

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hukum perdata merupakan cabang hukum yang mengatur hubungan hukum antara subjek hukum berdasarkan prinsip kesetaraan, kebebasan berkontrak, dan tanggung jawab.¹ Hubungan hukum yang timbul dalam kehidupan sosial-ekonomi sering kali diwujudkan melalui perjanjian yang menjadi sumber utama lahirnya hak dan kewajiban.² Salah satu bentuk perjanjian yang berkembang dari ruang lingkup hukum perdata ialah perjanjian kerja, yaitu kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja mengenai pelaksanaan suatu pekerjaan dengan imbalan tertentu.³ Prinsip dasar hukum perdata sebagaimana tercantum dalam Pasal 1338 Ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.⁴ Ketentuan ini menegaskan kekuatan mengikat suatu perjanjian serta memberikan landasan bagi terbentuknya hubungan hukum dalam dunia kerja di Indonesia.

Ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pemberi kerja menuntut adanya aturan hukum yang bersifat protektif agar tercapai keadilan dan

¹ Aprilia, D., Putra, D. E., Khusnah, L. H., Ruddiah, N. Z., Sundari, S., & Winata, V. M. (2024). Hukum Perdata Sebagai Penghubung Antara Perseorangan Dengan Badan Hukum. *Lentera Ilmu*, 1(2), hlm. 26-35. Diakses melalui: <https://journal.ciraja.com/index.php/JLI/article/view/49>

² Suyanto, dkk., *Aspek Hukum Dalam Perekonomian (Legal Aspects in Economy)*. Academia Publication. 2024, hlm. 59.

³ Sinaga, N. A. (2017). Peranan perjanjian kerja dalam mewujudkan terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 7(2), hlm. 39. Diakses melalui: <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jihd/article/view/132>

⁴ R. Subekti. *Hukum Perjanjian*. Intermasa. 2008, hlm. 6.

perlindungan bagi pihak yang lebih lemah.⁵ Perlindungan tersebut diwujudkan dalam pembentukan hukum ketenagakerjaan yang memiliki orientasi ganda, yakni memberikan jaminan terhadap hak-hak pekerja sekaligus menjaga keberlangsungan usaha. Cabang hukum ini menjadi bentuk konkret dari campur tangan negara untuk memastikan bahwa prinsip keadilan sosial dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 terimplementasi secara nyata. Hukum ketenagakerjaan tidak sekadar mengatur hubungan kontraktual, tetapi juga memiliki fungsi sosial untuk melindungi martabat manusia dalam dunia kerja.⁶

Pengaturan mengenai hubungan kerja di Indonesia memperoleh dasar hukum utama dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.⁷ Ketentuan Pasal 1 angka 15 menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Tiga unsur tersebut menjadi indikator utama yang menentukan keberadaan hubungan kerja dalam arti hukum. Pasal 51 ayat (1) menegaskan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, asalkan memenuhi syarat sah

⁵ Charda, U. (2014). Reformasi Politik Hukum Ketenagakerjaan Dalam Kebijakan Pemerintah Indonesia. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 31(2), hlm. 138. DOI: <https://doi.org/10.25072/jwy.v31i2.79>

⁶ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, Setara Press, Malang, 2016, hlm. 5.

⁷ *Ibid.*, hlm. 2.

perjanjian sebagaimana tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Penerapan ketentuan tersebut mengandung konsekuensi hukum bahwa penentuan hubungan kerja tidak semata-mata bergantung pada bentuk formal atau istilah yang digunakan dalam perjanjian, melainkan juga harus dilihat dari terpenuhinya unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁸ Unsur pekerjaan mencerminkan adanya kegiatan yang dilakukan oleh pekerja untuk pemberi kerja. Unsur upah menunjukkan adanya imbalan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Unsur perintah menandakan adanya subordinasi atau kendali pemberi kerja terhadap pekerja. Pemenuhan ketiga unsur tersebut menjadi dasar dalam menentukan apakah seseorang memiliki kedudukan sebagai pekerja menurut hukum ketenagakerjaan, terlepas dari istilah yang digunakan dalam hubungan hukum para pihak.⁹

Perkembangan teknologi informasi melahirkan sistem kerja baru yang berbeda dari pola hubungan kerja konvensional. Munculnya model ekonomi digital berbasis aplikasi menandai transformasi besar dalam struktur pasar tenaga kerja. Menurut Don Tapscott (1996) dalam karyanya *The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence*, ekonomi digital berbasis aplikasi merupakan sistem ekonomi yang memanfaatkan teknologi informasi dan jaringan internet sebagai medium utama dalam produksi, distribusi, serta pertukaran barang dan jasa.¹⁰ Istilah ini juga digunakan dalam kajian Badan Pusat Statistik pada tahun 2022 mengenai

⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Prinsip dan Dasar Hukum Ketenagakerjaan*. RajaGrafindo Persada, Depok, 2018, hlm. 111.

⁹ *Ibid.*, hlm. 185.

¹⁰ Don Tapscott, *Six Themes for New Learning From: The Digital Economy: Promise and Peril in The Age of Networked Intelligence*, *Educom Review*, 31, 1996, hlm. 52-54.

ekonomi digital Indonesia yang menyoroti peningkatan jumlah pekerja berbasis *platform* digital sebagai bagian dari transformasi ketenagakerjaan nasional.¹¹ Laporan *International Labour Organization* pada tahun 2021 berjudul *The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work* menjelaskan bahwa *platform* digital telah menciptakan jenis pekerjaan baru yang sering kali berada di luar kerangka hubungan kerja formal yang telah dikenal dalam hukum ketenagakerjaan.¹² Laporan *Organisation for Economic Co-Operation and Development* pada tahun 2021 menjelaskan bahwa ekonomi digital mencakup seluruh aktivitas ekonomi yang bergantung pada teknologi digital, data, dan *platform* daring yang menghubungkan penyedia jasa dengan pengguna secara langsung melalui aplikasi.¹³

Model kerja tersebut juga sering disebut sebagai *gig economy* karena mengandalkan sistem kerja fleksibel berbasis permintaan atau *on-demand system*.¹⁴ Dalam praktiknya, pekerja pada model ini kerap disebut sebagai mitra dan tidak selalu ditempatkan dalam hubungan kerja langsung dengan perusahaan aplikasi. Istilah mitra pada satu sisi dapat menggambarkan pola kerja yang fleksibel, tetapi pada sisi lain dapat menimbulkan persoalan apabila penggunaannya tidak selaras dengan realitas hubungan kerja yang terjadi. Ketika pekerja tetap menjalankan pekerjaan secara teratur, menerima imbalan, dan berada dalam pengaturan atau pengawasan tertentu, maka

¹¹ Badan Pusat Statistik. (2022). *Statistik Ekonomi Digital Indonesia 2022*. Jakarta: BPS.

¹² International Labour Organization. (2021). *The Role Of Digital Labour Platforms In Transforming The World Of Work*. Geneva: ILO.

¹³ Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *The Digital Economy Outlook 2021*. Paris: OECD Publishing. DOI: <https://doi.org/10.1787/1f5b0e9a-en>

¹⁴ Khristian Edi Nugroho Soebandrija, dkk., *GIG Economy Concepts, Opportunities and Challenges*, Diandra Kreatif, Yogyakarta, 2021, hlm. 10.

penggunaan istilah mitra perlu dikaji lebih lanjut agar tidak menimbulkan ketidakjelasan status hukum dalam sistem ketenagakerjaan.

Kehadiran pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi menimbulkan persoalan hukum baru. Hubungan kerja yang semula hanya melibatkan dua pihak, kini berkembang menjadi hubungan yang lebih kompleks dan dapat melibatkan pekerja, perusahaan aplikasi, dan perusahaan penyedia jasa pekerja.¹⁵ Fenomena ini memunculkan pertanyaan mengenai batas hubungan hukum dan tanggung jawab masing-masing pihak terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Konstruksi hubungan hukum semacam itu berkaitan dengan mekanisme penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau dikenal dengan istilah sistem alih daya. Berdasarkan Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.¹⁶ Meskipun demikian, sistem alih daya tidak seharusnya menghilangkan perlindungan hukum bagi pekerja yang menjalankan pekerjaan bagi kepentingan perusahaan pengguna.

Kehadiran sistem alih daya di sektor ekonomi digital berbasis aplikasi tidak selalu mudah dibaca melalui pola hubungan kerja konvensional. Pelaksanaan hubungan kerja yang bersifat tidak langsung dapat menimbulkan persoalan ketika status formal pekerja, dasar hubungan kerja, serta pembagian tanggung jawab antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan aplikasi

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 15.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 21.

tidak dirumuskan secara jelas.¹⁷ Ketentuan perundang-undangan mengenai alih daya telah memberikan dasar normatif mengenai perlindungan pekerja, tetapi kompleksitas hubungan kerja berbasis aplikasi menuntut analisis lebih lanjut mengenai siapa yang secara formal membentuk hubungan kerja dan siapa yang secara faktual mengendalikan pekerjaan. Ketidakjelasan perjanjian kerja, penggunaan istilah kemitraan, serta pembagian peran antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan aplikasi dapat menimbulkan persoalan serius dalam praktik perlindungan hukum terhadap pekerja.

Permasalahan tersebut tampak dalam sistem kerja kurir SPX Express atau bisa juga disebut sebagai Shopee Express. Shopee Express beroperasi sebagai layanan logistik dan pengiriman barang dalam ekosistem *e-commerce* Shopee.¹⁸ Dalam pelaksanaan pekerjaannya, kurir dapat terhubung dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, tetapi pekerjaan sehari-hari dilakukan untuk menunjang operasional layanan Shopee Express. Hubungan demikian menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana hubungan hukum kurir seharusnya dikualifikasikan, terutama ketika kurir tetap disebut sebagai mitra, tetapi dalam praktiknya menjalankan pekerjaan yang terikat pada sistem distribusi, pengaturan waktu, target, serta mekanisme pengawasan tertentu. Dalam konteks tersebut, unsur pekerjaan, upah atau imbalan, dan perintah perlu dianalisis secara substansial untuk menilai apakah hubungan

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 10.

¹⁸ Firmansyah, D., Hutasoit, R., Danuavit, T. I. V. S. I., & Aji, E. (2025). Analisis Keberhasilan Shopee Express dalam Mengembangkan Bisnis Logistik di Tingkat Global. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 1(1), hlm. 1. Diakses melalui: <https://www.academia.edu/143883095/>

hukum yang terbentuk lebih dekat kepada hubungan kemitraan atau hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan.¹⁹

Persoalan yang dialami oleh kurir tidak selalu dapat dipahami semata-mata sebagai ketiadaan perlindungan, melainkan juga berkaitan dengan kejelasan dasar hukum atas perlindungan yang diberikan. Dalam praktik kerja berbasis aplikasi, dapat ditemukan bentuk-bentuk perlindungan atau fasilitas tertentu yang menyerupai hubungan kerja, tetapi status formal pekerja tetap dipertahankan dalam konstruksi kemitraan. Kondisi tersebut menimbulkan pertanyaan yuridis mengenai apakah perlindungan yang diberikan telah memiliki dasar hukum yang pasti, apakah hak-hak tersebut berlaku secara seragam, dan bagaimana perlindungan diberikan ketika terjadi sengketa, penghentian akses kerja, atau berakhirnya hubungan hukum antara para pihak. Dengan demikian, persoalan hukum tidak hanya terletak pada ada atau tidaknya hak tertentu, tetapi juga pada kepastian status hukum, dasar pemberian hak, dan jaminan perlindungan yang seharusnya melekat pada pekerja dalam sistem ketenagakerjaan.

Konstruksi hubungan hukum semacam itu juga menimbulkan kebingungan mengenai siapa yang seharusnya bertanggung jawab terhadap perlindungan hukum kurir. Perusahaan penyedia jasa pekerja dapat menjadi pihak yang secara formal merekrut dan menempatkan kurir, sedangkan perusahaan aplikasi dapat menjadi pihak yang secara faktual memperoleh manfaat dari pekerjaan dan memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan kerja

¹⁹ Syafrianita, S., Purnomo, A., & Nasrudin, M. F. (2025). Investigasi Hubungan Antara Advanced Technology, Logistics Service Cost, dan Logistics Performance di Shopee Express Bandung Raya. *LAND JOURNAL*, 6(1), hlm. 255. DOI: <https://doi.org/10.47491/landjournal.v6i1.4038>

melalui sistem operasionalnya. Kondisi ini mengaburkan batas tanggung jawab hukum antara kedua perusahaan tersebut.²⁰ Status mitra yang dilekatkan kepada kurir berpotensi menimbulkan ketidakpastian mengenai pihak yang wajib bertanggung jawab atas kepastian hubungan kerja, perlindungan risiko kerja, hak atas imbalan, pengaturan waktu kerja, serta perlindungan apabila hubungan kerja atau akses kerja berakhir.

Keadaan tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara hukum positif dan realitas sosial dalam hubungan kerja berbasis aplikasi. Norma hukum ketenagakerjaan telah memberikan dasar mengenai hubungan kerja, alih daya, serta perlindungan pekerja, tetapi perkembangan model kerja digital menimbulkan pola hubungan hukum yang lebih kompleks. Padahal, Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945 menegaskan hak setiap orang atas kepastian hukum yang adil serta hak untuk bekerja dan memperoleh imbalan yang layak. Hukum ketenagakerjaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan model kerja digital tanpa mengabaikan prinsip perlindungan bagi pekerja.

Kajian terhadap hubungan kerja dalam konteks ekonomi digital berbasis aplikasi menjadi penting karena menyangkut tiga aspek fundamental. Pertama, aspek kedudukan hukum pekerja digital yang berstatus kemitraan harus dianalisis agar tidak terjadi ketidaksesuaian antara label hubungan hukum dan realitas hubungan kerja. Kedua, aspek tanggung jawab hukum antara perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan aplikasi harus dijelaskan secara tegas untuk menghindari pergeseran

²⁰ *Loc cit.*, Firmansyah (2025), hlm. 5.

tanggung jawab (*liability shifting*). Ketiga, aspek kepastian hukum dalam pelaksanaan sistem alih daya harus diperkuat agar setiap pihak memahami hak dan kewajibannya secara proporsional.

Penelitian ini berangkat dari kebutuhan untuk menjawab persoalan hukum mengenai bagaimana hubungan hukum antara para pihak seharusnya dikualifikasikan dan bagaimana perlindungan hukum wajib ditegakkan agar pekerja pada ekonomi digital berbasis aplikasi tidak berada dalam ruang abu-abu regulasi. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA EKONOMI DIGITAL BERBASIS APLIKASI MELALUI SISTEM ALIH DAYA (STUDI KASUS KURIR SHOPEE EXPRESS DENGAN STATUS KEMITRAAN)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan hukum antara kurir Shopee Express dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan aplikasi Shopee Express dalam sistem alih daya menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia?
2. Bagaimana tanggung jawab hukum perusahaan penyedia jasa pekerja maupun perusahaan aplikasi Shopee Express dalam memberikan perlindungan hukum bagi kurir yang berstatus kemitraan melalui sistem alih daya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang diuraikan di atas, tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis hubungan hukum antara kurir Shopee Express, perusahaan penyedia jasa pekerja, dan perusahaan aplikasi Shopee Express dalam sistem alih daya menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia, serta kedudukan hukum kurir sebagai pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi.
2. Menganalisis tanggung jawab hukum perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan aplikasi Shopee Express dalam memberikan perlindungan hukum bagi kurir yang berstatus kemitraan melalui sistem alih daya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Untuk mendalami serta sebagai praktik teori yang telah penulis dapatkan selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.
2. Untuk menjadi acuan bagi pembaca dalam melakukan penelitian ilmu hukum khususnya dalam Perlindungan Hukum Pekerja Ekonomi Digital Berbasis Aplikasi melalui Sistem Alih Daya dengan Status Kemitraan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi masyarakat yang ingin mengetahui tentang Perlindungan Hukum

Pekerja Ekonomi Digital Berbasis Aplikasi melalui Sistem Alih Daya dengan Status Kemitraan.

2. Penelitian ini sebagai syarat kelulusan pada program studi hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.

1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan dengan Judul yang Diangkat oleh Penulis.

No.	NAMA, TAHUN, JUDUL	RUMUSAN MASALAH	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Cahyaningrum, Regita Pramesti, (2025), Perlindungan Hukum Kepada <i>Gig Worker</i> Gudang Logistik Terhadap Wanprestasi Oleh Penyedia <i>Platform</i> Digital Dalam Hubungan Kemitraan Berbasis <i>Gig Economy</i> . (Skripsi, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur).	1. Bagaimana bentuk pertanggunggatan penyedia <i>platform</i> digital atas tindakan wanprestasi yang dialami oleh <i>Gig Worker</i>? 2. Bagaimana perlindungan hukum bagi <i>Gig Worker</i> jika penyedia <i>platform</i> digital melakukan wanprestasi?	Membahas mengenai perlindungan hukum pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi (<i>gig worker</i>) dalam hubungan kemitraan, serta menyoroti adanya kelemahan perlindungan hukum akibat status kemitraan yang berdampak pada pemenuhan hak-hak dasar pekerja.	Penelitian sebelumnya berfokus pada wanprestasi (penurunan upah sepihak) dan pertanggungjawaban perdata penyedia <i>platform</i> , sedangkan penelitian ini berfokus pada struktur hubungan hukum dan tanggung jawab hukum para pihak dalam sistem alih daya kurir Shopee Express menurut hukum ketenagakerjaan.
2.	Rizky Novi Amanda. (2023). Implementasi Perjanjian Kemitraan Berbasis Ekonomi Gig Di Perusahaan Gojek Di Kota Pekalongan. (Skripsi, Universitas Islam Negeri (UIN) K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan)	1. Bagaimana Implementasi Perjanjian Kemitraan Berbasis Ekonomi Gig di Perusahaan Gojek di Kota Pekalongan? 2. Bagaimana kesesuaian antara substansi Perjanjian Kemitraan Berbasis Ekonomi Gig di Perusahaan Gojek di Kota Pekalongan dengan Ketentuan Hukum Perjanjian?	Membahas mengenai pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi dengan status kemitraan, khususnya dalam konteks <i>gig economy</i> , serta menyoroti adanya ketimpangan posisi hukum mitra dalam hubungan hukum dengan perusahaan <i>platform</i> digital.	Penelitian sebelumnya berfokus pada implementasi dan keabsahan perjanjian kemitraan menurut hukum perjanjian, sedangkan penelitian ini secara khusus membahas perlindungan hukum, hubungan hukum, dan tanggung jawab hukum para pihak dalam sistem alih daya kurir Shopee Express menurut

				hukum ketenagakerjaan.
3.	Ivan Arofik Syaifudin, (2025), Perlindungan Hukum Pekerja Gig atas Ketidakpastian Penghasilan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Prinsip Keadilan Ibnu Taimiyah (Studi di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang). (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)	1. Bagaimana perlindungan hukum pekerja gig atas ketidakpastian penghasilan perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan? 2. Bagaimana perlindungan hukum pekerja gig atas ketidakpastian penghasilan perspektif prinsip keadilan Ibnu Taimiyah?	Membahas mengenai perlindungan hukum pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi yang bekerja dengan status kemitraan serta menyoroti lemahnya perlindungan hukum dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia terhadap pekerja tersebut.	Memiliki objek dan fokus kajian yang berbeda, penelitian ini secara khusus membahas hubungan hukum dan tanggung jawab hukum antara kurir Shopee Express, perusahaan penyedia jasa pekerja, dan perusahaan aplikasi dalam sistem alih daya berbasis aplikasi, sedangkan penelitian sebelumnya berfokus pada ketidakpastian penghasilan pekerja gig dari perspektif keadilan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang secara spesifik menempatkan pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi, yaitu kurir Shopee Express, dalam konstruksi sistem alih daya (*outsourcing*) yang dikombinasikan dengan status kemitraan. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya menelaah perlindungan hukum *gig worker* dari perspektif wanprestasi perdata, keabsahan perjanjian kemitraan, maupun ketidakpastian penghasilan ditinjau dari aspek keadilan, penelitian ini secara khusus menganalisis hubungan hukum dan pembagian tanggung jawab hukum antara tiga subjek hukum, yakni kurir, perusahaan penyedia jasa pekerja, dan perusahaan aplikasi. Dengan menitikberatkan pada pekerjaan berbasis aplikasi dengan sistem alih daya dalam perspektif hukum

ketenagakerjaan Indonesia, penelitian ini tidak hanya mengkaji bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diberikan kepada pekerja berstatus kemitraan, tetapi juga menguraikan secara yuridis pihak yang secara hukum bertanggung jawab atas pemenuhan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi kebaruan berupa analisis terhadap model hubungan kerja gabungan antara sistem alih daya dan *platform* digital, yang belum dibahas secara mendalam pada penelitian-penelitian sebelumnya.

1.6. Metode Penelitian

1.6.1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan untuk mengkaji dan menganalisis permasalahan hukum secara sistematis dengan menggunakan metode, pendekatan, dan penalaran hukum yang logis. Tujuan utama dari penelitian hukum adalah untuk menemukan jawaban atas isu hukum yang timbul di masyarakat melalui penelaahan terhadap norma, asas, prinsip, dan doktrin hukum yang berlaku.²¹

Penelitian hukum tidak hanya berfungsi untuk memahami hukum sebagaimana tertulis dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga untuk menafsirkan dan mengkonstruksikan hukum guna memberikan solusi atas permasalahan hukum yang dihadapi. Penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-

²¹ Jonaedi Efendi & Johnny Ibrahim. *Metode penelitian hukum: normatif dan empiris*. Prenada Media, 2018, hlm. 6.

prinsip hukum, dan doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi secara preskriptif dalam kerangka ilmu hukum.²²

Jenis dan sifat penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian hukum yuridis normatif dan deskriptif-analitis . Penelitian hukum yuridis normatif merupakan penelitian yang menitikberatkan pada hukum sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, sehingga fokus utamanya adalah pada studi kepustakaan (*library research*).²³ Penelitian hukum yuridis normatif adalah penelitian yang memandang hukum sebagai sistem norma yang meliputi asas-asas hukum, kaidah-kaidah hukum dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta doktrin atau pendapat para ahli hukum.²⁴ Penelitian hukum yuridis normatif tidak menitikberatkan pada pengumpulan data lapangan, melainkan pada analisis terhadap norma hukum yang mengatur suatu peristiwa atau hubungan hukum tertentu.

Berdasarkan jenis dan sifat penelitian tersebut, skripsi ini menggunakan penelitian hukum yuridis normatif untuk menganalisis perlindungan hukum pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi melalui sistem alih daya, khususnya terhadap kurir Shopee Express yang berstatus kemitraan. Penelitian ini difokuskan pada pengkajian norma hukum ketenagakerjaan yang mengatur sistem alih daya, hubungan kemitraan, serta pembagian tanggung jawab hukum antara pekerja,

²² Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Dhika Juliana Sukmana, and Ria Rahmatul Istiqomah. *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Pustaka Ilmu, 2020, hlm. 16.

²³ *Loc cit.*, Jonaedi Efendi & Johnny Ibrahim, 2018, hlm. 9.

²⁴ Irwansyah, *Penelitian Hukum*, Mirra Buana Media, Yogyakarta, 2021, hlm.174.

perusahaan penyedia jasa pekerja, dan perusahaan aplikasi. Melalui pendekatan normatif, penulis berupaya mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana peraturan perundang-undangan yang berlaku mampu memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja ekonomi digital yang bekerja dalam pola hubungan kerja berbasis aplikasi dan alih daya. Dengan menggunakan penelitian hukum yuridis normatif, diharapkan penelitian ini dapat memberikan argumentasi hukum yang komprehensif dan sistematis dalam menjawab rumusan masalah yang diajukan, serta memberikan kontribusi pemikiran dalam pengembangan perlindungan hukum bagi pekerja ekonomi digital di Indonesia.

1.6.2. Pendekatan

Pendekatan penelitian merupakan cara pandang atau sudut analisis yang digunakan penulis untuk mengkaji dan memecahkan permasalahan hukum yang menjadi objek penelitian.²⁵ Pendekatan peraturan perundang-undangan memberikan landasan normatif yang kuat, sedangkan pendekatan konseptual berfungsi untuk mengisi kekosongan hukum dan memperdalam analisis terhadap perlindungan hukum bagi pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi melalui sistem alih daya.

Penulis menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Kedua pendekatan tersebut digunakan secara komplementer

²⁵ *Ibid.*, hlm. 175-176.

untuk memperoleh pemahaman hukum yang mendalam terhadap perlindungan hukum pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi melalui sistem alih daya.

Pendekatan peraturan perundang-undangan atau *statute approach* merupakan pendekatan yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti. Pendekatan ini menempatkan peraturan perundang-undangan sebagai bahan hukum utama dalam penelitian hukum normatif. Menurut Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *statute approach* dilakukan dengan cara menelaah seluruh peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang ditangani, baik secara vertikal maupun horizontal, guna mengetahui konsistensi dan sinkronisasi norma hukum yang berlaku.²⁶

Pendekatan peraturan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji pengaturan hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan sistem alih daya, hubungan kemitraan, dan perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi. Melalui pendekatan ini, penulis menganalisis berbagai ketentuan hukum yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, untuk menilai sejauh mana norma-norma tersebut

²⁶ Jonaedi Efendi & Johnny Ibrahim. *Metode penelitian hukum: normatif dan empiris*. Prenada Media, 2018, hlm. 10.

memberikan perlindungan hukum bagi kurir Shopee Express yang bekerja melalui sistem alih daya dengan status kemitraan.

Selain pendekatan peraturan perundang-undangan, penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual atau *conceptual approach*. Pendekatan konseptual merupakan pendekatan yang bertumpu pada doktrin, konsep, asas, dan pandangan para ahli hukum yang berkembang dalam ilmu hukum. Pendekatan ini digunakan ketika peraturan perundang-undangan belum mengatur secara jelas atau masih menimbulkan kekaburan norma terhadap permasalahan hukum yang diteliti. Pendekatan konseptual dilakukan dengan menelaah konsep-konsep hukum dan pandangan para sarjana hukum guna membangun argumentasi hukum yang relevan dalam menjawab isu hukum yang dihadapi.²⁷

Melalui pendekatan konseptual, penulis berupaya mengkonstruksikan kedudukan hukum pekerja ekonomi digital yang berada dalam pola hubungan kerja gabungan antara kemitraan dan alih daya, yang belum diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan. Pendekatan konseptual juga membantu penulis dalam menafsirkan norma hukum ketenagakerjaan agar dapat diaplikasikan secara tepat terhadap fenomena kerja berbasis *platform* digital.

Dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual secara bersamaan, penulis dapat menganalisis permasalahan hukum dalam penelitian ini secara

²⁷ *Ibid.*, hlm. 12-15.

menyeluruh dan sistematis. Pendekatan peraturan perundang-undangan memberikan landasan normatif yang kuat, sedangkan pendekatan konseptual berfungsi untuk mengisi kekosongan hukum dan memperdalam analisis terhadap perlindungan hukum bagi pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi melalui sistem alih daya.

1.6.3. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum merupakan segala bahan yang digunakan sebagai dasar analisis dalam penelitian hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang diteliti. Dalam penelitian hukum yuridis normatif, sumber bahan hukum berperan penting karena penelitian ini bertumpu pada kajian kepustakaan yang menitikberatkan pada norma hukum yang berlaku.²⁸ Oleh karena itu, ketepatan dalam menentukan dan mengklasifikasikan sumber bahan hukum sangat memengaruhi kualitas dan ketajaman analisis hukum yang dilakukan.

Berdasarkan jenis dan sifat penelitian yang digunakan, yaitu penelitian hukum yuridis normatif, maka sumber bahan hukum dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat mengikat dan memiliki kekuatan hukum secara langsung karena berasal dari peraturan perundang-undangan yang

²⁸ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, 2020, hlm. 45.

berlaku.²⁹ Bahan hukum primer digunakan sebagai dasar utama dalam menganalisis permasalahan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi melalui sistem alih daya. Adapun bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Staatsblaad Nomor 23 Tahun 1847 tentang *Burgerlijk Wetboek voor Indonesië*;
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja;
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Pengupahan;
- 6) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Literatur hukum seperti buku, jurnal, dan hasil penelitian terlebih dahulu yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 56.

2) Literatur hukum seperti buku, jurnal, dan hasil penelitian terlebih dahulu yang berkaitan dengan sistem alih daya dengan status kemitraan.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier digunakan sebagai bahan penunjang untuk memberikan pemahaman tambahan terhadap istilah-istilah hukum dan konsep yang digunakan dalam penelitian ini.³⁰ Bahan hukum tersier berfungsi membantu penulis dalam menafsirkan dan memahami bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Adapun bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini antara lain kamus seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ensiklopedia, majalah, serta sumber penunjang lainnya.

d. Bahan Non-Hukum

Bahan non-hukum yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini sebagai bahan penunjang untuk memberikan informasi mengenai kontrak dan sistem kerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan aplikasi. Bahan non-hukum diperoleh melalui wawancara dengan kurir Shopee Express dan mitra logistik Shopee Express.

1.6.4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Prosedur pengumpulan bahan hukum merupakan tahapan yang dilakukan penulis untuk memperoleh dan menghimpun berbagai bahan hukum terkait dengan permasalahan hukum yang diteliti. Dalam

³⁰ *Ibid.*, hlm. 67.

penelitian hukum yuridis normatif, pengumpulan bahan hukum tidak dilakukan melalui pengumpulan data lapangan, melainkan melalui studi kepustakaan atau *library research* yang bertujuan untuk menelaah norma hukum, asas hukum, serta doktrin hukum yang berkaitan dengan objek penelitian. Oleh karena itu, ketepatan dan sistematika dalam prosedur pengumpulan bahan hukum menjadi hal yang sangat penting guna mendukung analisis hukum yang mendalam.

Metode studi kepustakaan atau *library research* dilakukan dengan cara mengidentifikasi dan mengklasifikasikan berbagai bahan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi melalui sistem alih daya. Proses identifikasi bahan hukum dilakukan dengan menelusuri peraturan perundang-undangan, buku literatur hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta doktrin dan pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan topik penelitian.

Tahapan pengumpulan bahan hukum diawali dengan penelusuran terhadap bahan hukum primer, khususnya peraturan perundang-undangan yang mengatur hukum ketenagakerjaan, sistem alih daya, hubungan kemitraan, serta perlindungan hukum bagi pekerja. Selanjutnya, penulis mengumpulkan bahan hukum sekunder berupa literatur dan karya ilmiah yang memberikan penjelasan, interpretasi, dan analisis terhadap norma hukum yang telah diidentifikasi. Bahan hukum tersier kemudian digunakan sebagai bahan penunjang untuk

membantu memahami istilah, konsep, dan pengertian hukum yang digunakan dalam penelitian ini.

Selain melalui sumber kepustakaan cetak, pengumpulan bahan hukum juga dilakukan melalui penelusuran media elektronik dan internet, seperti situs resmi pemerintah, *database* jurnal ilmiah, serta publikasi hukum daring yang kredibel. Seluruh bahan hukum yang telah dikumpulkan selanjutnya diklasifikasikan dan diseleksi berdasarkan relevansinya dengan rumusan masalah penelitian, sehingga hanya bahan hukum yang memiliki keterkaitan langsung dengan objek penelitian yang digunakan dalam proses analisis.

1.6.5. Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif-analitis. Metode analisis kualitatif dilakukan dengan cara menelaah dan menginterpretasikan bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan, asas hukum, doktrin hukum, serta pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Analisis ini dilakukan tanpa menggunakan data statistik, melainkan melalui penalaran hukum (*legal reasoning*) untuk memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap permasalahan hukum yang diteliti.³¹

Bahan hukum yang telah dikumpulkan dianalisis dengan cara mengkaji hubungan antar norma hukum, menilai konsistensi dan

³¹ Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Dhika Juliana Sukmana, and Ria Rahmatul Istiqomah. *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Pustaka Ilmu, 2020, hlm. 34.

sinkronisasi peraturan perundang-undangan, serta mengidentifikasi adanya kekosongan hukum, ketidakjelasan norma, atau disharmoni pengaturan yang berkaitan dengan hubungan kemitraan dan sistem alih daya dalam konteks pekerjaan berbasis aplikasi. Penulis juga menggunakan penafsiran hukum untuk memahami maksud dan tujuan dari norma hukum yang berlaku, baik melalui penafsiran gramatikal, sistematis, maupun teleologis. Penafsiran tersebut digunakan untuk menilai sejauh mana norma hukum ketenagakerjaan dapat diterapkan terhadap hubungan hukum antara kurir Shopee Express, perusahaan penyedia jasa pekerja, dan perusahaan aplikasi. Hasil analisis tersebut selanjutnya dikaitkan dengan konsep dan doktrin hukum yang berkaitan untuk membangun argumentasi hukum yang mendalam.

1.6.6. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian skripsi ini disusun secara sistematis untuk memberikan alur pembahasan yang runtut dan mudah dipahami dalam mengkaji permasalahan perlindungan hukum pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi melalui sistem alih daya. Penulisan skripsi ini dibagi ke dalam lima bab yang saling berkaitan dan disusun berdasarkan rumusan masalah penelitian.

Bab pertama pendahuluan berisi gambaran umum dan menyeluruh mengenai pokok permasalahan yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Bab ini berfungsi sebagai pengantar untuk masuk ke dalam pembahasan utama skripsi. Pada bab ini diuraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat

penelitian. Selain itu, bab pendahuluan juga memuat metode penelitian yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan skripsi ini yang meliputi jenis dan sifat penelitian, pendekatan penelitian, sumber bahan hukum, prosedur pengumpulan bahan hukum, analisis bahan hukum, dan sistematika penulisan. Pada bagian akhir bab ini diikuti dengan tinjauan pustaka sebagai landasan teoritis dan konseptual penelitian.

Bab kedua pembahasan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah pertama terkait hubungan hukum antara kurir Shopee Express dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan aplikasi Shopee Express dalam sistem alih daya menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pembahasan pada bab ini dibagi menjadi dua sub bab. Sub bab pertama membahas tentang hubungan hukum Kurir dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan aplikasi Shopee Express dalam sistem alih daya. Sub bab kedua membahas tentang kedudukan hukum kurir Shopee Express sebagai pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi dalam sistem alih daya.

Bab ketiga pembahasan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah kedua mengenai tanggung jawab hukum perusahaan penyedia jasa pekerja maupun perusahaan aplikasi Shopee Express dalam memberikan perlindungan hukum bagi kurir yang berstatus kemitraan melalui sistem alih daya. Pembahasan dalam bab ini dibagi menjadi dua sub bab. Sub bab pertama membahas tentang tanggung jawab hukum perusahaan penyedia jasa pekerja dalam memberikan perlindungan hukum bagi kurir melalui sistem alih daya. Sub bab kedua membahas

tentang tanggung jawab hukum perusahaan aplikasi Shopee Express dalam memberikan perlindungan hukum bagi kurir melalui sistem alih daya.

Bab keempat penutup merupakan bagian akhir dari skripsi yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan disusun berdasarkan hasil analisis terhadap kedua rumusan masalah yang telah dibahas pada bab sebelumnya, sedangkan saran diberikan kepada pemerintah ataupun para pelaku usaha *platform* digital serta perusahaan alih daya sebagai upaya perbaikan dan penguatan perlindungan hukum bagi pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi melalui sistem alih daya di Indonesia.

1.7. Tinjauan Pustaka

1.7.1. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum

1.7.1.1. Pengertian Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.³² Perlindungan hukum lahir dari kebutuhan untuk menciptakan keseimbangan dalam hubungan hukum, khususnya ketika terdapat ketimpangan posisi antara para pihak.³³ Perlindungan hukum tidak hanya dimaknai sebagai mekanisme penyelesaian sengketa, melainkan juga sebagai upaya preventif dan represif yang disediakan oleh

³² Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 53.

³³ *Ibid.*, hlm. 54.

negara untuk menjamin kepastian, keadilan, dan kemanfaatan hukum.³⁴

Perlindungan hukum secara doktrinal dipahami sebagai segala bentuk upaya hukum yang diberikan oleh negara kepada subjek hukum guna melindungi kepentingannya yang sah.³⁵ Konsep ini menempatkan hukum sebagai sarana untuk memastikan bahwa hak-hak yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya diakui secara normatif, tetapi juga dapat direalisasikan dan ditegakkan dalam praktik.³⁶ Perlindungan hukum memiliki dimensi normatif yang berkaitan dengan pengaturan dalam peraturan perundang-undangan serta dimensi implementatif yang berkaitan dengan pelaksanaan norma tersebut oleh aparat penegak hukum dan lembaga terkait. Konsep perlindungan hukum memiliki keterkaitan erat dengan prinsip kepastian hukum dan keadilan. Kepastian hukum menuntut adanya aturan yang jelas, konsisten, dan dapat diprediksi sehingga subjek hukum memahami hak dan kewajibannya.³⁷ Keadilan menghendaki agar hukum mampu memberikan perlakuan yang proporsional dan tidak diskriminatif terhadap setiap orang.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Suliyono, A. (2025). Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Informal di Era Digital: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Administrasi Negara. *Jurnal Pro Hukum*, 14(1), hlm. 5. Diakses melalui: <http://journal.unigres.ac.id/index.php/JurnalProHukum/article/view/3129>

³⁶ *Ibid.*, hlm. 2.

³⁷ Agustinus Sihombing, *Hukum Perlindungan Konsumen*. Azka Pustaka, Sumatera Barat, 2023, hlm. 2.

Perlindungan hukum dapat dipahami sebagai seperangkat norma dan mekanisme hukum yang bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak subjek hukum secara adil dan pasti, terutama dalam hubungan hukum yang ditandai oleh ketidakseimbangan posisi para pihak.³⁸ Konsep perlindungan hukum tersebut menjadi landasan teoritis penting dalam penelitian mengenai perlindungan hukum pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi melalui sistem alih daya, karena menentukan bagaimana hukum seharusnya berfungsi dalam melindungi pekerja dari praktik hubungan kerja yang dapat merugikan serta tidak memberikan kepastian hukum.

1.7.1.2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum pada umumnya dibedakan ke dalam dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.³⁹ Pembagian ini digunakan untuk menjelaskan peran hukum dalam mencegah terjadinya pelanggaran hak serta menegakkan hukum ketika pelanggaran tersebut telah terjadi. Perlindungan hukum preventif merupakan upaya perlindungan yang diberikan sebelum terjadinya pelanggaran hukum. Bentuk perlindungan ini bertujuan untuk mencegah tindakan sewenang-wenang melalui pengaturan hukum yang jelas, transparan, dan dapat

³⁸ *Ibid.*, hlm. 25.

³⁹ *Ibid.*, hlm. 2.

dipahami oleh subjek hukum. Perlindungan hukum preventif diwujudkan melalui peraturan perundang-undangan, penetapan standar hukum, serta mekanisme pengawasan yang memberikan kepastian mengenai hak dan kewajiban para pihak.

Perlindungan hukum represif merupakan upaya perlindungan yang diberikan setelah terjadinya pelanggaran hukum. Perlindungan ini berfungsi sebagai sarana pemulihan hak dan penegakan hukum melalui mekanisme penyelesaian sengketa serta pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi. Perlindungan hukum represif bertujuan untuk memulihkan keadilan dan memberikan kepastian hukum bagi pihak yang dirugikan.⁴⁰ Kedua bentuk perlindungan hukum tersebut saling melengkapi dalam menjamin terlindunginya hak-hak subjek hukum secara adil dan proporsional dalam suatu sistem hukum.

1.7.1.3. Tinjauan Umum tentang Pekerja

Pekerja merupakan subjek hukum yang memiliki peran sentral dalam hubungan kerja dan menjadi objek utama perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan. Pengertian pekerja secara yuridis diatur dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6

⁴⁰ *Ibid.*

Tahun 2023, yang menyatakan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴¹ Rumusan tersebut menegaskan bahwa unsur penerimaan imbalan menjadi ciri utama yang membedakan pekerja dari subjek hukum lainnya dalam kegiatan ekonomi.

Konsep pekerja dalam hukum ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari keberadaan hubungan kerja. Hubungan kerja lahir dari perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁴² Unsur pekerjaan menunjukkan adanya aktivitas atau jasa yang dilakukan oleh pekerja. Unsur upah menunjukkan adanya imbalan sebagai konsekuensi atas pekerjaan yang dilakukan. Unsur perintah menunjukkan adanya hubungan subordinasi, yaitu kedudukan pekerja yang berada di bawah arahan dan kendali pemberi kerja. Pemenuhan ketiga unsur tersebut menjadi dasar utama dalam menentukan status seseorang sebagai pekerja menurut hukum ketenagakerjaan.

Pengertian pekerja juga memiliki dimensi sosial dan ekonomi. Pekerja dipandang sebagai pihak yang menjual

⁴¹ Alam, S., & Arif, M. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara. *Kalabbirang Law Journal*, 2(2), hlm. 126. DOI: <https://doi.org/10.35877/454RI.kalabbirang154>

⁴² Chamdani, C., Endarto, B., Kusnadi, S. A., Indrajaja, N., & Syafii, S. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir. *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan*, 4(1), hlm. 12. DOI: <https://doi.org/10.32502/khk.v4i1.4672>

tenaga dan keahliannya untuk memperoleh penghidupan yang layak.⁴³ Kedudukan pekerja dalam hubungan kerja umumnya berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja, baik dari segi ekonomi maupun kekuasaan.⁴⁴ Kondisi tersebut melatarbelakangi lahirnya hukum ketenagakerjaan yang bersifat protektif dan menempatkan pekerja sebagai subjek yang harus memperoleh perlindungan khusus dari negara.

Pengertian pekerja dalam perspektif hukum tidak semata-mata ditentukan oleh istilah yang digunakan dalam suatu perjanjian, tetapi ditentukan oleh substansi hubungan hukum yang terjadi. Penilaian terhadap status pekerja harus dilakukan berdasarkan fakta pelaksanaan kerja dan pemenuhan unsur-unsur hubungan kerja. Pendekatan substantif tersebut penting untuk mencegah praktik pengaburan status hukum yang berpotensi merugikan pihak pekerja dan menghilangkan hak-hak normatif yang seharusnya dilindungi oleh hukum.

1.7.2. Tinjauan Umum tentang Ekonomi Digital Berbasis Aplikasi

1.7.2.1. Pengertian Ekonomi Digital Berbasis Aplikasi

Ekonomi digital berbasis aplikasi merupakan fenomena yang muncul seiring dengan pesatnya perkembangan

⁴³ Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan & Keagenan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019, hlm. 62.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 63.

teknologi informasi dan komunikasi yang mengubah pola hubungan kerja konvensional. Sistem ekonomi ini memanfaatkan teknologi digital dan jaringan internet sebagai sarana utama dalam mempertemukan penyedia jasa dan pengguna jasa melalui *platform* aplikasi. Aktivitas ekonomi tidak lagi bergantung pada hubungan kerja langsung yang bersifat tradisional, melainkan dimediasi oleh sistem digital yang mengatur distribusi pekerjaan, mekanisme pembayaran, serta pengawasan pelaksanaan kerja.

Pengertian ekonomi digital berbasis aplikasi dijelaskan oleh De Stefano dalam tulisannya berjudul *The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy*. De Stefano menyatakan bahwa ekonomi digital berbasis aplikasi merupakan sistem kerja yang menggunakan *platform* daring (*online labour platforms*) sebagai perantara antara penyedia jasa dan pengguna jasa. Pekerja dalam sistem ini melakukan pekerjaan berdasarkan permintaan (*on-demand*) dan menerima pembayaran per tugas atau per pekerjaan (*task-based work*).⁴⁵ Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja bersifat fleksibel dan tidak berkelanjutan, serta bergantung pada ketersediaan permintaan di *platform*.

⁴⁵ De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37, 471.

Ekonomi digital berbasis aplikasi memperlihatkan pergeseran peran perusahaan dari pemberi kerja langsung menjadi pengelola sistem digital yang mengatur hubungan kerja secara tidak langsung. *Platform* tidak hanya berfungsi sebagai perantara teknis, tetapi juga menjalankan fungsi manajerial melalui penentuan tarif, sistem insentif, serta sanksi berbasis sistem aplikasi.⁴⁶ Kondisi tersebut menimbulkan karakter hubungan kerja yang bersifat baru dan berbeda dari hubungan kerja konvensional, sehingga memunculkan tantangan tersendiri dalam kerangka pengaturan dan perlindungan hukum.

Pengertian ekonomi digital berbasis aplikasi menunjukkan bahwa sistem kerja ini tidak dapat dipahami semata-mata sebagai hubungan kemitraan bebas, melainkan sebagai hubungan kerja modern yang memiliki struktur, kendali, dan mekanisme pengawasan tersendiri. Pemahaman konseptual ini menjadi dasar penting dalam mengkaji kedudukan pekerja serta implikasi hukum yang timbul dari penerapan sistem kerja berbasis aplikasi dalam praktik ketenagakerjaan.

⁴⁶ Muhammad Azizi, Elvina Safitri, Kushariyadi, Anriza Witi Nasution, Hubbul Wathan, Ardi Azhar Nampira et al. *Digital Ekonomi: Transformasi Ekonomi Di Era Digital*. Nawala Gama Education, Jambi, 2025, hlm. 2.

1.7.2.2. Pekerja Ekonomi Digital dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia

Pekerja ekonomi digital berbasis aplikasi merupakan kelompok pekerja yang menjalankan aktivitas kerja melalui *platform* digital dengan memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana utama pelaksanaan pekerjaan. Keberadaan pekerja ekonomi digital menunjukkan adanya perubahan signifikan dalam struktur ketenagakerjaan di Indonesia, terutama dalam cara pekerjaan diorganisasi, diawasi, dan diberikan imbalan. Sistem kerja berbasis aplikasi menghadirkan model hubungan kerja yang berbeda dari pola hubungan kerja konvensional yang selama ini diatur secara eksplisit dalam hukum ketenagakerjaan.⁴⁷

Sistem ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya dibangun di atas konsep hubungan kerja yang ditandai oleh adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁴⁸ Kerangka hukum tersebut dirancang untuk mengatur hubungan kerja yang bersifat langsung antara pekerja dan pengusaha. Perkembangan ekonomi digital berbasis aplikasi menimbulkan tantangan tersendiri karena hubungan kerja

⁴⁷ Neyfa, B. C., & Salsabila, G. (2016). Perancangan aplikasi e-canteen berbasis android dengan menggunakan metode object oriented analysis & design (ood). *Jurnal Penelitian Komunikasi dan Opini Publik*, 20(1), hlm. 83. Diakses melalui: <https://jurnal.kominfo.go.id/index.php/jpkop/article/viewFile/532/426>

⁴⁸ Asri Wijayanti. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Vol. 1. Lubuk Agung, 2011, hlm. 99.

yang terbentuk sering kali tidak dinyatakan secara eksplisit sebagai hubungan kerja, melainkan dikonstruksikan sebagai hubungan kemitraan atau kerja sama berbasis *platform*.⁴⁹

Pekerja ekonomi digital dalam praktiknya kerap ditempatkan di luar kategori pekerja formal karena tidak adanya pengakuan hubungan kerja secara yuridis. Penggunaan istilah mitra dalam kontrak atau kebijakan *platform* menjadi dasar bagi perusahaan aplikasi untuk meniadakan status pekerja. Kondisi tersebut menyebabkan pekerja ekonomi digital tidak memperoleh perlindungan normatif sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan, seperti jaminan upah minimum, jaminan sosial, waktu kerja, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja. Penentuan status pekerja yang hanya didasarkan pada klasifikasi kontrak berpotensi mengaburkan substansi hubungan kerja yang sebenarnya terjadi.⁵⁰

Pekerja ekonomi digital tetap menunjukkan karakteristik sebagai pekerja dalam arti substansial, terutama ketika pelaksanaan pekerjaan berada di bawah kendali sistem *platform*. Kendali tersebut dapat berbentuk pengaturan tarif, pembagian pekerjaan, sistem penilaian kinerja, serta pemberian sanksi berbasis algoritma. Mekanisme tersebut mencerminkan adanya relasi subordinasi yang menjadi ciri

⁴⁹ *Ibid.*, hlm. 25.

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 27.

husus hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan, meskipun tidak selalu diakui secara formal oleh perusahaan aplikasi.

Kedudukan pekerja ekonomi digital dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia hingga saat ini masih berada dalam ruang abu-abu regulasi. Peraturan perundang-undangan yang berlaku belum secara khusus mengatur status dan perlindungan pekerja berbasis aplikasi. Kekosongan atau ketidakjelasan pengaturan tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja ekonomi digital serta membuka peluang terjadinya praktik hubungan kerja yang merugikan pekerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya pendekatan hukum yang lebih adaptif untuk memastikan bahwa sistem ketenagakerjaan mampu memberikan perlindungan hukum yang memadai terhadap pekerja dalam era ekonomi digital.

1.7.3. Tinjauan Umum tentang Sistem Alih Daya dan Kemitraan

1.7.3.1. Pengertian Sistem Alih Daya

Sistem alih daya atau *outsourcing* merupakan mekanisme penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain berdasarkan suatu perjanjian.⁵¹ Konsep alih daya berkembang sebagai strategi organisasi kerja untuk meningkatkan efisiensi, fleksibilitas,

⁵¹ Pradana, G. T. F. R., Faudina, R. I., & Astuti, J. A. (2026). Implikasi Hukum Penolakan Buruh terhadap Sistem Outsourcing Pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(1), hlm. 814. DOI: <https://doi.org/10.61104/alz.v4i1.3143>

dan fokus perusahaan pada kegiatan inti usaha.⁵² Sistem alih daya melibatkan lebih dari satu subjek hukum, yaitu perusahaan pengguna, perusahaan penyedia jasa, dan pekerja yang melaksanakan pekerjaan.

Pengertian sistem alih daya dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Ketentuan Pasal 64 menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pengaturan tersebut menegaskan bahwa alih daya merupakan mekanisme yang sah menurut hukum sepanjang memenuhi syarat dan ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Sistem alih daya dalam hukum ketenagakerjaan memiliki karakter hubungan kerja yang bersifat tidak langsung. Pekerja secara formal terikat hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, sedangkan pekerjaan yang dilakukan diperuntukkan bagi kepentingan perusahaan pengguna.⁵³ Konstruksi hubungan hukum tersebut

⁵² *Ibid.*, hlm. 809.

⁵³ Shalihah, F. (2017). Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham. *UIR Law Review*, 1(2), hlm. 153. DOI: <https://doi.org/10.25299/uirlrev.2017.1.02.955>

menciptakan hubungan kerja yang bersifat trilateral, di mana tanggung jawab dan kewenangan atas pekerja terbagi antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Pengaturan mengenai sistem alih daya bertujuan untuk memberikan kepastian hukum serta perlindungan bagi pekerja yang melaksanakan pekerjaan melalui mekanisme tersebut. Peraturan perundang-undangan menetapkan batasan dan syarat tertentu agar sistem alih daya tidak digunakan untuk menghindari kewajiban pemberi kerja terhadap pekerja.⁵⁴ Ketentuan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, perlindungan hak normatif pekerja, serta tanggung jawab perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna merupakan bagian penting dalam menjaga keseimbangan kepentingan para pihak.

1.7.3.2. Status Kemitraan dalam Hubungan Kerja

Status kemitraan dalam hubungan kerja merupakan konsep hubungan hukum yang didasarkan pada prinsip kerja sama antara para pihak yang memiliki kedudukan setara dan berdiri secara independen.⁵⁵ Kemitraan pada umumnya lahir

⁵⁴ Febrianti, L., Sambah, T., & Seruni, P. M. (2023). Komparasi Alih Daya Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023. *Jurnal USM Law Review*, 6(3), hlm. 1194. DOI: <https://doi.org/10.26623/julr.v6i3.7965>

⁵⁵ Dewanta, I. M. T., Rizal, M. C., & Farid, M. L. R. (2023). Menyoal Tuntutan Driver Online terhadap Perubahan Hubungan Kemitraan Menjadi Hubungan Kerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, hlm. 55. DOI: <https://doi.org/10.30996/dih.v19i1.7387>

dari perjanjian perdata yang menekankan asas kebebasan berkontrak, kesukarelaan, serta pembagian peran dan risiko secara proporsional.⁵⁶ Masing-masing pihak tidak berada dalam hubungan subordinasi, melainkan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama berdasarkan kesepakatan.

Konsep kemitraan berbeda secara mendasar dari hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan. Hubungan kerja ditandai oleh adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang mencerminkan hubungan subordinatif antara pekerja dan pemberi kerja.⁵⁷ Kemitraan tidak mengenal unsur perintah dalam arti pengendalian langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan, karena para pihak dalam kemitraan memiliki kebebasan dalam mengatur cara dan waktu pelaksanaan kerja sesuai dengan kesepakatan yang dibuat. Perbedaan tersebut menempatkan kemitraan sebagai hubungan hukum yang berada di luar rezim hukum ketenagakerjaan.

Status kemitraan dalam praktik hubungan kerja sering digunakan dalam sektor-sektor tertentu yang mengedepankan fleksibilitas dan kemandirian pelaku usaha. Pihak yang disebut sebagai mitra diposisikan sebagai subjek hukum yang menjalankan kegiatan secara mandiri dan bertanggung jawab atas risiko usaha yang dijalankannya. Konsekuensi dari status kemitraan adalah tidak berlakunya ketentuan normatif hukum

⁵⁶ *Ibid.*, hlm. 57.

⁵⁷ *Ibid.*, hlm. 58.

ketenagakerjaan, seperti upah minimum, jaminan sosial ketenagakerjaan, waktu kerja, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja.

Penentuan status kemitraan tidak dapat dilakukan semata-mata berdasarkan istilah atau klasifikasi yang digunakan dalam perjanjian. Penilaian terhadap status hubungan hukum harus dilakukan berdasarkan substansi hubungan yang terjadi dalam praktik.⁵⁸ Hubungan hukum yang secara faktual menunjukkan adanya unsur pekerjaan, imbalan, dan kendali atau perintah berpotensi dikualifikasikan sebagai hubungan kerja meskipun para pihak menyebutnya sebagai kemitraan. Pendekatan substantif tersebut penting untuk mencegah penyalahgunaan status kemitraan sebagai sarana untuk menghindari kewajiban pemberi kerja.

Status kemitraan dalam hubungan kerja menunjukkan adanya potensi konflik antara asas kebebasan berkontrak dan prinsip perlindungan pekerja. Kebebasan para pihak dalam menentukan bentuk hubungan hukum harus tetap dibatasi oleh ketentuan hukum yang bertujuan melindungi pihak yang berada dalam posisi lebih lemah.⁵⁹ Pemahaman mengenai status kemitraan dan perbedaannya dengan hubungan kerja menjadi penting sebagai dasar untuk menilai kesesuaian

8. ⁵⁸ Eddy Pratomo. *Hukum Perjanjian International*. Elex Media Komputindo, 2016, hlm.

⁵⁹ *Ibid.*, hlm. 16.

penerapan kemitraan dalam praktik ketenagakerjaan dengan prinsip keadilan dan perlindungan hukum.

1.7.4. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum merupakan kerangka pemikiran yang menjelaskan fungsi hukum dalam melindungi hak dan kepentingan subjek hukum dari tindakan yang merugikan atau sewenang-wenang. Teori ini menempatkan hukum sebagai instrumen normatif yang bertujuan untuk mewujudkan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan.⁶⁰ Perlindungan hukum dalam perspektif teoritis tidak hanya dipahami sebagai upaya penegakan hukum setelah terjadinya pelanggaran, tetapi juga sebagai mekanisme pencegahan agar pelanggaran hak dapat dihindari sejak awal.⁶¹

Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Perlindungan hukum menurut Hadjon diwujudkan melalui dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.⁶² Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa melalui pemberian kesempatan kepada subjek hukum untuk mengajukan keberatan atau memperoleh kepastian sebelum suatu

⁶⁰ Salim HS & Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 259.

⁶¹ *Ibid.*, hlm. 230.

⁶² Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987. hlm. 29.

keputusan ditetapkan, sedangkan perlindungan hukum represif berfungsi untuk menyelesaikan sengketa dan memulihkan hak setelah terjadinya pelanggaran.

Satjipto Rahardjo memandang perlindungan hukum sebagai bagian dari tujuan hukum untuk memberikan pengayoman kepada masyarakat. Perlindungan hukum tidak hanya bersifat formal melalui peraturan perundang-undangan, tetapi juga harus mampu memberikan keadilan secara substantif. Hukum menurut pandangan ini tidak boleh dipahami secara kaku, melainkan harus mampu menyesuaikan diri dengan realitas sosial agar dapat melindungi pihak yang lemah dan mencegah ketidakadilan struktural.⁶³

Teori perlindungan hukum juga berkaitan dengan gagasan negara hukum yang menempatkan negara sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam menjamin perlindungan hak warga negara. Negara melalui pembentukan norma hukum dan mekanisme penegakan hukum memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa setiap hubungan hukum berlangsung secara adil dan tidak merugikan pihak tertentu.⁶⁴ Perlindungan hukum menjadi sarana untuk mengoreksi ketimpangan posisi para pihak dalam hubungan hukum, khususnya dalam hubungan yang bersifat subordinatif.

Teori perlindungan hukum memberikan dasar konseptual untuk menilai efektivitas suatu sistem hukum dalam melindungi hak subjek hukum. Keberhasilan perlindungan hukum dapat dilihat dari kejelasan

⁶³ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.53.

⁶⁴ *Ibid.*, hlm. 55.

norma, konsistensi penerapan hukum, serta kemampuan hukum dalam memberikan pemulihan yang adil bagi pihak yang dirugikan.⁶⁵ Kerangka teori ini menjadi landasan penting dalam menganalisis hubungan hukum dan tanggung jawab perlindungan hukum dalam berbagai bentuk hubungan kerja yang berkembang dalam masyarakat modern.

Dasar hukum dari konsep perlindungan hukum dalam sistem hukum Indonesia dapat ditelusuri melalui prinsip negara hukum yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Prinsip tersebut kemudian diperkuat melalui jaminan perlindungan hak asasi manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang memberikan hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi setiap orang. Selain itu, berbagai peraturan perundang-undangan sektoral turut mengimplementasikan konsep perlindungan hukum melalui mekanisme preventif dan represif, baik dalam bentuk pengawasan administratif, penyelesaian sengketa, maupun pemulihan hak melalui proses peradilan. Dengan demikian, teori perlindungan hukum tidak hanya bersifat konseptual, tetapi memiliki landasan normatif yang kuat dalam konstitusi dan sistem peraturan perundang-undangan Indonesia sebagai instrumen untuk menjamin keseimbangan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan hukum.

⁶⁵ *Ibid.*, hlm 58.