JURNAL PENDIDIKAN INDONESIA

Jurnal Pendidikan Indonesia
p-ISSN : 2745-7141 e-ISSN : 2746-1920 Vol. 6 No. 5 Mei 2025

Analisis Yuridis Kedudukan Pengemudi Ojek dan Kurir Online: Antara Mitra atau Pekerja Harian Lepas

Gemilang Adi Perdana[1], Agus Satory[2]
Universitas Bakrie, Indonesia[1]
Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia[2]
Email: gperdana@gmail.com, agussatory@unpak.ac.id

Kata Kunci
ojek online, kurir online, kemitraan, pekerja harian lepas, jaminan sosial

Abstrak
Ojek online dan kurir daring telah menjadi bagian penting dalam kehidupan masyarakat modern, memudahkan akses transportasi sekaligus mendukung pertumbuhan UMKM melalui layanan pengantaran yang cepat dan efisien. Namun, di balik kontribusinya terhadap ekonomi digital, muncul permasalahan ketenagakerjaan akibat status hukum pengemudi dan kurir yang dikategorikan sebagai "mitra", bukan pekerja formal. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perbedaan status hukum antara pengemudi/kurir online sebagai mitra dengan Pekerja Harian Lepas (PHL) yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan analisis perbandingan regulasi serta studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengemudi dan kurir online tidak memperoleh hak perlindungan seperti jaminan sosial, upah minimum, dan kepastian kerja sebagaimana yang diterima oleh PHL, meskipun pola kerja keduanya serupa. Kesimpulannya, perbedaan status ini menimbulkan ketimpangan perlindungan hukum yang berdampak pada kesejahteraan para pekerja digital. Implikasinya, diperlukan reformasi regulasi ketenagakerjaan yang lebih adaptif terhadap perubahan bentuk hubungan kerja di era ekonomi digital untuk menjamin keadilan dan perlindungan bagi semua jenis pekerja.

Keywords
online motorcycle taxi, online courier, partnership, casual daily worker, social security.

Abstract
Online motorcycle taxi drivers and couriers have become an essential part of modern society, facilitating transportation access and supporting MSME growth through fast and efficient delivery services. However, behind their contribution to the digital economy, labor-related problems arise due to the classification of these drivers and couriers as "partners" rather than formal workers. This study aims to analyze the legal differences between online drivers/couriers classified as partners and Daily Freelance Workers (PHL) as regulated in Indonesian labor law. The research employs a normative juridical approach with comparative regulation analysis and literature review. The findings reveal that online drivers and couriers do not receive adequate protection—such as social security, minimum wage, and job certainty—similar to those received by PHLs, despite sharing similar work patterns. In conclusion, this legal disparity creates an imbalance in worker protection, affecting the welfare of digital laborers. The implication is the need for labor law reform that is more adaptive to changing work relations in the digital economy to ensure justice and protection for all types of workers.

PENDAHULUAN

Transportasi umum memegang peranan krusial dalam kehidupan masyarakat modern (Gunawan et al., 2019; Rona Ayudia Purnandika & Hana Septiana, 2023; Syafira, 2022). Secara sederhana, transportasi umum dapat didefinisikan sebagai sarana yang digunakan bersama-sama, dengan sistem pembayaran tertentu, serta beroperasi dalam rute dan jadwal yang telah ditetapkan (KBBI). Dalam konteks Indonesia, evolusi moda transportasi telah mengalami perjalanan panjang dan transformatif, mencakup transportasi darat, air, dan udara. Transformasi ini tidak hanya mengubah perilaku masyarakat dalam bermobilitas, tetapi juga

memberikan implikasi yang luas terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk ekonomi dan teknologi.

Pada masa lampau, transportasi darat di Indonesia didominasi oleh penggunaan gerobak atau pedati yang ditarik oleh hewan seperti kuda, sapi, keledai, atau kerbau. Sarana transportasi ini memiliki peran vital dalam pengangkutan barang dan mobilitas manusia dari satu tempat ke tempat lain. Meskipun sederhana, moda transportasi tradisional ini sangat relevan dengan kondisi geografis pada saat itu, di mana jalan setapak dan jalan tanah menjadi infrastruktur utama. Alat transportasi tradisional ini menjadi urat nadi perekonomian dan bahkan menjadi bagian integral dari budaya masyarakat lokal. Namun, terdapat berbagai keterbatasan yang melekat pada moda transportasi tradisional ini. Keterbatasan aksesibilitas, jangkauan yang terbatas, dan waktu tempuh yang lama menjadi faktor penghambat mobilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Kedatangan penjajah kolonial Belanda membawa perubahan signifikan dalam lanskap transportasi darat di Indonesia. Pemerintah kolonial Belanda, dengan kepentingan untuk mengeksploitasi sumber daya alam dan mengawasi wilayah jajahannya, mulai membangun infrastruktur jalan raya dan rel kereta api. Pembangunan jalan raya ini memungkinkan diperkenalkannya kendaraan bermotor sebagai moda transportasi yang lebih efisien, memfasilitasi mobilitas dan konektivitas antar daerah, meskipun pada awalnya terbatas di kota-kota besar. Perkembangan ini mendorong pergerakan ekonomi yang lebih cepat dan efisien.

Pasca kemerdekaan, pemerintah Indonesia terus berupaya membangun infrastruktur transportasi yang lebih memadai dan dengan jangkauan yang lebih luas untuk mendukung pembangunan ekonomi nasional. Transportasi darat terus dikembangkan untuk meningkatkan kapasitas angkut barang dan manusia. Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena ojek daring (ojol) dan kurir daring seperti Gojek telah muncul sebagai kekuatan transformatif dalam sektor transportasi dan logistik. Layanan ini tidak hanya mempermudah mobilitas individu, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian digital. Ojol dan kurir daring telah menjadi penghubung penting antara pelaku usaha, terutama Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), dengan konsumen, membuka akses pasar yang lebih luas dan efisien (Rahmanda & Jonathan, 2022). Selain itu, layanan ini juga berkontribusi pada penciptaan lapangan kerja, adopsi teknologi, dan peningkatan efisiensi dalam berbagai sektor ekonomi (Maerani & Tamara, 2024).

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia (LD FEB UI), ekosistem Gojek dan GoTo Financial memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian Indonesia (Yuniar N., 2021) Pada tahun 2021, kontribusi ekonomi dari ekosistem ini diperkirakan mencapai Rp 249 triliun, yang setara dengan 1,6% dari Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia (Grahadyarini, B. M. L., 2021). Angka ini menunjukkan peningkatan sebesar 60% dibandingkan dengan tahun sebelumnya, mencerminkan peran penting ekosistem digital dalam mendukung pemulihan ekonomi nasional pasca pandemi COVID-19 (Andi, D. 2021).

Kontribusi tersebut mencakup berbagai sektor, termasuk transportasi, logistik, dan layanan keuangan digital. Riset ini juga menunjukkan bahwa mitra UMKM GoFood mengalami rata-rata kenaikan pendapatan sebesar 66%, sementara mitra driver GoCar dan GoRide mengalami peningkatan pendapatan masing-masing sebesar 24% dan 18% dibandingkan tahun 2020 . Hal ini menandakan bahwa ekosistem Gojek tidak hanya

memberikan dampak ekonomi makro, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan para mitra di tingkat mikro.

Lebih lanjut, studi ini menyoroti bahwa lebih dari seperempat pendapatan bulanan konsumen dibelanjakan di dalam ekosistem Gojek, menunjukkan tingkat ketergantungan dan kepercayaan yang tinggi terhadap layanan yang disediakan. Dengan demikian, ekosistem Gojek dan GoTo Financial memainkan peran strategis dalam mempercepat pemulihan ekonomi Indonesia dan mendukung pertumbuhan sektor informal melalui digitalisasi layanan.

Bagai 2 sisi mata pisau, perkembangan pesat ojol dan kurir daring juga memunculkan sejumlah tantangan dan permasalahan. Selain potensi persaingan tidak sehat dengan transportasi konvensional salah satu isu krusial adalah dinamika yang kompleks terkait status hubungan kerja antara pengemudi ojek daring atau kurir daring dengan perusahaan aplikasi. Terdapat ambiguitas dan ketidakjelasan mengenai apakah pengemudi ojek daring atau kurir daring ini dapat dikategorikan sebagai mitra atau pekerja harian lepas. Status "mitra" yang diberikan oleh perusahaan aplikasi seringkali menimbulkan pertanyaan mengenai hak dan perlindungan sosial yang seharusnya diterima oleh pengemudi ojek daring atau kurir daring (Ridho & Suryono). Ambiguitas dalam hubungan kerja antara pengemudi ojek daring atau kurir daring dengan perusahaan aplikasi di Indonesia berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum. Pengemudi ojek daring atau kurir daring terkesan tidak mendapatkan kejelasan mengenai status hukum, hak dan kewajiban mereka, sementara perusahaan aplikasi dapat menghindari tanggung jawab sebagai pihak pemberi kerja. Hal ini menimbulkan ketidakadilan dan potensi eksploitasi terhadap pengemudi ojek daring atau kurir daring yang merupakan ujung tombak pendapatan perusahaan aplikasi.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia belum secara eksplisit mengatur hubungan kerja dalam konteks pengemudi ojek daring atau kurir daring. Hal ini menyebabkan ketidakjelasan dalam perlindungan hak-hak pengemudi ojek daring atau kurir daring, seperti jaminan sosial, upah minimum, dan hak untuk berorganisasi. Ketiadaan regulasi yang jelas membuka celah bagi potensi praktik-praktik hubungan kerja yang tidak adil. Perbedaan kepentingan dan sudut pandang antara perusahaan aplikasi dan pengemudi ojek daring atau kurir daring, serta kompleksitas dalam mendefinisikan hubungan kerja, menjadi tantangan dalam merumuskan kebijakan yang efektif.

Perbedaan antara "mitra" dan "pekerja harian lepas" jelas memiliki implikasi yang signifikan terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pekerja harian lepas umumnya memiliki hak atas upah minimum, jaminan sosial, dan perlindungan kerja, sementara mitra seringkali tidak mendapatkan perlindungan yang sama. Ketidakjelasan status ini dapat menimbulkan kerentanan bagi pengemudi ojek daring atau kurir daring, terutama dalam hal kepastian pendapatan, perlindungan sosial, dan akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa (Lestari, Bayuaji, & Setiabudi, 2023).

Para pengemudi ojek daring atau kurir daring mulai melakukan berbagai bentuk perlawanan dan advokasi untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Mereka membentuk komunitas untuk menyuarakan aspirasi serta menuntut perlindungan hukum yang lebih baik. Langkah ini menunjukkan kesadaran kolektif akan pentingnya keadilan dalam hubungan kerja.

Penelitian yang berkaitan dengan pengemudi ojek daring atau kurir daring di Indonesia, telah banyak dilakukan dalam beberapa tahun terakhir, namun sebagian besar studi masih berfokus pada aspek sosial ekonomi atau pengalaman kerja para pengemudi ojek daring atau

kurir daring, tanpa menggali lebih dalam dari perspektif hukum ketenagakerjaan yang spesifik. Hal ini menunjukkan adanya kekosongan dalam kajian yuridis normatif yang mengupas status hubungan kerja para pengemudi ojek daring atau kurir daring dalam hubungan kemitraan yang diatur oleh perusahaan aplikasi.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengangkat relasi kuasa yang timpang antara perusahaan aplikasi dan mitra pengemudi ojek daring atau kurir daring sebagai salah satu sumber ketidakadilan. Meskipun begitu, pembahasan mengenai aspek legal formal, seperti validitas kontrak kemitraan atau keterkaitannya dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan masih minim. Ini menjadi ruang yang belum tergarap secara optimal oleh penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian terdahulu juga banyak menyoroti aspek kesejahteraan mitra pengemudi ojek daring atau kurir daring dari sudut pandang pendapatan, jam kerja, dan tekanan kerja. Hanya saja belum banyak studi yang menjadikan perjanjian kemitraan sebagai objek utama untuk dikaji secara hukum dalam konteks apakah benar hubungan itu setara secara normatif kemitraan atau hanya bersifat formalitas semata. Padahal, dari sinilah dasar perlindungan hukum atau ketiadaannya dapat dianalisis lebih kritis.

Sebagian studi menyebut bahwa perusahaan aplikasi memanfaatkan istilah "mitra" sebagai cara untuk menghindari kewajiban memberikan upah minimum, jaminan sosial, dan hak-hak normatif lainnya. Disisi lain masih sangat terbatas penelitian yang menggunakan pendekatan yuridis normatif untuk menguji apakah mekanisme ini sah secara hukum dan apakah bertentangan dengan prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja dalam hukum Indonesia.

Penelitian yang telah ada juga belum secara komprehensif membandingkan status mitra pengemudi ojek daring atau kurir daring dengan pekerja harian lepas, padahal keduanya sama-sama berada dalam posisi kerja tidak tetap dan rentan. Studi perbandingan ini penting untuk menilai apakah praktik yang dijalankan perusahaan aplikasi lebih merugikan dibanding skema hubungan kerja informal lainnya.

Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menggunakan pendekatan hukum normatif dan metode kajian pustaka yang bertujuan untuk menganalisis secara mendalam status hubungan kerja antara pengemudi ojek daring atau kurir daring dengan perusahaan aplikasi. Penelitian ini akan mengkaji karakteristik hubungan kerja, membandingkannya dengan konsep kemitraan dan pekerja harian lepas, serta mengidentifikasi implikasi hukum dan sosial dari status tersebut. Melalui analisis ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai isu ini dan memberikan kontribusi bagi pengembangan regulasi yang lebih adil dan melindungi hak-hak pengemudi ojek daring atau kurir daring (Aryaputri, Mufti, Siregar, & Maulana, 2023).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif sebagai metode utama. Metode ini dipilih karena sesuai untuk mengkaji isu-isu hukum yang bersifat teoritis dan normatif, terutama terkait peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam hubungan kerja antara mitra pengemudi ojek online, kurir online, dan pekerja harian lepas. Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu penelitian dengan menjelaskan dan mendeskripsikan secara jelas, sistematis, nyata, dan tepat mengenai konsep mitra dengan konsep pekerja harian lepas di Indonesia, terkait dengan teori dan praktik pelaksanaannya. Pengolahan data dilakukan

secara kualitatif, yaitu dengan menggunakan kata-kata dan kalimat-kalimat dengan maksud agar tersusun suatu materi pembahasan yang sistematis dan mudah dipahami/dimengerti, serta dapat dipertanggungjawabkan. Fokus utama dari metode ini adalah analisis terhadap norma-norma hukum yang tertulis, bukan pada observasi langsung terhadap perilaku masyarakat.

Dalam konteks penelitian ini, metode yuridis normatif digunakan untuk menganalisis dan membandingkan konsep "mitra" dalam perjanjian antara pengemudi ojek/kurir daring dengan perusahaan aplikasi, dengan konsep "pekerja harian lepas" dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pendekatan ini memungkinkan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan antara kedua konsep tersebut, serta implikasinya terhadap hak dan kewajiban para pihak.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui studi kepustakaan (literature review). Kajian ini mencakup analisis terhadap berbagai sumber hukum dan literatur yang relevan dengan topik penelitian berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan menteri, kontrak kemitraan dari platform digital, serta literatur akademik dan jurnal hukum. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami dinamika hukum dari sudut pandang normatif. Sumber hukum dan literatur yang relevan dengan topik penelitian ini meliputi:

1. Perjanjian Mitra Pengemudi Ojek Online: Data mengenai perjanjian mitra pengemudi ojek online diperoleh melalui studi dokumen terhadap perjanjian yang dipublikasikan di situs resmi perusahaan aplikasi ojek online, yaitu Gojek [https://www.gojek.com/id-id/terms-and-condition/perjanjian-kemitraan]. Data ini menjadi dasar untuk memahami karakteristik hubungan hukum antara pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi.
2. Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan: Penelitian ini mengkaji peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang relevan dengan konsep pekerja harian lepas. Peraturan-peraturan ini menjadi kerangka hukum untuk menganalisis hak dan kewajiban pekerja, serta membandingkannya dengan hak dan kewajiban "mitra" pengemudi ojek online. Peraturan perundang-undangan yang dikaji antara lain:
   a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003). Undang-undang ini merupakan landasan utama hukum ketenagakerjaan di Indonesia, yang mengatur berbagai aspek hubungan kerja, termasuk hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.
   b. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2021 tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaan.
   c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Peraturan Pemerintah ini merupakan peraturan pelaksana dari UU 13/2003, yang memberikan pengaturan lebih detail mengenai berbagai aspek hubungan kerja.
   d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021). Peraturan Pemerintah ini mengatur mengenai sistem pengupahan, termasuk upah minimum dan komponen-komponen upah lainnya.

Literatur Hukum dan Sosial: Selain peraturan perundang-undangan, penelitian ini juga mengkaji literatur hukum dan sosial yang relevan dengan topik penelitian. Literatur ini meliputi

buku, jurnal, artikel ilmiah, dan sumber-sumber lain yang membahas mengenai hukum ketenagakerjaan, ekonomi digital, dan hubungan kerja dalam platform digital.

Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif-analitis. Metode ini digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis karakteristik hubungan kerja antara pengemudi ojek/kurir daring dengan perusahaan aplikasi, serta membandingkannya dengan karakteristik pekerja harian lepas berdasarkan peraturan perundang-undangan. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan antara kedua bentuk hubungan kerja tersebut, serta implikasinya terhadap hak dan kewajiban para pihak.

Untuk menjamin validitas hasil penelitian, sumber-sumber hukum yang digunakan berasal dari dokumen resmi negara, jurnal ilmiah terakreditasi, serta kajian akademik yang relevan dalam lima tahun terakhir. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan hasil yang objektif, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perjanjian Kerja

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum perdata khusus. Dalam ranah ini, hukum mengatur hubungan kerja yang terjalin antara pekerja/buruh dan pengusaha melalui suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja menjadi fondasi yang menentukan hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan industrial. Untuk memahami secara komprehensif mengenai terbentuknya suatu perjanjian kerja, maka perlu dilakukan penelaahan mendalam terhadap definisi umum dari subyek dan obyek yang terkait dengan perjanjian kerja.

Definisi Subyek dan Obyek Perjanjian Kerja

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) memberikan kerangka definisi yang penting terkait subyek dan obyek perjanjian kerja. Pasal 1 PP 35/2021 memberikan beberapa definisi kunci, yaitu:

a) Hubungan Kerja: Ini adalah relasi antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh yang didasarkan pada Perjanjian Kerja, dan di dalamnya terdapat unsur pekerjaan, Upah, dan perintah. Hubungan kerja ini menjadi inti dari pengaturan hukum ketenagakerjaan, yang membedakannya dari hubungan hukum perdata lainnya. Adanya unsur perintah dalam hubungan kerja menekankan pada adanya hierarki dan kewenangan Pengusaha untuk mengarahkan Pekerja/Buruh dalam melaksanakan pekerjaannya.
b) Pekerja/Buruh: Merupakan setiap individu yang bekerja dan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagai balas jasa atas pekerjaannya. Definisi ini menekankan pada aspek menerima imbalan sebagai karakteristik utama dari seorang Pekerja/Buruh. Imbalan ini menjadi hak Pekerja/Buruh atas kontribusi tenaga dan waktunya kepada Pengusaha.
c) Pengusaha: Definisi Pengusaha mencakup beberapa kategori, yaitu:

Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri.

1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara mandiri menjalankan Perusahaan yang bukan miliknya.

2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia dan mewakili Perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Definisi yang luas ini menunjukkan bahwa pihak yang mempekerjakan dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerja tidak terbatas pada pemilik langsung perusahaan.

d) Upah: Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja. Upah ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah bukan hanya sekedar imbalan, tetapi juga merupakan bentuk pengakuan atas nilai pekerjaan dan memiliki fungsi penting dalam memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh.

e) Perjanjian Kerja: Ini adalah kesepakatan antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menjadi dokumen legal yang mengatur secara rinci mengenai hubungan kerja, termasuk hak dan kewajiban masing-masing pihak.

f) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT): PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT memberikan fleksibilitas bagi Pengusaha untuk mempekerjakan Pekerja/Buruh dalam periode waktu tertentu atau untuk proyek tertentu.

Dasar Pembentukan Perjanjian Kerja

Selain memahami definisi subyek dan obyek, penting juga untuk mengetahui dasar hukum yang melandasi pembentukan suatu perjanjian kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) Pasal 52 menjelaskan syarat sahnya perjanjian kerja, yaitu:

a) Kesepakatan kedua belah pihak: Perjanjian kerja harus didasarkan pada kesukarelaan dan persetujuan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Tidak boleh ada paksaan atau tekanan dari salah satu pihak dalam pembuatan perjanjian.

b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum: Para pihak yang membuat perjanjian kerja harus memiliki kapasitas hukum untuk melakukan tindakan hukum. Ini berarti mereka harus sudah dewasa dan tidak berada di bawah pengampuan.

c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan: Perjanjian kerja harus secara jelas menyebutkan jenis dan deskripsi pekerjaan yang diperjanjikan. Hal ini untuk menghindari ketidakjelasan dan potensi perselisihan di kemudian hari.

d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku: Isi perjanjian kerja tidak boleh melanggar norma-norma yang berlaku dalam masyarakat dan harus sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku.

Sementara itu, PP 35/2021 Bab II Bagian Kesatu Pasal 2 juga memberikan ketentuan mengenai terbentuknya perjanjian kerja, yaitu:

a) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

b) Perjanjian Kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan.

c) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
d) Perjanjian Kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Esensi Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

Dari penjelasan ketentuan peraturan perundang-undangan di atas, dapat disimpulkan bahwa esensi dari suatu hubungan kerja dan perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

a) Hubungan kerja harus didasarkan pada adanya perjanjian kerja yang sah. Perjanjian kerja menjadi syarat mutlak untuk adanya hubungan kerja yang diakui secara hukum.
b) Perjanjian kerja harus didasarkan pada kesepakatan antara dua pihak, yaitu:
    1) Pekerja/Buruh, sebagai pihak yang menerima pekerjaan dan berhak atas upah atau imbalan lain.
    2) Pengusaha, sebagai pihak yang memberikan pekerjaan dan berkewajiban membayar upah atau imbalan lain.
c) Perjanjian kerja harus memuat unsur-unsur pokok, yaitu:
    1) Pekerjaan, termasuk syarat-syarat kerja yang detail.
    2) Hak dan kewajiban para pihak, termasuk upah dan perintah kerja.
d) Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk:
    1) Tertulis, yang pelaksanaannya harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
    2) Lisan, meskipun perjanjian tertulis lebih dianjurkan untuk kepastian hukum.
e) Terdapat dua jenis perjanjian kerja berdasarkan sifat waktunya:
    1) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
    2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), untuk pekerjaan dengan jangka waktu terbatas atau proyek tertentu.

Dengan pemahaman yang mendalam mengenai konsep perjanjian kerja ini, diharapkan dapat memberikan landasan yang kuat untuk menganalisis dan membandingkan karakteristik hubungan kerja dalam konteks yang lebih spesifik, seperti hubungan antara pengemudi ojek/kurir daring dengan perusahaan aplikasi.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) - Perjanjian Kerja Harian

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu jenis perjanjian kerja yang diakui dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Menarik untuk dicermati bahwa PKWT ini memiliki fleksibilitas dalam implementasinya, salah satunya melalui Perjanjian Kerja Harian. Dalam konteks ini, pekerja yang terikat dalam PKWT dengan pola harian seringkali disebut sebagai Pekerja Harian Lepas (PHL). Esensi dari PKWT terletak pada batasan waktu, dan hal ini tercermin pula dalam Perjanjian Kerja Harian. Perbedaan mendasar antara PKWT yang dilakukan secara harian dan bulanan terletak pada durasi kerja. Perjanjian kerja harian memiliki batasan jumlah hari kerja dalam sebulan.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) memberikan kerangka hukum yang jelas terkait dengan Perjanjian Kerja Harian. Pasal 10 ayat (2) PP 35/2021 menegaskan bahwa PKWT dapat dilaksanakan dalam bentuk Perjanjian Kerja Harian. Selanjutnya, pasal 10 ayat (3) memberikan batasan spesifik mengenai durasi kerja dalam Perjanjian Kerja Harian,

yaitu pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Batasan ini menjadi pembeda utama dengan PKWT bulanan, di mana jumlah hari kerja dalam sebulan dapat melebihi 21 hari, disesuaikan dengan pengaturan waktu kerja dan istirahat yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disepakati antara pengusaha dan serikat pekerja.

Lebih lanjut, PP 35/2021 memberikan arahan yang tegas mengenai bentuk Perjanjian Kerja Harian. Pasal 10 ayat (1) dan Pasal 11 ayat (1) secara jelas mengamanatkan bahwa Perjanjian Kerja Harian harus dibuat secara tertulis. Pasal 10 ayat (1) menjelaskan bahwa PKWT yang dilaksanakan untuk pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya tidak tetap, berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran, dapat dilakukan melalui Perjanjian Kerja Harian. Dengan demikian, karakteristik pekerjaan yang tidak tetap dan fluktuatif menjadi alasan utama digunakannya Perjanjian Kerja Harian. Kemudian, Pasal 11 ayat (1) menegaskan kewajiban pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada pekerjaan tersebut untuk membuat Perjanjian Kerja Harian secara tertulis.

Selain itu, PP 35/2021 juga memberikan panduan mengenai muatan minimal yang harus terdapat dalam Perjanjian Kerja Harian yang dibuat secara tertulis. Pasal 11 ayat (2) menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Harian tertulis paling sedikit harus memuat: (1) nama/alamat Perusahaan atau pemberi kerja; (2) nama/alamat Pekerja/Buruh; (3) jenis pekerjaan yang dilakukan; dan (4) besarnya Upah. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi kedua belah pihak yang terlibat dalam Perjanjian Kerja Harian.

Dengan demikian, esensi dari Perjanjian Kerja Harian dapat dirangkum dalam beberapa poin penting. Pertama, PKWT dapat diimplementasikan dalam bentuk Perjanjian Kerja Harian, memberikan fleksibilitas dalam hubungan kerja. Kedua, Perjanjian Kerja Harian diperuntukkan bagi pekerjaan tertentu yang memiliki karakteristik berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan. Ketiga, Upah dalam Perjanjian Kerja Harian dibayarkan berdasarkan jumlah kehadiran pekerja, mencerminkan pola kerja yang fleksibel. Keempat, terdapat batasan jumlah hari kerja, yaitu kurang dari 21 hari dalam sebulan. Kelima, Perjanjian Kerja Harian wajib dibuat secara tertulis dan memuat informasi penting mengenai identitas para pihak, jenis pekerjaan, dan besaran upah. Pemahaman yang komprehensif mengenai Perjanjian Kerja Harian ini menjadi krusial dalam menganalisis berbagai bentuk hubungan kerja, termasuk dalam konteks ekonomi digital seperti hubungan antara pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi.

Perjanjian Kemitraan Ojek Online

Sebagai basis untuk mengulas mengulas perjanjian kemitraan ojek online, penulis menggunakan referensi dokumen perjanjian kemitraaan layanan pengiriman/pengantaran makanan, bahan makanan dan barang dari PT Goto Gojek Tokopedia, Tbk (selanjutnya disebut PT Goto) yang didapatkan dari situs resmi https://www.gojek.com/id-id/app/ketentuan-penggunaan-aplikasi-gopartner-untuk-mitra-2w. Perjanjian kemitraan ini wajib di baca, dipahami dan di tanda tangani secara elektronik sebagai bentuk persetujuan dan menjadi prasyarat bagi calon pengemudi ojek online sebelum mendaftar dan menggunakan aplikasi ojek online untuk menyediakan layanannya,

Untuk memahami konteks perjanjian kemitraan *Gojek* yang dikelola PT Goto, penting untuk mengetahui skema dan beberapa definisi subyek dan obyek dalam perjanjian tersebut. Skema aplikasi layanan *Gojek* dapat dilihat dalam gambar 1 sebagai berikut::

Gambar 1. Skema Kemitraan Gojek

Sebagaimana terlihat pada gambar 1, skema kemitraan *Gojek* melibatkan 3 pihak sebagai subyek yakni PT Goto, mitra pengemudi gojek dan pengguna gojek yang ketiganya terhubung melalui obyek berupa aplikasi *Gojek*. Untuk memahami konteks perjanjian kemitraan *Gojek*, kita perlu melihat dan memahami beberapa definisi umum yang terkait dengan perjanjian kemitraan tersebut.

Dalam mengulas dinamika perjanjian kemitraan ojek online, penting untuk merujuk pada dokumen perjanjian kemitraan yang digunakan oleh penyedia layanan terkemuka. Sebagai contoh, dokumen perjanjian kemitraan layanan pengiriman/pengantaran makanan, bahan makanan, dan barang dari PT Goto Gojek Tokopedia, Tbk. menjadi referensi yang relevan. Dokumen ini dapat diakses melalui situs resmi Gojek. Perjanjian kemitraan ini memiliki peran krusial karena wajib dibaca, dipahami, dan disetujui secara elektronik oleh calon pengemudi ojek online. Persetujuan ini menjadi prasyarat mutlak bagi calon pengemudi sebelum mereka dapat mendaftar dan menggunakan aplikasi ojek online untuk menyediakan layanan transportasi dan pengantaran.

Untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konteks perjanjian kemitraan Gojek yang dikelola oleh PT Goto, perlu dilakukan analisis terhadap skema operasional dan definisi subyek serta obyek yang terlibat dalam perjanjian tersebut. Skema aplikasi layanan Gojek melibatkan tiga pihak utama sebagai subyek perjanjian, yaitu PT Goto, mitra pengemudi Gojek, dan pengguna Gojek. Ketiga subyek ini terhubung melalui obyek berupa aplikasi Gojek, yang menjadi platform utama dalam interaksi dan transaksi layanan.

Dalam perjanjian kemitraan Gojek, beberapa definisi umum yang penting untuk dipahami adalah:

1) Aplikasi Mitra: Aplikasi elektronik yang disediakan oleh PT Goto dan/atau Grup Perusahaan PT Goto kepada Mitra. Aplikasi ini berfungsi sebagai penghubung vital antara Mitra dengan PT Goto/Afiliasi PT Goto dan Pengguna.
2) Mitra: Pihak ketiga yang bertindak sebagai penyedia layanan kepada Pengguna Gojek.
3) Pengguna: Pengguna akhir yang terdaftar pada Aplikasi Pengguna Gojek.

4) PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk: Sebuah perseroan terbatas yang didirikan dan beroperasi secara sah berdasarkan hukum Republik Indonesia dan berdomisili di DKI Jakarta, Indonesia.

Perjanjian kemitraan Gojek secara eksplisit menyatakan bahwa PT Goto tidak menyediakan atau bertindak sebagai penyedia layanan transportasi, kurir, pos, jasa pengantaran, dan layanan sejenis lainnya. Peran utama PT Goto adalah menyediakan aplikasi elektronik Gojek sebagai platform yang menghubungkan Mitra penyedia layanan dengan Pengguna yang membutuhkan layanan tersebut.

Status Mitra sebagai kontraktor independen ditegaskan dalam Pasal 7 Perjanjian Kemitraan PT Goto dengan Mitra. Pasal ini menyatakan bahwa hubungan antara Mitra dan Gojek adalah hubungan kontraktor independen dalam kerangka kemitraan. Ketentuan Penggunaan Mitra tunduk pada hukum yang berlaku mengenai Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) serta ketentuan terkait hubungan kemitraan. Perjanjian ini secara tegas menyatakan bahwa tidak ada hubungan usaha patungan, persekutuan, atau agen yang terbentuk antara PT Goto dan Mitra.

Selain itu, perjanjian kemitraan juga menegaskan bahwa Gojek tidak memiliki dan tidak berusaha untuk menggunakan hak kendali dalam bentuk apapun atas Mitra dan aktivitas Mitra. Mitra memiliki keleluasaan penuh untuk mengaktifkan atau menonaktifkan Aplikasi Mitra ketika Mitra belum siap untuk menggunakan Layanan Gojek dan melaksanakan Layanan Mitra. Mitra juga memiliki diskresi penuh untuk menentukan apakah akan terus menggunakan Layanan Gojek atau berhenti kapan saja, serta memiliki kebebasan untuk memiliki pekerjaan atau bisnis lain pilihan Mitra.

Berdasarkan klausul-klausul tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketentuan hubungan PT Goto dengan Mitra dan penggunaan aplikasi Gojek tunduk pada peraturan perundang-undangan mengenai Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), bukan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha. Perjanjian kemitraan seperti Gojek memiliki karakteristik yang khas dan belum diatur secara komprehensif dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), karena perjanjian ini muncul seiring dengan perkembangan pesat teknologi informasi yang meningkatkan konektivitas dan mempermudah aktivitas masyarakat.

Namun demikian, pengaturan khusus mengenai layanan ojek online telah dikeluarkan oleh Kementerian Perhubungan melalui Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan Untuk Kepentingan Masyarakat. Pasal 15 peraturan tersebut secara tegas menyatakan bahwa hubungan antara Perusahaan Aplikasi dan Pengemudi merupakan hubungan kemitraan, dan pengaturan mengenai hubungan kemitraan tersebut diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan demikian, esensi dari penerapan perjanjian kemitraan Gojek dapat dirangkum sebagai berikut:

1) Hubungan antara PT Goto sebagai Usaha Besar dan Mitra pengemudi sebagai Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) adalah hubungan kemitraan yang bersifat kontraktor independen.

2) PT Goto tidak berperan sebagai penyedia layanan transportasi, kurir, pos, jasa pengantaran, dan lain-lain. Peran PT Goto terbatas pada penyediaan aplikasi elektronik Gojek sebagai platform untuk menghubungkan Mitra penyedia layanan dengan Pengguna yang membutuhkan layanan.
3) Mitra pengemudi memiliki kewajiban untuk menyediakan layanan transportasi dan layanan lain kepada Pengguna Gojek.
4) Mitra pengemudi memiliki hak dan diskresi penuh untuk menentukan waktu operasi dan memiliki kebebasan untuk mengaktifkan atau menonaktifkan aplikasi Gojek.
5) PT Goto memiliki hak penuh untuk menentukan ketentuan penggunaan aplikasi Gojek untuk Mitra.

Pemahaman yang mendalam mengenai dinamika perjanjian kemitraan ojek online ini menjadi sangat penting dalam konteks perkembangan ekonomi digital dan dampaknya terhadap hubungan antara penyedia platform dan penyedia layanan.

Analisis Perbandingan Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Kemitraan dalam Konteks Ojek Online

Fenomena ojek online telah memunculkan perdebatan hukum yang signifikan, terutama terkait dengan klasifikasi hubungan antara perusahaan aplikasi dan pengemudi. Perdebatan ini berpusat pada perbedaan mendasar antara konsep hubungan kerja yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan dan konsep kemitraan yang seringkali diklaim oleh perusahaan aplikasi. Pemahaman yang komprehensif mengenai perbedaan ini sangat penting untuk menentukan hak dan kewajiban para pihak secara adil.

a) Konsep Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan secara tradisional mengatur hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hubungan ini memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari hubungan hukum perdata lainnya. Beberapa elemen kunci dalam hubungan kerja meliputi:

1) Unsur Perintah: Dalam hubungan kerja, pengusaha memiliki hak untuk memberikan perintah atau arahan kepada pekerja/buruh mengenai cara pelaksanaan pekerjaan. Pekerja/buruh wajib mematuhi perintah tersebut dalam batas yang wajar dan sesuai dengan perjanjian kerja. Adanya unsur perintah ini menunjukkan adanya hierarki dan kontrol dari pengusaha terhadap pekerja (Sonhaji, 2018).
2) Pengawasan: Pengusaha umumnya melakukan pengawasan terhadap pekerja/buruh untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengawasan ini dapat berupa penilaian kinerja, pemantauan kehadiran, atau evaluasi hasil kerja.
3) Upah: Pekerja/buruh berhak menerima upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Upah merupakan hak fundamental pekerja dan diatur secara ketat dalam hukum ketenagakerjaan, termasuk ketentuan mengenai upah minimum, waktu pembayaran, dan komponen upah lainnya (PP 36/2021).
4) Tanggung Jawab dan Risiko: Dalam hubungan kerja, umumnya pengusaha memikul sebagian besar tanggung jawab dan risiko terkait dengan kegiatan usaha. Pekerja/buruh cenderung memiliki risiko yang lebih terbatas, karena mereka bekerja di bawah arahan dan pengawasan pengusaha.

5) Perlindungan Hukum: Hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan yang luas kepada pekerja/buruh, termasuk hak atas jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, waktu istirahat, dan hak untuk berserikat.

b) Konsep Kemitraan dalam Konteks Ojek Online

Perusahaan aplikasi ojek online seringkali mengklaim bahwa hubungan mereka dengan pengemudi adalah kemitraan, bukan hubungan kerja. Konsep kemitraan dalam hukum perdata merujuk pada perjanjian kerja sama antara dua atau lebih pihak untuk mencapai tujuan bersama. Beberapa karakteristik yang seringkali dikaitkan dengan kemitraan dalam konteks ojek online meliputi:

1) Kebebasan dan Fleksibilitas: Pengemudi ojek online seringkali memiliki kebebasan untuk menentukan sendiri waktu kerja, lokasi kerja, dan menerima atau menolak pesanan. Fleksibilitas ini dipandang sebagai salah satu daya tarik utama model kemitraan.
2) Pembagian Risiko dan Hasil: Dalam model kemitraan, risiko dan hasil usaha dapat dibagi antara perusahaan aplikasi dan pengemudi. Pengemudi dapat memperoleh bagian dari tarif yang dibayarkan oleh penumpang, tetapi juga menanggung biaya operasional kendaraan dan risiko lainnya.
3) Tidak Ada Hubungan Hierarkis: Perusahaan aplikasi menekankan bahwa tidak ada hubungan hierarkis antara mereka dan pengemudi. Pengemudi dipandang sebagai mitra yang setara, bukan sebagai bawahan yang harus mematuhi perintah.
4) Fokus pada Perjanjian Komersial: Hubungan antara perusahaan aplikasi dan pengemudi lebih ditekankan sebagai perjanjian komersial, bukan sebagai hubungan yang diatur secara ketat oleh hukum ketenagakerjaan (Maerani & Tamara, 2024).

c) Implikasi Kategorisasi Pengemudi Ojek Online sebagai Mitra

Kategorisasi pengemudi ojek online sebagai mitra memiliki implikasi yang signifikan terhadap hak dan kewajiban mereka. Beberapa implikasi penting meliputi:

1) Ketiadaan Perlindungan Ketenagakerjaan: Jika pengemudi dianggap sebagai mitra, mereka mungkin tidak berhak atas perlindungan yang diberikan oleh hukum ketenagakerjaan, seperti upah minimum, jaminan sosial, dan hak untuk berserikat.
2) Ketidakpastian Pendapatan: Pendapatan pengemudi ojek online dapat sangat fluktuatif dan tergantung pada permintaan pasar, tarif yang ditetapkan oleh aplikasi, dan faktor lainnya. Ketidakpastian ini dapat menimbulkan kerentanan ekonomi bagi pengemudi.
3) Risiko yang Lebih Besar: Pengemudi menanggung sebagian besar risiko operasional, seperti biaya bahan bakar, perawatan kendaraan, dan asuransi. Mereka juga menghadapi risiko kecelakaan kerja dan risiko lainnya yang terkait dengan pekerjaan mereka (Lestari, Bayuaji, & Setiabudi, 2023).
4) Kurangnya Kekuatan Tawar: Secara individu, pengemudi seringkali memiliki kekuatan tawar yang lemah dalam menghadapi perusahaan aplikasi yang memiliki sumber daya dan informasi yang lebih besar.

d) Tantangan dalam Menentukan Status Hukum Pengemudi Ojek Online

Menentukan status hukum pengemudi ojek online merupakan tantangan yang kompleks. Hubungan antara perusahaan aplikasi dan pengemudi seringkali memiliki karakteristik yang tumpang tindih antara hubungan kerja dan kemitraan. Beberapa faktor yang mempersulit penentuan status hukum meliputi:

1) Inovasi Teknologi: Model bisnis ojek online didasarkan pada teknologi platform digital, yang menciptakan bentuk hubungan kerja baru yang tidak sepenuhnya sesuai dengan kategori hukum tradisional.
2) Variasi dalam Praktik: Praktik operasional perusahaan aplikasi dapat bervariasi, sehingga sulit untuk membuat generalisasi mengenai status hukum pengemudi.
3) Perkembangan Hukum: Hukum terus berkembang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan sosial dan ekonomi, termasuk munculnya model bisnis ekonomi digital.

Analisis perbandingan hukum ketenagakerjaan dan hukum kemitraan dalam konteks ojek online menunjukkan adanya perbedaan mendasar dalam konsep, elemen, dan implikasi dari kedua jenis hubungan tersebut. Kategorisasi pengemudi ojek online sebagai mitra oleh perusahaan aplikasi menimbulkan pertanyaan penting mengenai perlindungan hak dan kesejahteraan pengemudi. Diperlukan kajian hukum yang mendalam dan komprehensif untuk menentukan status hukum pengemudi ojek online secara adil dan tepat, serta untuk menciptakan kerangka hukum yang relevan dengan perkembangan ekonomi digital.

Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial bagi Pengemudi Ojek Online: Studi Kasus dan Perbandingan Model

Perlindungan hukum dan jaminan sosial bagi pengemudi ojek online menjadi isu krusial di tengah berkembangnya ekonomi digital. Status hukum pengemudi sebagai mitra atau pekerja memiliki implikasi langsung terhadap akses mereka ke berbagai bentuk perlindungan dan jaminan sosial. Sub-bab ini akan menganalisis perlindungan hukum dan jaminan sosial yang tersedia bagi pengemudi ojek online, studi kasus implementasi program jaminan sosial, serta perbandingan model perlindungan di berbagai negara.

a) Perlindungan Hukum bagi Pengemudi Ojek Online

Perlindungan hukum bagi pengemudi ojek online mencakup berbagai aspek, antara lain:

1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Pengemudi ojek online menghadapi risiko kecelakaan lalu lintas, kelelahan, dan masalah kesehatan lainnya akibat pekerjaan mereka. Perlindungan K3 yang memadai meliputi penyediaan peralatan keselamatan, pelatihan K3, dan pengaturan jam kerja yang manusiawi (Lestari, Bayuaji, & Setiabudi, 2023).
2) Perlindungan dari Kekerasan dan Kejahatan: Pengemudi dapat menjadi korban kekerasan, perampokan, atau kejahatan lainnya. Perlindungan hukum dalam hal ini mencakup mekanisme pelaporan dan penanganan kasus kekerasan, serta upaya pencegahan kejahatan.
3) Perlindungan dalam Perjanjian Kemitraan: Perjanjian kemitraan antara pengemudi dan perusahaan aplikasi harus adil dan seimbang, serta memberikan perlindungan terhadap praktik-praktik yang merugikan pengemudi, seperti pemutusan kemitraan sepihak atau perubahan tarif yang tidak transparan (Maerani & Tamara, 2024).
4) Perlindungan Hukum dalam Kecelakaan Kerja: Dalam hal terjadi kecelakaan kerja, perlu ada kejelasan mengenai tanggung jawab dan mekanisme kompensasi bagi pengemudi. Hal ini menjadi penting mengingat risiko kecelakaan yang tinggi dalam pekerjaan ini (Ghusni Ridho, 2021).

b) Jaminan Sosial bagi Pengemudi Ojek Online

Jaminan sosial merupakan perlindungan yang diberikan kepada pekerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu. Bentuk-bentuk jaminan sosial yang relevan bagi pengemudi ojek online antara lain:

1) Jaminan Kesehatan: Akses ke layanan kesehatan yang terjangkau dan berkualitas sangat penting bagi pengemudi untuk menjaga kondisi fisik dan mental mereka.
2) Jaminan Kecelakaan Kerja: Jaminan ini memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi pengemudi yang mengalami kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Di Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja.
3) Jaminan Hari Tua: Jaminan ini memberikan penghasilan kepada pengemudi setelah mereka pensiun atau tidak mampu lagi bekerja.
4) Jaminan Kematian: Jaminan ini memberikan santunan kepada keluarga pengemudi jika meninggal dunia.

c) Studi Kasus Implementasi Program Jaminan Sosial di Indonesia

Di Indonesia, terdapat upaya untuk memberikan jaminan sosial kepada pengemudi ojek online melalui program BPJS Ketenagakerjaan. Namun, implementasinya menghadapi beberapa tantangan:

1) Status Hukum Pengemudi: Status pengemudi sebagai mitra seringkali menjadi kendala dalam keikutsertaan mereka dalam program jaminan sosial, karena program ini umumnya ditujukan untuk pekerja/buruh.
2) Kesadaran dan Kemampuan Ekonomi Pengemudi: Beberapa pengemudi mungkin kurang memiliki kesadaran mengenai pentingnya jaminan sosial atau memiliki keterbatasan ekonomi untuk membayar iuran.
3) Mekanisme Pendaftaran dan Pembayaran: Proses pendaftaran dan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan perlu disederhanakan dan disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan pengemudi ojek online yang fleksibel dan tidak tetap.
4) Peran Perusahaan Aplikasi: Perusahaan aplikasi dapat berperan aktif dalam memfasilitasi keikutsertaan pengemudi dalam program jaminan sosial, misalnya dengan memberikan insentif atau subsidi iuran (Setyowati, 2023).

d) Perbandingan Model Perlindungan di Berbagai Negara

Berbagai negara telah mengembangkan model perlindungan yang berbeda bagi pekerja platform, termasuk pengemudi ojek online. Beberapa model yang dapat dibandingkan antara lain:

1) Model Ketenagakerjaan Tradisional: Beberapa negara mengklasifikasikan pengemudi sebagai pekerja/buruh dan memberikan perlindungan hukum dan jaminan sosial yang sama dengan pekerja formal.
2) Model Kemitraan yang Diperkuat: Model ini mengakui status pengemudi sebagai mitra, tetapi memberikan perlindungan dan hak-hak tertentu, seperti upah minimum atau akses ke jaminan sosial.
3) Model Perlindungan Khusus: Beberapa negara mengembangkan model perlindungan khusus yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan platform, misalnya dengan membentuk program jaminan sosial yang fleksibel dan terjangkau.

Berdasarkan analisis di atas, beberapa rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan perlindungan hukum dan jaminan sosial bagi pengemudi ojek online antara lain:

1) Kejelasan Status Hukum: Pemerintah perlu memberikan kejelasan mengenai status hukum pengemudi ojek online, apakah sebagai pekerja/buruh atau mitra, untuk menentukan hak dan kewajiban para pihak.
2) Perluasan Akses Jaminan Sosial: Program jaminan sosial perlu diperluas dan disesuaikan agar dapat diakses oleh pengemudi ojek online, misalnya dengan memberikan subsidi iuran atau mempermudah mekanisme pendaftaran dan pembayaran.
3) Penguatan Perlindungan K3: Upaya peningkatan K3 perlu dilakukan secara komprehensif, melibatkan pemerintah, perusahaan aplikasi, dan pengemudi.
4) Pengaturan Perjanjian Kemitraan: Perjanjian kemitraan perlu diatur secara lebih rinci untuk melindungi pengemudi dari praktik-praktik yang merugikan.
5) Kerja Sama Antar Pihak: Perlindungan yang efektif membutuhkan kerja sama antara pemerintah, perusahaan aplikasi, pengemudi, serikat pekerja, dan pihak terkait lainnya.

Perlindungan hukum dan jaminan sosial merupakan aspek penting dalam mewujudkan kesejahteraan pengemudi ojek online. Diperlukan upaya komprehensif dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa pengemudi mendapatkan perlindungan yang memadai dan akses ke jaminan sosial yang layak, sejalan dengan perkembangan ekonomi digital dan prinsip keadilan sosial.

Implikasi Perjanjian Kemitraan Ojek Online terhadap Persaingan Usaha dan Ekosistem Transportasi

Perjanjian kemitraan ojek online tidak hanya memengaruhi hubungan antara perusahaan aplikasi dan pengemudi, tetapi juga memiliki implikasi yang luas terhadap persaingan usaha dan ekosistem transportasi secara keseluruhan. Kemunculan platform ojek online telah mengubah lanskap industri transportasi secara signifikan, dengan dinamika persaingan yang semakin kompleks.

a) Persaingan Antara Platform Ojek Online

Perjanjian kemitraan memengaruhi persaingan antar platform ojek online dalam beberapa cara:

1) Penguasaan Pasar: Platform dengan jumlah pengemudi dan pengguna yang besar cenderung memiliki keunggulan kompetitif. Perjanjian kemitraan yang menarik bagi pengemudi dapat membantu platform untuk memperluas pangsa pasar mereka.
2) Tarif dan Insentif: Persaingan antar platform seringkali diwujudkan dalam bentuk tarif yang kompetitif dan insentif bagi pengemudi dan pengguna. Perjanjian kemitraan yang fleksibel memungkinkan platform untuk menyesuaikan tarif dan insentif dengan cepat sesuai dengan kondisi pasar.
3) Inovasi Layanan: Platform bersaing untuk menawarkan layanan yang inovatif dan beragam, seperti layanan antar makanan, pengiriman barang, dan pembayaran digital. Perjanjian kemitraan yang kolaboratif dapat mendorong pengemudi untuk berpartisipasi dalam pengembangan dan penyediaan layanan baru.

b) Persaingan Antara Ojek Online dan Transportasi Konvensional

Kehadiran ojek online telah memicu persaingan yang intens dengan transportasi konvensional, seperti ojek pangkalan, taksi, dan angkutan umum:

1) Disrupsi Pasar: Ojek online telah mendisrupsi pasar transportasi konvensional dengan menawarkan alternatif yang lebih mudah diakses, terjangkau, dan efisien. Hal ini memaksa penyedia transportasi konvensional untuk beradaptasi atau menghadapi penurunan permintaan.
2) Regulasi dan Kebijakan: Persaingan antara ojek online dan transportasi konvensional seringkali memunculkan isu regulasi dan kebijakan. Pemerintah perlu menyeimbangkan antara mendukung inovasi dan melindungi penyedia transportasi konvensional dari persaingan yang tidak adil.
3) Integrasi dan Kolaborasi: Dalam beberapa kasus, ojek online dan transportasi konvensional dapat berintegrasi atau berkolaborasi untuk menciptakan layanan yang lebih baik. Misalnya, ojek online dapat menjadi bagian dari sistem transportasi publik yang lebih luas.

c) Potensi Praktik Persaingan Tidak Sehat

Perjanjian kemitraan ojek online juga dapat menimbulkan potensi praktik persaingan tidak sehat

1) Penetapan Harga: Platform dengan kekuatan pasar yang besar dapat melakukan penetapan harga yang merugikan pesaing atau konsumen. Misalnya, platform dapat menetapkan tarif yang sangat rendah untuk mematikan pesaing, kemudian menaikkan tarif setelah pesaing keluar dari pasar.
2) Diskriminasi: Platform dapat melakukan diskriminasi terhadap pengemudi atau pengguna tertentu, misalnya dengan memberikan perlakuan yang berbeda berdasarkan afiliasi dengan platform pesaing.
3) Eksklusivitas: Platform dapat membuat perjanjian eksklusif dengan pengemudi atau penyedia layanan lain, sehingga membatasi pilihan bagi pengemudi dan konsumen.

d) Dampak terhadap Ekosistem Transportas

Perjanjian kemitraan ojek online memiliki dampak yang luas terhadap ekosistem transportasi:

1) Efisiensi dan Produktivitas: Ojek online dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas sektor transportasi dengan mengurangi waktu tunggu, kemacetan, dan biaya transaksi.
2) Inklusi Keuangan: Platform ojek online seringkali mengintegrasikan layanan pembayaran digital, yang dapat meningkatkan inklusi keuangan bagi pengemudi dan pengguna.
3) Perubahan Perilaku Konsumen: Ojek online telah mengubah perilaku konsumen dalam hal transportasi, dengan semakin banyak orang yang mengandalkan layanan berbasis aplikasi untuk mobilitas sehari-hari.
4) Pengembangan Kota: Ojek online dapat memengaruhi pengembangan kota, misalnya dengan mengurangi kebutuhan akan kepemilikan kendaraan pribadi atau mengubah pola penggunaan ruang kota.

Perjanjian kemitraan ojek online memiliki implikasi yang kompleks terhadap persaingan usaha dan ekosistem transportasi. Diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai dinamika persaingan, potensi praktik persaingan tidak sehat, dan dampak terhadap ekosistem transportasi untuk merumuskan kebijakan yang efektif dan mendorong persaingan yang sehat, inovasi, dan kesejahteraan konsumen.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa status "mitra" yang disematkan kepada pengemudi ojek daring dan kurir daring oleh perusahaan aplikasi menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketimpangan struktural dalam hubungan kerja digital. Meskipun mereka merupakan ujung tombak dalam operasional layanan aplikasi, status tersebut membuat mereka tidak mendapatkan perlindungan hukum dasar seperti jaminan sosial, upah minimum, perlindungan keselamatan kerja, dan hak atas cuti. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk mereformasi regulasi ketenagakerjaan agar dapat mengakomodasi bentuk hubungan kerja baru di era digital. Pemerintah harus mengambil peran aktif dalam menyusun regulasi yang adil dan inklusif, yang tidak hanya memberikan fleksibilitas kerja bagi perusahaan, tetapi juga memastikan perlindungan hak dasar bagi pekerja digital. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi empiris lintas platform dan wilayah guna menggali pengalaman langsung para pengemudi, serta melakukan studi komparatif dengan regulasi dari negara lain untuk membentuk kerangka hukum nasional yang lebih adil dan berkelanjutan.

REFERENSI

Alam, A., Suboor, A., Khan, F. R., & Hussain, M. T. (2022). Optimal placement of faulted circuit indicators in radial distribution systems. *2022 2nd International Conference on Emerging Frontiers in Electrical and Electronic Technologies (ICEFEET 2022)*. https://doi.org/10.1109/ICEFEET51821.2022.9848392

Chen, C. H. (2020). A novel multi-criteria decision-making model for building material supplier selection based on entropy-AHP weighted TOPSIS. *Entropy, 22*(2), 259. https://doi.org/10.3390/e22020259

Chen, C. H. (2021). A hybrid multi-criteria decision-making approach based on ANP-entropy TOPSIS for building materials supplier selection. *Entropy, 23*(12), 1597. https://doi.org/10.3390/e23121597

Coanda, P., Avram, M., Comeaga, D., Gramescu, B., Constantin, V., & Nita, E. (2022). A review of fault detection methods in smart pneumatic systems and identification of key failure indicators. In *Lecture Notes in Mechanical Engineering*. https://doi.org/10.1007/978-3-031-09385-2_12

Cui, Z., Yue, J., Tao, W., Xia, Q., & Wu, C. (2023). A novel collaborative decision-making method based on generalized abductive learning for resolving design conflicts. *Autonomous Intelligent Systems, 3*(1). https://doi.org/10.1007/s43684-023-00048-4

Derakhshandeh, S. Y., & Nikbakht, M. (2018). A new mixed-integer linear formulation for optimal placement of fault indicators in distribution systems. *International Transactions on Electrical Energy Systems, 28*(12), e2631. https://doi.org/10.1002/etep.2631

He, L., He, B., Xu, J., Xie, Y., & Li, Z. (2020). Optimal placement method of fault indicator in distribution network considering reliability constraints. *Dianli Xitong Zidonghua/Automation of Electric Power Systems, 44*(18). https://doi.org/10.7500/AEPS20200220007

Jeong, H., Park, B., Park, S., Min, H., & Lee, S. (2019). Fault detection and identification method using observer-based residuals. *Reliability Engineering and System Safety, 184*, 55–65. https://doi.org/10.1016/j.ress.2018.02.007

Li, B., Wei, J., Liang, Y., & Chen, B. (2020). Optimal placement of fault indicator and sectionalizing switch in distribution networks. *IEEE Access, 8*, 17167–17177. https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.2968092

Li, W., Chen, W., Guo, C., Jin, Y., & Gong, X. (2017). Optimal placement of fault indicators in distribution system using PSO algorithm. In *Proceedings IECON 2017 - 43rd Annual Conference of the IEEE Industrial Electronics Society* (pp. 8196–8201). https://doi.org/10.1109/IECON.2017.8216067

PLN UP2D Riau. (2023). *SCADA roadmap for PLN UP2D Riau distribution 2022–2026*. Pekanbaru.

PLN UP2D Riau. (2024). *20 kV distribution system evaluation report*. Pekanbaru.

Recioui, A., Merdj, M., & Kamli, A. (2021). Optimal placement of fault passage indicators in distribution networks using genetic algorithms. *Algerian Journal of Signals and Systems, 6*(4), 216–223. https://doi.org/10.51485/ajss.v6i4.139

Santos, G. G., & Vieira, J. C. M. (2021). Optimal placement of fault indicators to identify fault zones in distribution systems. *IEEE Transactions on Power Delivery, 36*(5), 3012–3021. https://doi.org/10.1109/TPWRD.2021.3101671

Taherdoost, H. (2023). Using PROMETHEE method for multi-criteria decision making: Applications and procedures. *Iris Journal of Economics & Business Management, 1*(1). https://doi.org/10.33552/ijebm.2023.01.000502

Xia, N., Zhang, L., Chen, C., Zhang, H., Ni, C., & He, L. (2021). Research and design of fault indicator using comprehensive detection and identification method. *E3S Web of Conferences, 267*, 01042. https://doi.org/10.1051/e3sconf/202126701042