

ABSTRAK

Perkembangan ekonomi digital telah melahirkan pola kerja baru melalui platform berbasis aplikasi yang mengkonstruksikan hubungan kemitraan antara pengemudi dan kurir dengan perusahaan aplikasi. Konstruksi tersebut menimbulkan perdebatan mengenai status hukum pekerja platform dan implikasinya terhadap pemenuhan hak-hak normatif, khususnya Tunjangan Hari Raya (THR) yang secara hukum hanya diwajibkan bagi pekerja dengan hubungan kerja formal. Sebagai respons atas kekosongan perlindungan tersebut, pemerintah menerbitkan Surat Edaran mengenai pemberian Bonus Hari Raya (BHR) bagi pengemudi dan kurir aplikasi. Namun, sifat hubungan kemitraan yang tidak sepenuhnya diakui dalam Hukum Ketenagakerjaan menyebabkan perlindungan tersebut belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaturan dan konsep pemberian BHR dalam sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia serta implikasi pemberian BHR kepada pengemudi dan kurir dengan perusahaan aplikasi dalam mempengaruhi hak mereka atas pemberian BHR keagamaan dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode *yuridis normatif* dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, konseptual, dan doktrinal. Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan dengan hubungan kerja, pengupahan, dan perlindungan pekerja dalam konteks *gig economy*. Analisis dilakukan secara *deskriptif-analitis* dengan menafsirkan norma Hukum Ketenagakerjaan dan kebijakan administratif pemerintah, khususnya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan mengenai BHR bagi pengemudi dan kurir aplikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan THR dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia tidak dapat diterapkan kepada pengemudi dan kurir aplikasi karena status mereka secara formal dikategorikan sebagai mitra. Meskipun demikian, praktik kerja sehari-hari memperlihatkan adanya pemenuhan unsur pekerjaan, perintah, dan upah yang mencerminkan hubungan kerja secara substantif. Pemberian BHR oleh perusahaan aplikasi dilakukan secara rutin, terstruktur, dan berbasis produktivitas, namun tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa diperlukan reformasi regulasi ketenagakerjaan untuk memperjelas status hukum pekerja platform serta menjamin perlindungan hak normatif yang lebih adil dan setara, termasuk dalam pemberian penghargaan hari raya.

Kata Kunci: Pekerja platform, Hubungan kerja, Tunjangan Hari Raya, Bonus Hari Raya