memang mudah dijangkau oleh Generasi Z sebagai digital natives¹³. Namun, kemudahan akses tidak selalu berkorelasi dengan kualitas dan akurasi informasi yang diperoleh. Banyak informasi hukum di internet yang tidak komprehensif, usang, atau bahkan menyesatkan. Tidak adanya platform resmi yang menyediakan informasi hukum ketenagakerjaan yang user-friendly dan mudah dipahami oleh pekerja muda menjadi kendala tersendiri. Generasi Z membutuhkan informasi yang tidak hanya mudah diakses, tetapi juga akurat, terkini, dan disajikan dalam format yang sesuai dengan cara mereka mengonsumsi informasi.

Ketika menghadapi masalah ketenagakerjaan, responden menunjukkan preferensi yang berbeda dalam mencari bantuan. Sebagian akan mencari bantuan ke Dinas Tenaga Kerja sebagai instansi pemerintah yang berwenang, sementara yang lain memilih serikat pekerja sebagai wadah advokasi kolektif. Menariknya, ada juga responden yang akan mencari bantuan melalui media sosial atau saluran publik, yang mencerminkan karakteristik Generasi Z yang sangat bergantung pada platform digital untuk mencari solusi atas berbagai masalah. Namun, keragaman pilihan ini juga menunjukkan ketidakjelasan mengenai mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang paling efektif. Tidak ada satu pun responden yang menyebutkan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) atau jalur mediasi formal lainnya, mengindikasikan rendahnya kesadaran tentang mekanisme bantuan hukum yang tersedia. Kondisi ini menunjukkan perlunya edukasi yang lebih komprehensif tidak hanya tentang hak-hak pekerja, tetapi juga tentang bagaimana cara mengakses bantuan hukum dan mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia.

¹² Aprilita Aprilita, "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Generasi Z Tantangan Dan Peluang Di Era Digital Untuk Meningkatkan Kematangan Karir," *Advances In Social Humanities Research* 2, no. 2 (2024): 221–35.

¹³ Cartika Candra Ledoh et al., *Revolusi Industri 5.0: Kesiapan Generasi-Z Dalam Menghadapi Persaingan Global* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024), <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=6bsyEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA14&dq=Generasi+Z+dan+Tantangan+Hukum+di+Duni+a+Kerja:+Perlindungan+hukum+bagi+tenaga+kerja+muda+dalam+ekosistem+digital+dan+industri+kreatif&ots=cf5prOTFru&sig=crgZe1e2caVTMLXRm9zCBE05gbI>.

Responden memiliki pandangan yang jelas tentang aspek-aspek perlindungan hukum yang paling perlu diperkuat. Kejelasan status hubungan kerja muncul sebagai prioritas utama, disebutkan oleh hampir semua responden. Hal ini mencerminkan keresahan tentang ambiguitas status kepegawaian di sektor digital apakah mereka adalah "pekerja" yang berhak atas perlindungan penuh atau sekadar "mitra" yang tidak memiliki hak-hak ketenagakerjaan. Ambiguitas ini sangat merugikan pekerja karena memungkinkan perusahaan atau platform digital untuk menghindari kewajiban memberikan perlindungan yang seharusnya. Kejelasan status ini bukan hanya masalah semantik, tetapi memiliki implikasi hukum yang sangat signifikan terhadap hak-hak pekerja atas upah layak, jaminan sosial, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja sepihak.

Jaminan sosial dan kesehatan juga menjadi prioritas tinggi yang disebutkan oleh seluruh responden. Kesadaran akan pentingnya jaminan sosial ini menunjukkan bahwa Generasi Z memahami risiko bekerja tanpa safety net yang memadai. Perlindungan data pribadi juga menjadi concern yang signifikan, yang sangat relevan mengingat pekerja digital sering kali harus memberikan data pribadi yang sensitif kepada platform atau pemberi kerja tanpa ada jaminan perlindungan yang memadai. Standar upah minimum dan perlindungan dari PHK sepihak juga menjadi aspek penting yang perlu diperkuat. Kombinasi dari semua prioritas ini menggambarkan kebutuhan akan kerangka perlindungan yang komprehensif yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan privasi. Yang menarik, tidak ada responden yang memprioritaskan hanya satu aspek mereka semua menekankan perlunya pendekatan holistik yang memperkuat berbagai dimensi perlindungan secara bersamaan. Hal ini menunjukkan kesadaran yang matang tentang kompleksitas tantangan yang dihadapi pekerja digital.

Konsensus yang sangat kuat muncul dalam hal perlunya regulasi khusus untuk pekerja di platform digital atau gig economy. Hampir seluruh responden menyatakan bahwa regulasi khusus "sangat diperlukan" atau "diperlukan", tanpa ada yang menganggapnya tidak perlu. Hal ini mencerminkan kesadaran kolektif bahwa regulasi ketenagakerjaan yang ada saat ini tidak cukup memadai untuk mengakomodasi karakteristik unik dari pekerjaan digital. Regulasi yang dirancang untuk model kerja tradisional tidak dapat secara efektif melindungi pekerja yang beroperasi dalam ekosistem yang sangat berbeda, di mana hubungan kerja dimediasi oleh teknologi, pekerjaan bersifat fleksibel dan tidak menentu, dan batas antara pekerja dan pelanggan menjadi kabur. Kebutuhan akan regulasi khusus ini bukan berarti menolak fleksibilitas yang menjadi daya tarik utama pekerjaan digital, melainkan memastikan bahwa fleksibilitas tersebut tidak dijadikan alasan untuk mengeksplorasi pekerja.

Peran pemerintah dalam mengatur hubungan kerja di sektor digital juga dipandang sangat krusial. Mayoritas responden menilai bahwa peran pemerintah "sangat penting dan harus aktif", dengan hanya sebagian kecil yang menganggapnya "cukup penting". Ekspektasi tinggi terhadap peran pemerintah ini menunjukkan bahwa Generasi Z tidak percaya pada mekanisme self-regulation oleh industri atau platform digital. Mereka menyadari bahwa tanpa intervensi dan pengawasan pemerintah yang kuat, perusahaan akan cenderung memprioritaskan profit dengan mengorbankan kesejahteraan pekerja. Namun, harapan terhadap peran aktif pemerintah ini juga mengandung tantangan. Pemerintah harus mampu merumuskan regulasi yang seimbang cukup protective untuk melindungi pekerja tanpa menghambat inovasi dan pertumbuhan ekonomi digital. Selain itu, pemerintah juga perlu membangun kapasitas untuk melakukan pengawasan dan penegakan hukum yang efektif di sektor yang bergerak sangat cepat dan terus berevolusi.

Salah satu isu paling kontroversial dalam dunia kerja digital adalah status kepegawaian apakah individu yang bekerja melalui platform digital harus dikategorikan sebagai "pekerja" atau "mitra". Data survei menunjukkan pandangan yang beragam tentang hal ini. Sebagian besar responden "sangat setuju" atau bersikap "netral" terhadap kategorisasi pekerja platform digital sebagai "pekerja" bukan "mitra", namun menariknya ada juga yang "tidak setuju". Perbedaan pandangan ini mencerminkan kompleksitas isu tersebut. Mereka yang sangat setuju kemungkinan memahami bahwa kategorisasi sebagai "pekerja" akan memberikan akses penuh terhadap perlindungan hukum ketenagakerjaan, termasuk upah minimum, jaminan sosial, dan hak untuk berorganisasi. Kategorisasi ini juga akan mengalihkan tanggung jawab perlindungan dari individu pekerja kepada platform atau perusahaan, yang memiliki sumber daya yang jauh lebih besar.

Di sisi lain, mereka yang tidak setuju atau bersikap netral mungkin khawatir bahwa kategorisasi sebagai "pekerja" akan menghilangkan fleksibilitas yang menjadi keunggulan utama pekerjaan digital. Banyak individu memilih bekerja di platform digital justru karena mereka menginginkan kebebasan untuk menentukan jam kerja sendiri, memilih proyek yang mereka kerjakan, dan tidak terikat dengan struktur kerja yang kaku. Ada kekhawatiran bahwa dengan dikategorikan sebagai "pekerja", mereka akan kehilangan otonomi tersebut dan harus mengikuti aturan yang lebih ketat. Namun, dikotomi antara perlindungan dan fleksibilitas ini sebenarnya adalah false dichotomy. Beberapa negara telah berhasil merancang kategori kepegawaian ketiga di antara pekerja penuh dan kontraktor independent yang memberikan perlindungan dasar tanpa menghilangkan fleksibilitas. Indonesia perlu belajar dari model-model ini untuk menemukan solusi yang sesuai dengan konteks lokal dan memenuhi kebutuhan baik pekerja maupun platform digital.

Ketika ditanya tentang harapan utama terhadap perlindungan hukum pekerja digital di masa depan, responden memberikan pandangan yang mencerminkan pemahaman mendalam tentang tantangan yang mereka hadapi. Harapan utama yang dominan adalah "regulasi yang lebih jelas dan tegas". Hal ini mengindikasikan

frustrasi terhadap ambiguitas dan grey area dalam regulasi ketenagakerjaan saat ini yang memungkinkan berbagai interpretasi dan sering disalahgunakan. Generasi Z menginginkan kepastian hukum mereka ingin tahu dengan jelas apa hak-hak mereka, apa kewajiban perusahaan atau platform, dan apa konsekuensi jika terjadi pelanggaran. Kejelasan ini tidak hanya penting untuk penegakan hukum, tetapi juga untuk memberikan rasa aman dan kepercayaan dalam memasuki dunia kerja digital.

Harapan lain yang signifikan adalah "upah yang lebih adil dan stabil". Ini mencerminkan keresahan terhadap ketidakpastian pendapatan yang menjadi karakteristik pekerjaan digital, terutama dalam model gig economy. Banyak pekerja digital menghadapi fluktuasi pendapatan yang ekstrem, di mana mereka bisa mendapatkan penghasilan tinggi di satu bulan tetapi sangat sedikit di bulan berikutnya. Ketidakstabilan ini membuat perencanaan finansial menjadi sangat sulit dan meningkatkan stress finansial. Lebih jauh lagi, responden yang menyatakan harapan untuk "semua hal di atas" menunjukkan kesadaran bahwa perlindungan yang efektif memerlukan pendekatan komprehensif yang tidak hanya fokus pada satu aspek tetapi mencakup semua dimensi dari kejelasan status kepegawaian, jaminan sosial, perlindungan data, hingga standar upah dan perlindungan dari PHK sepihak. Harapan holistik ini seharusnya menjadi panduan bagi pembuat kebijakan dalam merancang framework perlindungan hukum yang benar-benar menjawab kebutuhan Generasi Z di era digital.

Dalam diskusi mendalam yang telah dilakukan, terdapat kesimpulan kritis bahwa definisi ketenagakerjaan digital yang diciptakan dan dipaksakan oleh para aplikator, apabila terus dibiarkan tanpa intervensi, akan mengkristal menjadi budaya kerja yang dianggap normal dan bahkan legitimate, serta pada akhirnya membentuk hukum ekonomi baru yang merugikan pekerja. Negara harus segera hadir dengan tegas untuk menghentikan praktik eksplorasi terselubung ini sebelum terlambat. Tenaga kerja yang terlibat dalam ekosistem aplikator lebih pantas dan lebih akurat untuk dikategorikan sebagai "pekerja" dalam pengertian hukum ketenagakerjaan, bukan sekadar "mitra" dalam pengertian bisnis yang setara.

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) telah memberikan panduan yang jelas dengan menyatakan bahwa gig workers adalah pekerja sejati, yaitu mereka yang bekerja berdasarkan permintaan melalui platform digital, dan oleh karena itu perusahaan platform memiliki kewajiban moral dan legal untuk membayar upah yang layak, menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat, memberikan hak cuti berbayar, serta menyediakan jaminan sosial yang komprehensif. Standar internasional ini tidak boleh diabaikan oleh Indonesia sebagai negara yang berkomitmen pada perlindungan hak-hak pekerja.

Berdasarkan analisis data survei dan pemahaman mendalam tentang tantangan yang dihadapi Generasi Z di dunia kerja digital, beberapa rekomendasi kebijakan strategis perlu diimplementasikan segera. Pertama, pemerintah harus memprioritaskan program sosialisasi hukum ketenagakerjaan yang masif dan efektif. Mengingat hampir semua responden mengidentifikasi kurangnya sosialisasi hukum sebagai kendala utama, program edukasi harus dirancang dengan pendekatan yang sesuai dengan karakteristik Generasi Z menggunakan media sosial, konten video pendek, infografis interaktif, dan platform digital lainnya. Materi sosialisasi harus mencakup tidak hanya pengetahuan tentang UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, tetapi juga konsep-konsep penting seperti gig economy, hak-hak pekerja digital, dan mekanisme penyelesaian sengketa. Program ini harus dilakukan secara berkelanjutan dengan melibatkan influencer, komunitas digital, dan institusi pendidikan untuk memastikan jangkauan yang luas.

Kedua, diperlukan reformasi regulasi yang menciptakan kejelasan status kepegawaian bagi pekerja platform digital. Regulasi baru harus mendefinisikan dengan jelas kriteria untuk menentukan apakah seseorang adalah "pekerja" yang berhak atas perlindungan penuh atau "mitra" yang beroperasi secara independen. Kriteria ini harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat kontrol platform terhadap cara kerja, ketergantungan ekonomi pekerja pada platform, dan sifat dari pekerjaan yang dilakukan. Untuk mengatasi kekhawatiran tentang hilangnya fleksibilitas, regulasi dapat menciptakan kategori "pekerja platform" yang mendapatkan perlindungan dasar seperti upah minimum per jam, jaminan sosial, dan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, namun tetap mempertahankan fleksibilitas dalam menentukan jam kerja dan memilih pekerjaan¹⁴.

Ketiga, platform digital harus diwajibkan untuk menyediakan transparansi penuh dalam sistem kerja mereka. Ini termasuk transparansi dalam algoritma yang digunakan untuk mendistribusikan pekerjaan, menentukan rating atau penilaian kinerja, dan menghitung kompensasi¹⁵. Pekerja berhak mengetahui bagaimana keputusan yang mempengaruhi pendapatan dan keberlanjutan pekerjaan mereka dibuat. Selain itu, platform harus diwajibkan untuk menyediakan kontrak tertulis yang jelas untuk semua jenis pekerjaan, bahkan untuk project-based work yang bersifat sementara. Kontrak ini harus mencantumkan dengan jelas lingkup pekerjaan, kompensasi, timeline, dan mekanisme penyelesaian sengketa. Platform yang tidak mematuhi kewajiban ini harus dikenakan sanksi yang tegas untuk menciptakan deterrent effect.

¹⁴ Riris Debora Tamba, "Peluang Dan Tantangan Dalam Karir Generasi Z Di Era Revolusi Industri 5.0," *Jurnal Komunikasi* 2, no. 9 (2024): 716–28.

¹⁵ Ar-Rahim Innash and Adhi Budi Susilo, "Aktualisasi Undang-Undang Cipta Kerja Pencipta Lapangan Kerja Bagi Generasi Z," *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 3, no. 5 (2024): 4270–77.

Keempat, akses terhadap jaminan sosial harus diperluas dan dipermudah bagi pekerja digital. Pemerintah dapat mengembangkan skema jaminan sosial khusus yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan digital, di mana iuran dapat dibayarkan secara fleksibel sesuai dengan pendapatan dan dapat dihitung secara otomatis melalui platform. Platform digital dapat diwajibkan untuk berkontribusi dalam skema ini, baik melalui pemotongan sebagian kecil dari setiap transaksi atau melalui kontribusi langsung untuk pekerja mereka. Selain itu, perlu ada kampanye untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya jaminan sosial dan kemudahan dalam mendaftar, terutama di kalangan pekerja muda yang mungkin menganggap jaminan sosial tidak relevan dalam jangka pendek.

Kelima, pemerintah perlu membangun sistem penyelesaian sengketa yang cepat, murah, dan mudah diakses khusus untuk perselisihan ketenagakerjaan digital. Mengingat nilai sengketa di sektor digital seringkali relatif kecil namun jumlah kasusnya banyak, mekanisme litigasi konvensional tidak efisien. Sistem mediasi online atau small claims court untuk kasus ketenagakerjaan digital dapat menjadi solusi. Platform digital juga harus diwajibkan untuk menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa internal yang fair dan transparan sebelum kasus dibawa ke jalur hukum formal. Pembentukan ombudsman ketenagakerjaan digital yang dapat menerima pengaduan dan melakukan mediasi juga perlu dipertimbangkan.

Keenam, diperlukan penguatan kapasitas institusi penegak hukum ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan di berbagai tingkat pemerintahan perlu dilatih untuk memahami dinamika kerja digital dan dilengkapi dengan tools untuk melakukan monitoring dan enforcement. Ini termasuk kemampuan untuk melakukan digital auditing terhadap platform dan akses terhadap data transaksi dan data pekerja (dengan tetap menjaga privasi). Selain itu, perlu ada koordinasi yang lebih baik antara berbagai instansi terkait Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Komunikasi dan Informatika, dan otoritas perlindungan konsumen untuk memastikan penegakan hukum yang komprehensif.

Terakhir, perlu ada dialog berkelanjutan antara pemerintah, platform digital, pekerja, dan akademisi untuk terus mengevaluasi dan menyesuaikan regulasi dengan perkembangan teknologi dan model bisnis yang terus berevolusi. Framework perlindungan hukum untuk pekerja digital tidak bisa bersifat statis ia harus adaptif dan responsif terhadap perubahan. Pembentukan multi-stakeholder forum yang bertemu secara reguler untuk membahas isu-isu emerging dan merumuskan rekomendasi kebijakan dapat menjadi mekanisme yang efektif untuk memastikan bahwa perlindungan hukum tetap relevan dan efektif dalam melindungi Generasi Z di dunia kerja yang terus berubah.

Merespons kondisi hubungan kerja berbasis platform digital yang problematis ini, beberapa negara maju telah mengambil langkah progresif untuk melindungi pekerja platform digital dan mengikuti seruan ILO dengan membuat kebijakan khusus yang komprehensif untuk gig workers. Uni Eropa, sebagai contoh terdepan, telah mengembangkan Platform Work Directive yang telah diadopsi secara resmi oleh parlemen Eropa dan mulai berlaku efektif pada 1 Desember 2024. Dengan regulasi yang progresif ini, pekerja berbasis platform mendapatkan hak-hak dasar ketenagakerjaan yang selama ini terabaikan, termasuk upah minimum yang dijamin, akses ke jaminan sosial, hak cuti dengan tetap menerima gaji, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang. Lebih jauh lagi, perusahaan platform digital dituntut untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab, termasuk keterbukaan mengenai cara kerja algoritma yang menentukan penghasilan pekerja.

Spanyol pada tahun 2021 menjadi negara pelopor di Uni Eropa yang berani mengambil langkah revolusioner dengan mengklasifikasikan driver ojek online sebagai pekerja formal yang memiliki hak-hak penuh sebagaimana karyawan konvensional, termasuk upah minimum yang terjamin, jaminan sosial lengkap, hak cuti dengan tetap menerima gaji, dan perlindungan hukum terhadap PHK yang tidak adil. Dampak konkret dari keputusan politik yang berani ini adalah para driver ojek online yang bekerja melalui platform seperti Deliveroo dan Uber Eats secara otomatis berstatus sebagai karyawan bergaji tetap dengan seluruh hak dan perlindungan yang menyertainya. Langkah Spanyol ini kemudian menginspirasi negara-negara lain di Eropa untuk mengikuti jejak yang sama.

Di Indonesia, pemerintah harus segera mengeluarkan regulasi komprehensif yang secara tegas mengatur dan menghentikan praktik eksplorasi terselubung yang telah berlangsung terlalu lama. Indonesia tidak boleh tertinggal dalam membuat kerangka regulasi perlindungan pekerja berbasis digital yang adaptif namun tetap melindungi. Kerangka regulasi ini harus disesuaikan dengan karakteristik berbagai jenis platform yang beroperasi di Indonesia.

Untuk platform konten digital seperti YouTube dan TikTok, pemerintah perlu memberlakukan ketentuan yang mengharuskan platform untuk membeli atau melisensikan hasil karya kreator konten yang dinilai memiliki nilai komersial, sehingga kreator mendapatkan penghasilan langsung yang pasti tanpa harus bergantung sepenuhnya pada algoritma yang tidak transparan dan tidak dapat diprediksi. Dalam skema ini, keuntungan dari iklan yang ditayangkan dapat sepenuhnya menjadi hak platform sebagai model bisnis mereka, tetapi kreator harus mendapatkan pembayaran awal yang layak dan proporsional untuk karya yang mereka produksi. Model ini akan

memberikan kepastian penghasilan minimum bagi kreator sambil tetap memungkinkan mereka mendapatkan penghasilan tambahan dari metrik engagement.

Untuk platform transportasi dan logistik seperti Grab dan Gojek, pemerintah dapat memberlakukan ketentuan alternatif yang lebih progresif. Opsi pertama adalah perusahaan platform dapat membangun armada atau alat produksi sendiri, kemudian merekrut tenaga kerja sebagai karyawan formal dengan seluruh hak yang melekat. Dalam model ini, pengemudi akan mendapatkan upah tetap yang terjamin setiap bulan, kondisi kerja yang aman dengan standar yang jelas, akses penuh ke jaminan sosial, hak cuti yang dibayar, dan seluruh hak-hak pekerja lainnya sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan negara. Model ini memberikan kepastian maksimal bagi pekerja dan tanggung jawab penuh bagi perusahaan.

Namun, mengingat karakteristik ekonomi platform yang menghargai fleksibilitas, opsi kedua yang lebih moderat juga dapat diterapkan. Bagi pengemudi yang memang menghendaki fleksibilitas dalam bekerja dan ingin mempertahankan status mandiri, dapat diberlakukan skema kemitraan mandiri yang benar-benar berkeadilan dan setara. Dalam skema ini, kedua belah pihak harus duduk bersama untuk membuat perjanjian yang adil dengan menentukan kebijakan tarif secara transparan, menetapkan syarat kerja yang jelas dan tertulis, serta membuka akses terhadap mekanisme kerja algoritma platform. Pekerja mandiri dalam skema ini harus tetap memiliki akses ke jaminan sosial melalui program BPJS dengan skema mandiri yang difasilitasi atau bahkan disubsidi sebagian oleh platform. Lebih jauh, pekerja mandiri tetap harus mendapatkan perlindungan minimum yang mencakup asuransi kecelakaan kerja yang komprehensif dan perlindungan hukum terhadap praktik-praktik yang merugikan.

Implementasi kebijakan-kebijakan ini memerlukan komitmen politik yang kuat, koordinasi antarkementerian yang solid, dan penegakan hukum yang konsisten. Indonesia tidak boleh membiarkan jutaan pekerja terus tereksplorasi atas nama inovasi dan disruptif digital. Saatnya negara hadir sebagai pelindung rakyatnya dan memastikan bahwa transformasi digital membawa kesejahteraan yang adil bagi semua pihak, bukan hanya menguntungkan segelintir pemilik modal platform.

Data survei mengkonfirmasi bahwa Generasi Z menghadapi tantangan kompleks dalam dunia kerja digital yang memerlukan respons kebijakan yang komprehensif dan segera. Meskipun sebagian kecil pekerja tetap menikmati perlindungan yang memadai, mayoritas pekerja digital menghadapi ketidakpastian hukum akibat rendahnya literasi hukum, minimnya sosialisasi, dan ambiguitas regulasi. Harapan yang jelas dari Generasi Z untuk regulasi yang tegas, upah yang adil, dan perlindungan komprehensif harus menjadi panduan bagi pembuatan kebijakan. Dengan pendekatan yang tepat, Indonesia dapat menciptakan ekosistem kerja digital yang tidak hanya inovatif dan efisien, tetapi juga adil dan protective terhadap hak-hak pekerja muda.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa Generasi Z di Indonesia menghadapi tantangan serius dalam mendapatkan perlindungan hukum ketenagakerjaan di sektor ekonomi digital, yang disebabkan oleh rendahnya literasi hukum, minimnya sosialisasi regulasi, dan ambiguitas status kepegawaian antara "pekerja" dan "mitra" platform. Meskipun 85% responden telah memiliki BPJS dan sebagian menilai perlindungan hukum cukup efektif, realitas menunjukkan kesenjangan signifikan antara pekerja tetap yang mendapat perlindungan lengkap dengan pekerja freelance atau mitra platform yang rentan terhadap eksplorasi karena ketidadaan kontrak jelas, ketidakpastian upah, dan minimnya akses jaminan sosial. Konsensus kuat dari Generasi Z menunjukkan perlunya regulasi khusus yang tegas, peran aktif pemerintah, kejelasan status hubungan kerja, serta perlindungan komprehensif yang mencakup jaminan sosial, standar upah layak, dan perlindungan data pribadi. Oleh karena itu, diperlukan reformasi kebijakan menyeluruh yang meliputi sosialisasi hukum masif berbasis digital, klarifikasi status kepegawaian pekerja platform, transparansi algoritma platform, perluasan akses jaminan sosial yang fleksibel, sistem penyelesaian sengketa yang mudah dan murah, penguatan kapasitas penegak hukum, serta dialog multi-stakeholder berkelanjutan untuk memastikan bahwa ekosistem kerja digital Indonesia dapat tumbuh secara inovatif tanpa mengorbankan kesejahteraan dan hak-hak fundamental pekerja muda.

REFERENSI

- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika, 2021.
- Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Sinar Grafika, 2020.
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Literasi Nusantara, 2020.
- Indra Afrita, S. H. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia*. Absolute Media, 2021.

- Ledoh, Cartika Candra, Loso Judijanto, Aji Jumiono, Apriyanto Apriyanto, dan Hakpantria Hakpantria. *Revolusi Industri 5.0: Kesiapan Generasi-Z Dalam Menghadapi Persaingan Global*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Pujianto, Wahyu Eko, Achmad Zaki, dan Ikhwan Abdillah. *Time To Change: Organization And Z Change*. Pustaka Aksara, 2024.
- Adha, Lalu Hadi. "Sosialisasi Peningkatan Pemahaman Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migran Indonesia Di Desa Sesela." *Private Law* 4, no. 1 (2018): 273–86.
- Aprilita, Aprilita. "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Generasi Z Tantangan Dan Peluang Di Era Digital Untuk Meningkatkan Kematangan Karir." *Advances In Social Humanities Research* 2, no. 2 (2024): 221–35.
- Arliman, Laurensius. "Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Selat* 5, no. 1 (2017): 74–87.
- Innash, Ar-Rahiim, dan Adhi Budi Susilo. "Aktualisasi Undang-Undang Cipta Kerja Pencipta Lapangan Kerja Bagi Generasi Z." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 3, no. 5 (2024): 4270–77.
- Mahmudah, Dede. "Upaya Pemberdayaan Tik Dan Perlindungan Generasi Z Di Era Digital." *Majalah Semi Ilmiah Populer Komunikasi Massa* 1, no. 01 (2020).
- Rismaya, Erin, Abdul Nasir, dan Dadan Setiawan. "The Effectiveness of Skills Education Programs in Enhancing the Economic Competitiveness of Generation Z: Efektivitas Program Pendidikan Keterampilan Terhadap Peningkatan Daya Saing Ekonomi Generasi Z." *Edukasi: Journal of Educational Research* 5, no. 1 (2025): 10–23.
- Sari, Arum Pandan. "Work Life Balance Pada Generasi Z Pekerja Gig Economy." *Jurnal Pustaka Cendekia Hukum Dan Ilmu Sosial* 2, no. 3 (2024): 503–10.
- Tamba, Riris Debora. "Peluang Dan Tantangan Dalam Karir Generasi Z Di Era Revolusi Industri 5.0." *Jurnal Komunikasi* 2, no. 9 (2024): 716–28.
- Zumhas, Churin Sukmadina. "Studi Eksplorasi Pengalaman Pekerja Generasi Z Terkait Phk Massal." *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)* 11, no. 1 (2024): 271–95.