

## **STATUS HUBUNGAN HUKUM OJEK DARING DENGAN PERUSAHAAN JASA TRANSPORTASI DI ERA GIG ECONOMY DITINJAU DARI PERMENHUB NOMOR 12 TAHUN 2019**

Sachril Akbar, Elok Hikmawati, Nurhayani  
Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul, Jakarta  
Jalan Arjuna Utara Nomor 9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat - 11510  
elok.hikmawati@esaunggul.ac.id

### **Abstract**

*This research focuses on an in-depth analysis of the unique legal relationship between online motorcycle taxi drivers and transportation service providers in the context of the gig economy. In the increasingly dominant digital era, app-based business models have revolutionized the way we work, including in the transportation sector. Ministerial Regulation Number 12 of 2019 serves as a relevant legal basis for examining this employment relationship, particularly regarding the employment status of drivers. The aim of this research is to determine how the legal status of online motorcycle taxi drivers compares between Ministerial Regulation Number 12 of 2019 and Law Number 13 of 2003 on Manpower and how legal protection is provided for the status of online motorcycle taxi drivers in carrying out cooperative work relationships with application companies. This research uses a normative juridical method (Legal Research) with a conceptual approach because there are no existing legal rules for the problems faced. Using a qualitative approach, it is hoped that the complex dynamics occurring in digital platforms can be revealed, ranging from daily work mechanisms to their impact on the welfare of drivers. The results of the research show that Ministerial Regulation No. 12 of 2019 offers high flexibility but provides insufficient legal protection for online motorcycle taxi drivers, while the Manpower Law provides stronger protection but is less flexible to technological developments. Legal protection for online motorcycle taxi drivers is still complex and many drivers feel unprotected despite the existence of Ministerial Regulation No. 12/2019. A fair solution requires cooperation between the government, companies, labor unions, and academics*

**Keywords:** *Legal relationship; Online motorcycle taxi drivers; Transportation service companies*

### **Abstrak**

Penelitian ini berfokus pada analisis mendalam mengenai hubungan hukum yang unik antara pengemudi ojek daring dan perusahaan penyedia jasa transportasi dalam konteks ekonomi *gig*. Dalam era digital yang kian mendominasi, model bisnis berbasis aplikasi telah merevolusi cara kita bekerja, termasuk dalam sektor transportasi. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 menjadi landasan hukum yang relevan untuk mengkaji hubungan kerja ini, khususnya dalam hal status kepegawaian pengemudi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana perbandingan status hubungan hukum ojek daring antara Peraturan Menteri Perhubungan nomor 12 tahun 2019 dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana perlindungan hukum terhadap status pengemudi ojek daring dalam pelaksanaan hubungan kerja sama dengan perusahaan aplikasi. Dalam penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif (*Legal Research*) dengan menggunakan pendekatan konseptual karena belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, diharapkan dapat terungkap dinamika kompleks yang terjadi dalam platform digital, mulai dari mekanisme kerja sehari-hari, hingga pengaruhnya terhadap kesejahteraan pengemudi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Permenhub No.12 Tahun 2019 menawarkan fleksibilitas tinggi namun kurang memberikan perlindungan hukum bagi pengemudi ojek daring, sementara UU Ketenagakerjaan memberikan perlindungan lebih kuat tetapi kurang fleksibel terhadap perkembangan teknologi. Perlindungan hukum untuk pengemudi ojek daring masih kompleks dan banyak pengemudi merasa tidak terlindungi meskipun ada Permenhub No. 12/2019. Solusi yang adil memerlukan kerja sama antara pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan akademisi.

**Kata Kunci :** Hubungan hukum; Pengemudi ojek daring; Perusahaan jasa transportasi

## **Pendahuluan**

Perkembangan teknologi berpengaruh besar kepada pola hidup masyarakat saat ini. Sejak perkembangan teknologi dan internet berjalan dengan begitu pesat, sejak itu pula dinamika kehidupan masyarakat seolah mulai memasuki babak baru. Dalam hal itulah, perkembangan teknologi dan internet berpengaruh kepada munculnya berbagai hal-hal baru, seperti misalnya jenis-jenis pekerjaan yang berbasis teknologi. Oleh karena itu, dunia kerja saat ini mengalami transformasi dari yang sifatnya baku menjadi lebih fleksibel.

Pada saat ini telah terjadi era revolusi 4.0 di negara Indonesia dimana sesuatu perkembangan selalu berdampingan dengan teknologi, contohnya segala aspek termasuk bisnis, *gadget* adalah suatu hal yang tidak akan terlepas dari hidup masyarakat. Dengan kehidupan sehari-hari menggunakan *gadget* memungkinkan bisnis di dunia maya sangat memberikan dampak positif bagi para kaum industri dan juga memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam penggunaannya (Crystrie & Adhianur, 2022).

Menurut data dari Badan Pusat Statistik, terjadi peningkatan jumlah pekerja *gig economy* dari tahun 2016 hingga 2020, menunjukkan perkembangan *gig economy worker*. *gig economy worker* yang dimaksud adalah lingkungan kerja yang menawarkan fleksibilitas dalam jam kerja, namun kurang dalam hal perlindungan tempat kerja, sehingga berpotensi mengarah pada eksploitasi. Kenaikan ini menyebabkan sejumlah masalah bagi para *gig worker*, seperti kurangnya jaminan keselamatan kerja, permasalahan sosial, serta perlindungan kerja yang kurang, dan kesulitan dalam mencari pekerjaan, yang menjadi faktor dominan dalam perkembangan *gig worker*. Persaingan yang ketat dalam mencari pekerjaan juga mendorong pertumbuhan *gig economy* di Indonesia. Karakter global dari pasar *freelance* yang tidak terbatas oleh faktor geografis menjadikan *gig economy* sebagai alternatif pekerjaan yang menarik di era digital karena fleksibilitas yang dimilikinya (Arif Novianto, 2022).

Dewasa ini, fleksibilitas kerja yang dimungkinkan oleh perkembangan teknologi adalah bentuk dari perkembangan sistem ekonomi yang memungkinkan seseorang tidak terikat kepada satu jenis pekerjaan tertentu, melainkan bergeser kepada bentuk kerja yang

mengarah kepada kasualisasi kerja. Kasualisasi kerja dalam hal ini dapat didefinisikan sebagai bentuk kerja yang tidak formal. Hal itu mewujud dalam bentuk posisi kerja seseorang yang semula berada di posisi kerja penuh waktu dan tetap, menjadi pekerja lepas yang membentuk hubungan kerja kontrak, *freelance*, atau kemitraan antara pekerja dan pengusaha. Singkatnya, pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan bersifat tidak tetap. Tren ini berkaitan dengan berkembangnya neoliberalisme sebagai seperangkat ide dan kebijakan yang mendorong persaingan pasar bebas di tingkat global. Sistem ekonomi ini dikenal sebagai ekonomi berbagi, yang sering disebut juga sebagai *gig economy*. Secara sederhana, ekonomi berbagi merupakan istilah yang merujuk kepada sistem kerja dengan fleksibilitas sebagai karakter utamanya. Perkembangan *gig economy* juga berjalan beriringan dengan kemajuan teknologi di era kapitalisme. Dengan demikian, pekerjaan-pekerjaan berbasis teknologi mulai bermunculan secara masif dengan ditandai berkembangnya secara pesat bisnis penyedia jasa transportasi berupa mobil atau motor berbasis aplikasi platform digital, atau dalam konteks Indonesia lebih dikenal dengan istilah Ojek daring atau ojek *online*.

Arti dari kerja fleksibel bertujuan untuk memecah karyawan menjadi bagian-bagian kecil yang dapat diganti-ganti dalam rantai pasokan karyawan, sehingga mengurangi gangguan sebanyak mungkin. Ekonomi fleksibel berubah dari hubungan kerja tradisional menjadi komoditas pasar tenaga kerja pada perusahaan jasa (Lata et al., 2023).

Perusahaan jasa merupakan entitas yang fokus pada penyediaan layanan kepada konsumen dengan tujuan mendapatkan imbalan (Ali et al., 2018). Contohnya meliputi:

- a. Perusahaan transportasi umum seperti bus, taksi, hingga layanan ojek daring;
- b. Layanan perbankan dan pergudangan;
- c. Jasa yang disediakan oleh profesional seperti dokter atau penjahit.

Dengan penelitian ini, perusahaan yang dimaksud adalah perusahaan jasa ojek daring yang menjadi objek studi. Ojek daring adalah layanan transportasi yang menggunakan aplikasi *smartphone* untuk memesan ojek motor. Pengguna dapat memesan pengemudi yang

siap mengantar ke tujuan. Selain transportasi, ojek daring juga bisa digunakan untuk membeli barang dan memesan makanan, sangat bermanfaat terutama di kota besar dengan masalah kemacetan, membantu masyarakat dalam aktivitas sehari-hari dengan teknologi canggih (Ferdila & Us, 2021).

Dalam hal ini menjadi penting karena peraturan yang awalnya dimaksudkan sebagai landasan hukum pertama untuk bisnis ojek daring, tujuannya menyediakan kepastian dan perlindungan hukum, ternyata malah menimbulkan beban yang tidak proporsional dan tidak seimbang bagi para pengemudi. Konsep kemitraan yang diadopsi dalam Peraturan Menteri Perhubungan nomor 12 tahun 2019 tampaknya telah menyimpang dari perlindungan yang seharusnya diserahkan kepada pihak yang memang rentan dalam hubungan hukum ini, yaitu para pengemudi ojek daring (Izzati, 2022).

Definisi kemitraan tercantum dalam UU nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, Pasal 1 angka 13 (selanjutnya disebut UU UMKM), Kemitraan dapat dipahami sebagai hubungan kerjasama antara berbagai jenis usaha, baik itu UMKM maupun perusahaan besar. Namun, definisi ini belum sepenuhnya mencakup makna kemitraan dalam konteks ketenagakerjaan (Fahriza & Ismeth, 2023).

Peraturan khusus dirancang untuk mengatur platform digital. Contohnya, peraturan ini dapat mengharuskan aplikasi untuk menyediakan perlindungan hukum bagi pekerjaannya atau menetapkan kewajiban membayar upah yang adil. Beberapa negara juga menetapkan peraturan mengenai jam kerja, waktu istirahat, dan kondisi kerja lainnya bagi pekerja platform (Ayu, 2023).

Dari uraian pada latar belakang diatas, penulis mendapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perbandingan status hubungan hukum ojek daring antara Peraturan Menteri Perhubungan nomor 12 tahun 2019 dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap status pengemudi ojek daring dalam pelaksanaan hubungan kerja sama dengan perusahaan aplikasi?

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif (*Legal Research*) dengan menggunakan pendekatan konseptual karena belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi (Atikah, 2022).

Pendekatan ini menggunakan pendekatan konseptual karena menggunakan aturan hukum yang sudah ada tetapi untuk permasalahan yang sedang dihadapi tidak ada aturan hukum yang mengaturnya.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Analisis Perbandingan Status Hubungan Hukum Ojek Daring Antara Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

Hubungan keterkaitan kerja merujuk pada hubungan antara pelaku usaha dan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja, yang melibatkan unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang mencakup ketiga unsur tersebut. Berikut adalah penjelasan mengenai unsur perintah, pekerjaan, dan upah menurut (Asyhadie & Kusuma, 2019):

#### a. Adanya unsur perintah

Unsur perintah menciptakan adanya pengaturan oleh pihak lain, sehingga perjanjian kerja tidak akan terbentuk tanpa adanya perintah tersebut. Unsur ini membedakan hubungan kerja dari jenis hubungan lainnya. Pekerja/buruh diwajibkan untuk mengikuti instruksi dari pengusaha yang mencerminkan adanya ketidakseimbangan posisi antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja. Terdapat hubungan kepatuhan di mana satu pihak berperan sebagai pemberi perintah, sementara pihak lainnya mengikuti perintah tersebut.

#### b. Adanya unsur pekerjaan

Pekerjaan yang disepakati adalah inti dari kesepakatan diantara pekerja dan pelaku usaha atau pemberi kerja. Pekerjaan ini mewajibkan dan dilaksanakan secara langsung oleh pekerja sesuai dengan instruksi dari pengusaha. Pekerjaan ini

menghasilkan konsekuensi hukum yang mencakup hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak.

c. Adanya unsur upah

Upah ialah unsur krusial dalam hubungan antar kerja. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diberikan dalam bentuk uang sebagai kompensasi dari pengusaha atau pemberi kerja. Besaran dan pembayaran upah ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati (Farianto, 2019).

Dalam praktiknya, unsur-unsur hubungan kerja tersebut digunakan sebagai pertimbangan oleh pengadilan di Indonesia, dalam menyelesaikan sengketa terkait keberadaan hubungan kerja. Contohnya adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 841K/Pdt.Sus/2009, menganalisis elemen-elemen hubungan kerja dalam konteks pekerjaan dengan karakteristik yang berbeda dari pekerjaan konvensional.

Dalam kasus ini, beberapa sopir taksi dari perusahaan taksi 'Bluebird' mengajukan gugatan terkait pesangon setelah mereka diputus hubungan oleh PT. Blue Bird Group. Berbeda dengan perusahaan transportasi lain, sopir taksi di PT. Blue Bird Group menggunakan sistem afiliasi, sehingga status pekerjaan mereka berbeda dari pekerja lainnya. Oleh karena itu, pengadilan memeriksa setiap unsur hubungan kerja untuk menentukan apakah sopir taksi berhak mendapatkan pesangon. Setelah evaluasi, Mahkamah Agung memutuskan bahwa salah satu unsur tidak terpenuhi, sehingga tidak terpenuhi hubungan kerja antara sopir taksi dan pelaku usaha yang digugat (Oey, 2024).

Interpretasi Unsur-unsur Hubungan Hukum berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 841K/Pdt.Sus/2009:

a. Unsur perintah

Unsur perintah sering kali diabaikan dikarenakan para pengemudi ojek daring dipandang mempunyai tingkat kebebasan tertentu. Fleksibilitas yang diberikan kepada pengemudi ojek daring memungkinkan mereka untuk tidak harus menerima semua pesanan yang masuk ke akun mereka. Pesanan yang diterima tidak dianggap sebagai perintah dikarenakan para ojek daring tidak memiliki kewajiban atau tanggung jawab yang mengikat, melainkan

bertindak berdasarkan keinginan pribadi individu.

b. Unsur pekerjaan

Dalam hubungan pekerjaan, sejak awal pengemudi ojek daring telah bergabung dengan aplikasi pelaksana, tetapi pekerjaan mereka dalam mengangkut barang tidak dianggap berasal dari penyelenggara aplikasi. Sebaliknya, pekerjaan tersebut dihitung sebagai permintaan langsung dari pengguna aplikasi sebagai konsumen. Platform tersebut dianggap sebagai perantara antara permintaan pesanan dan ketersediaan layanan.

c. Unsur upah

Upah yang diberikan untuk pengemudi ojek daring tidak bersifat tetap. Pengemudi disebut menerima hasil dari penumpang, baik secara tunai maupun melalui uang elektronik dalam platform. Dari pembayaran tersebut, pelaksana aplikasi memperoleh sebagian. Unsur upah dinilai tidak cukup, mirip dengan sopir taksi yang menerima persentase dari pembayaran argometer penumpang. Karena pembayaran dari penumpang dibagi langsung sesuai kesepakatan antara pengemudi ojek daring dan penyelenggara platform, hal ini tidak dapat dikategorikan sebagai upah.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada unsur yang terpenuhi. Oleh karena unsur yang tidak terpenuhi, maka pengemudi taksi daring bukan merupakan subjek hubungan kerja dan tidak dapat disebut sebagai pekerja, namun lebih tepat disebut sebagai pengusaha perseorangan karena dalam melakukan pekerjaan menggunakan alat produksi miliknya sendiri. Dengan demikian, hubungan kemitraan taksi daring dengan perusahaan aplikasi dan afiliasinya sebenarnya bukan merupakan hubungan kerja.

## **Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pelindungan**

## **Keselamatan Pengguna Sepeda Motor Yang Digunakan Untuk Kepentingan Masyarakat**

Didasari Kementerian Perhubungan, Pemerintah telah mengambil langkah dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 (selanjutnya disebut Permenhub 12/2019).

Upah yang diterima oleh pengemudi ojek daring tidak bersifat tetap. Pengemudi memperoleh pembayaran langsung dari konsumen, baik dalam bentuk tunai maupun melalui uang digital di platform. Sebagian dari pembayaran tersebut diterima oleh penyelenggara platform. Unsur upah dianggap tidak ada, serupa dengan sopir taksi yang memperoleh persentase dari pembayaran argometer penumpang. Karena pembagian pembayaran dari penumpang dilakukan sesuai kesepakatan antara pengemudi ojek daring dan penyelenggara platform, hal ini tidak dapat dikategorikan sebagai upah. antara lain:

- a. Pengaplikasian penghitungan biaya layanan diatur berdasarkan BAB III, Pasal 11 hingga Pasal 13. Menurut Pasal 12 ayat (2), Perusahaan aplikasi harus melakukan konsultasi dengan pihak-pihak terkait dalam menetapkan biaya layanan. Ditetapkannya biaya layanan ini dilakukan oleh Menteri dan ditandatangani oleh Direktur Jenderal ;
- b. SOP penghentian operasional sementara (*Suspend*) dan Putus Mitra (PM); diatur dalam Bab IV, Pasal 14 sampai dengan Pasal 15. Dalam pasal 14 ayat (3) diatur bahwa Perusahaan Aplikasi wajib melakukan pembahasan dengan mitra kerja (ojek daring) sebelum *Standard Operating Procedure* (SOP) *Suspend* dan Putus Mitra (PM) ditetapkan;
- c. Pasal 15 ayat (1) disebutkan bahwa hubungan antara Perusahaan Aplikasi dengan pengemudi merupakan hubungan kemitraan;
- d. Perlindungan untuk Masyarakat khususnya Pengemudi Sepeda Motor diamankan dalam Bab V Perlindungan Masyarakat Pasal 16 ayat (3) dan (4);
- e. Layanan untuk pengaduan terkait dengan sanksi *Suspend* dan PM diatur dalam Pasal 18, yang mengharuskan Perusahaan Aplikasi untuk menyediakan fasilitas tersebut.

Sesuai dengan penekanan pada teknologi informasi daripada transportasi, Pasal 15 Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 menyatakan bahwa hubungan antara penyelenggara platform dan pengemudi ojek daring ditekankan sebagai kemitraan. Meskipun Permenhub12/2019 tidak secara spesifik mengatur hak-hak pekerja bagi pengemudi ojek daring di platform tersebut, tujuannya adalah melindungi mereka dari penyalahgunaan wewenang oleh penyelenggara platform. Pasal 12 Permenhub12/2019 menyatakan bahwa penetapan tarif untuk layanan transportasi tidak bisa diatur secara sepihak oleh penyelenggara platform (Oey, 2024).

Pasal 11 dalam Permenhub 12/2019 menetapkan bahwa formula untuk menghitung tarif transportasi wajib memperhitungkan berbagai variabel. Selanjutnya, Pasal 12 ayat (2) mengharuskan penyelenggara platform untuk berdiskusi dengan semua pemangku kepentingan terkait, termasuk pengemudi ojek daring, sebelum melakukan kalkulasi tarif. Setelah tarif akhir ditetapkan, penyelenggara platform harus melakukan sosialisasi dan mengumumkan tarif tersebut kepada pengemudi. Untuk mencegah penyalahgunaan oleh penyelenggara platform terkait pemutusan hubungan atau penghentian kerja, Pasal 14 Permenhub 12/2019 menetapkan aturan tentang mekanisme standar operasional dan prosedur, termasuk jenis sanksi, tingkatan, tahapan pemberian sanksi dan pencabutan sanksi dijelaskan dalam Pasal 16 Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019, di mana disebutkan bahwa pengemudi ojek daring harus diberikan kesempatan untuk menyelesaikan masalah yang muncul akibat pelanggaran atau tindakan sewenang-wenang oleh penyelenggara platform.

Seperti layanan pengaduan, pendaftaran secara langsung, kriteria untuk penghentian operasional sementara atau pemutusan mitra, pemberitahuan atau peringatan sebelum penghentian, klarifikasi, hak untuk membantah, pengaktifan kembali, santunan untuk kecelakaan, serta perlindungan jaminan sosial sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Kesimpulannya, ketentuan-ketentuan tersebut bertujuan untuk memastikan *access to*

*justice* bagi pengemudi ojek daring. Untuk mendukung tujuan ini, Pasal 18 Permenhub 12/2019 mewajibkan penyelenggara platform untuk menyediakan pusat layanan pengaduan. Dengan adanya layanan ini, pengemudi ojek daring dapat mengajukan keluhan jika sanksi yang diterapkan oleh perusahaan aplikasi dianggap melanggar ketentuan yang telah disepakati.

Berdasarkan teori kepastian hukum, Kepastian hukum adalah esensi dalam sistem hukum. Ketika keadilan telah ditegakkan, kepastian hukum menjadi prasyarat penting selanjutnya. Tanpanya, masyarakat kesulitan menilai tindakan benar atau salah, dan ini bisa menimbulkan ketidakpastian dan keresahan. Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Kepastian hukum memberikan perlindungan kepada masyarakat dari potensi tindakan sewenang-wenang oleh aparat penegak hukum, serta menjadi landasan untuk hak dan kewajiban dalam hukum, yang harus dapat dipertanggungjawabkan melalui bukti yang jelas (Putri & Arifin, 2018).

Tujuan utama dari Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 adalah memberikan kepastian hukum terkait keselamatan, keamanan, kenyamanan, keterjangkauan, dan keteraturan penggunaan sepeda motor untuk kepentingan masyarakat. Peraturan ini menjadi dasar hukum bagi hubungan antara penyedia jasa ojek daring dan mitranya. Hubungan hukum dalam transportasi daring tidak dapat dipisahkan dari hubungan hukum keperdataan dan tunduk pada KUHPerdota. Hubungan hukum antara driver dan perusahaan transportasi daring berbentuk perjanjian kemitraan dengan kontrak standar. Akibatnya, terjadi ketimpangan posisi antara perusahaan dan mitra, sehingga pemerintah perlu memberikan perhatian untuk memastikan kepastian hukum dan keadilan bagi mitra atau *driver*.

### **Perlindungan Hukum Terhadap Status Pengemudi Ojek Daring Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja Sama Dengan Perusahaan Aplikasi**

Saat ini, perusahaan-perusahaan jasa berbasis daring telah berkembang pesat di Indonesia dan telah menjadi bagian integral dari kehidupan masyarakat. Namun, berbagai masalah sering muncul, seperti perlakuan yang tidak menyenangkan dan kerugian sistematis yang dialami oleh pengemudi dan penyedia jasa. Contoh kasus meliputi kejadian penipuan oleh pelanggan yang tidak sah, penilaian buruk yang diberikan tanpa alasan yang jelas yang dapat menjadi dasar untuk diberhentikannya penyedia jasa oleh perusahaan, perubahan kontrak tanpa persetujuan penyedia jasa, dan pemblokiran akun penyedia jasa secara sepihak tanpa alasan yang jelas (Sinaga & Rahmahafida, 2023).

Hubungan aturan hukum antara perusahaan penyedia aplikasi dan pengemudi tidak dikategorikan sebagai hubungan kerja karena tidak ada struktur hierarki dengan atasan atau bawahan, serta tidak terdapat elemen perintah dan pembayaran upah secara langsung. Oleh karena itu, hubungan ini lebih dikenal sebagai kemitraan. Dalam konteks ini, jika hubungan antara penyedia aplikasi dan pengemudi memang bersifat kemitraan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan regulasi ketenagakerjaan lainnya tidak berlaku. Peraturan-peraturan tersebut mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Karena tidak ada hubungan kerja yang formal, pengemudi ojek daring juga tidak memiliki hak-hak seperti upah lembur, Jamsostek, atau pesangon yang biasanya diberikan kepada pekerja pada umumnya jika hubungan kerja mereka berakhir (Samiar et al., 2019).

Perjanjian kemitraan merupakan suatu hubungan antara satu pihak yang satu dengan pihak yang lain atas dasar hubungan kemitraan (*partnership agreement*). Ketentuan umum perjanjian kemitraan adalah Pasal 1338 KUHPerdota dan Pasal 1320 KUHPerdota. Mengacu pada asas kebebasan berkontrak yang terdapat pada Pasal 1338 "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya", didasari dari prinsip kebebasan untuk berkontrak, pihak-pihak yang terlibat memiliki kebebasan untuk membuat perjanjian mengenai apapun, dengan cara apapun, dan menentukan bentuknya.

Namun, prinsip kebebasan berkontrak ini tidak boleh bertentangan dengan Pasal 1337 KUHPerdara, yang menegaskan bahwasanya suatu sebab dianggap terlarang jika melanggar undang-undang, bertentangan dengan ketertiban umum, dan harus melengkapi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur pada pasal 1320 KUHPerdara (ZA & Fitriyanti, 2020) yaitu:

1. Kesepakatan para pihak;
2. Kecakapan para pihak;
3. Mengenai suatu hal tertentu;
4. Sebab yang halal.

Hubungan kemitraan yang ada antara pengemudi dan penyedia layanan saat ini didasarkan pada perjanjian kerjasama. Namun, perjanjian yang disediakan oleh perusahaan seringkali tidak mencerminkan unsur kesetaraan yang diharapkan dalam hubungan kemitraan. Sebaliknya, perjanjian tersebut cenderung merugikan pengemudi dengan memberikan beban yang mewajibkan lebih besar tanpa diimbangi dengan pemenuhan untuk hak yang memadai (Chadiyah et al., 2019).

Unsur kemitraan yang terkait dengan prinsip kesetaraan yang belum terpenuhi mencakup kurangnya posisi tawar-menawar yang setara antara mitra kurir dan perusahaan, terutama dalam hal penetapan upah atau insentif. Besaran imbalan ditetapkan oleh perusahaan dengan mempertimbangkan perbandingan insentif di industri logistik lain serta faktor-faktor operasional perusahaan.

Perubahan yang terjadi di luar ketentuan perjanjian kemitraan sering dilakukan sepihak oleh perusahaan tanpa melibatkan perundingan atau persetujuan dengan mitra kurir. Perubahan tersebut meliputi penurunan gaji dan penghapusan insentif khusus untuk mencapai target tertentu, yang mengakibatkan penghasilan mitra kurir berkurang meskipun target yang harus dicapai tetap sama.

Kondisi ini memicu konflik dan bahkan aksi mogok kerja dari mitra kurir. Meskipun perusahaan mengklaim telah memberikan informasi kepada mereka, proses penyesuaian upah tidak melibatkan perundingan sebelumnya. Akhirnya, mitra kurir terpaksa menyetujui perubahan tersebut agar tetap dapat bekerja sesuai dengan ketentuan baru (Anugrah et al., 2022).

Perjanjian yang diberikan oleh perusahaan bersifat mengikat dan harus diterima tanpa adanya proses diskusi terlebih dahulu mengenai isi perjanjian tersebut. Kondisi ini sangat bertentangan dengan prinsip dasar kebebasan berkontrak, yang mengharuskan adanya keseimbangan antara pihak-pihak yang terlibat untuk menghasilkan perjanjian yang adil dan tidak berpihak (Dananjaya et al., 2023).

Dalam konteks perjanjian kemitraan antara driver dan penyedia layanan, tampak jelas bahwa terdapat ketidaksetaraan daya tawar, di mana perusahaan memiliki kekuatan yang lebih besar karena penguasaan modal, teknologi, dan sumber daya lainnya. Sebaliknya, driver berada pada posisi tawar yang lemah dan harus menerima isi kontrak secara utuh. Dalam situasi ini, pihak dengan daya tawar rendah hanya memiliki dua opsi: menerima atau menolak perjanjian tersebut. Oleh karena itu, keabsahan unsur kesepakatan dalam perjanjian ini dipertanyakan, apakah benar-benar merupakan kesepakatan bebas ataukah terdapat unsur paksaan di baliknya (Dananjaya et al., 2023).

Upaya perlindungan dalam Permenhub 12/2019 diatur melalui kewajiban untuk memenuhi lima aspek utama: keselamatan, keamanan, kenyamanan, keterjangkauan, dan keteraturan. Terdapat dua subjek utama yang diatur dalam Permenhub 12/2019, yaitu perusahaan aplikasi dan pengemudi. Kedua subjek inilah yang dibebani kewajiban untuk memenuhi aspek keselamatan, keamanan, kenyamanan, keterjangkauan, dan keteraturan dalam proses bisnis ojek daring. Penjabaran kewajiban ini diatur secara rinci dalam Pasal 4, 5, 6, 7, dan 8. Dari ketentuan-ketentuan pasal tersebut, mulai terlihat ketidakseimbangan kewajiban yang dibebankan pada para pihak, dengan beban kewajiban jauh lebih besar justru berada pada pengemudi, dan hanya menyisakan sedikit kewajiban di tangan perusahaan aplikasi.

Dimulai dari pemenuhan aspek keselamatan yang diatur dalam Pasal 4. Terdapat 13 poin yang harus dipenuhi dalam aspek keselamatan, mulai dari memastikan bahwa pengemudi dalam keadaan sehat, pengemudi melakukan pengecekan terhadap kendaraan yang akan dioperasikan, sampai

dengan busana yang harus dikenakan oleh pengemudi. Menariknya, semua poin dalam aspek keselamatan ini menjadi tanggung jawab pengemudi, tanpa ada satu pun kewajiban yang dibebankan kepada perusahaan aplikasi.

Kedua, pemenuhan aspek kenyamanan. Sama dengan sebelumnya, aspek kenyamanan yang diatur dalam Pasal 6 juga memberikan keseluruhan kewajiban kepada pengemudi. Antara lain kewajiban pengemudi untuk menggunakan pakaian sopan, berperilaku ramah dan sopan, serta larangan merokok dan melakukan aktivitas lain yang mengganggu konsentrasi ketika sedang mengendarai sepeda motor.

Ketiga, pemenuhan aspek keterjangkauan. Diatur dalam Pasal 7, kewajiban untuk pemenuhan aspek keterjangkauan lagi-lagi memberikan beban tanggung jawab sepenuhnya pada pengemudi, bukan perusahaan aplikasi. Hal ini sangat ganjil, mengingat aspek keterjangkauan utamanya terkait dengan beban biaya jasa yang sepenuhnya merupakan prerogatif dari perusahaan aplikasi. Namun, Permenhub 12/2019 justru mengasosiasikan pemenuhan aspek ini kepada pengemudi, dengan mengatur antara lain: kewajiban pengemudi untuk memberikan pelayanan kepada penumpang menuju titik tujuan sesuai dengan alamat yang tercantum dalam aplikasi, dan mengenakan biaya jasa sesuai dengan yang tercantum dalam aplikasi.

Sebagaimana diuraikan diatas, hubungan antara pengemudi ojek daring dengan perusahaan aplikasi merupakan hubungan kemitraan. Hubungan kemitraan dapat diartikan adanya hubungan yang setara dalam bekerja sama. Hal ini berbeda dengan hubungan kerja di mana terdapat hubungan tidak setara antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan. Terdapat hubungan subordinasi antara pemberi kerja dan pekerja. Meskipun tidak setara, dalam perjanjian kerja pekerja terlindungi oleh peraturan-peraturan ketenagakerjaan terutama dalam hal pendapatan minimum, keamanan dan keselamatan kerja, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jam kerja dan lembur, cuti, sakit atau *maternity*, dan lain-lain. Di sisi lain, mitra ojek daring justru menjadikan mitra rentan karena

ketiadaan jaminan upah minimum, jaminan kesehatan, pesangon, upah lembur, hak libur, hingga jam kerja layak.

Menurut teori perlindungan hukum, ada dua jenis perlindungan hukum: preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif berfokus pada pencegahan, mendorong pemerintah untuk membuat keputusan dengan hati-hati dan mempertimbangkan pendapat masyarakat. Rahardjo menjelaskan bahwa perlindungan hukum melibatkan memberikan perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang telah dirugikan oleh individu lain, serta memastikan bahwa masyarakat dapat menikmati hak-hak yang dijamin oleh hukum (Nurnaningsih, 2022).

Hubungan hukum antara pelaku usaha penyedia aplikasi dan pengemudi ojek daring didasarkan pada kemitraan yang diatur oleh perjanjian kemitraan. Dengan demikian, perlindungan hukum untuk pengemudi tidak bersifat sebagai perlindungan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, tetapi sebagai pihak yang terlibat dalam perjanjian kemitraan. Jika *driver* terkena *suspend*, mereka dapat mengajukan banding. Pihak *platform* kemudian akan memproses permohonan banding tersebut. Jika banding diterima, *suspend* dicabut. Jika banding ditolak, kemitraan langsung diputus tanpa perlu melalui pengadilan. Dengan demikian, perusahaan platform dianggap menyimpang dari pasal 1266 KUHPerdara yaitu :

“Syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan yang timbal balik, andaikata salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya. Dalam hal demikian persetujuan tidak batal demi hukum, tetapi pembatalan harus dimintakan kepada Pengadilan. Permintaan ini juga harus dilakukan, meskipun syarat batal mengenai tidak dipenuhinya kewajiban dinyatakan di dalam persetujuan. Jika syarat batal tidak dinyatakan dalam persetujuan, maka Hakim dengan melihat keadaan, atas permintaan tergugat, leluasa memberikan suatu jangka waktu untuk memenuhi kewajiban, tetapi jangka waktu itu tidak boleh lebih dan satu bulan”.

## **Kesimpulan**

Perbandingan status hubungan hukum ojek daring antara Peraturan Menteri

Perhubungan nomor 12 tahun 2019 dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terletak pada konsep hubungan kerja dan tujuan regulasi. Konsep kemitraan yang diadopsi oleh Permenhub 12/2019 memberikan fleksibilitas yang tinggi, namun juga menimbulkan pertanyaan mengenai perlindungan hukum dan kesejahteraan pengemudi. Di sisi lain, UU Ketenagakerjaan memberikan perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja, namun kurang fleksibel dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat.

Perlindungan hukum terhadap status pengemudi ojek daring dalam pelaksanaan hubungan kerja sama dengan perusahaan aplikasi masih menjadi isu yang kompleks dan terus berkembang. Meskipun Permenhub No. 12/2019 telah memberikan payung hukum, namun dalam praktiknya, banyak pengemudi yang merasa tidak terlindungi. Untuk mencapai solusi yang adil dan berkelanjutan, diperlukan upaya bersama dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan akademisi.

#### **Daftar Pustaka**

- Ali, M., Kharis, A., & Karlina, D. (2018). Faktor-Faktor Yang Menjadi Pertimbangan Dalam Penggunaan Jasa Ojek Online (Go-Jek) Di Kota Mataram. In *JLAP | Jurnal Ilmu Administrasi Publik* (Vol. 6, Issue 2).
- Anugrah, R. G., Djodjobo, C. V., & Rizza, F. (2022). *Pola Kerja Kemitraan Di Era Ekonomi Berbagi (Studi Kasus Logistik E-Commerce Di PT.X)*. 2(4), 230–243.
- Arif Novianto. (2022, June). *Maraknya Protes Pekerja Gig di Indonesia*. Notes from Below. <https://notesfrombelow.org/article/rise-gig-worker-protests-indonesia>
- Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Prenadamedia Group.
- Atikah, I. (2022). *Metode Penelitian Hukum* (Zulfa, Ed.). Haura Utama.
- Ayu, A. P. (2023). Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Regulasi Hukum Ketenagakerjaan. *Journal Of Social Science Research*, 3, 5785–5796.
- Chadijah, D. I., Wijaya, M., & Soemanto, R. B. (2019). Islamic World and Politics Industrial Relations between Ojek Online Drivers with PT. Gojek Indonesia Branch of Surakarta. *Islamic World and Politics*, 3.
- Crystrie, D. A., & Adhianur, S. (2022). Pengaruh Inovasi Ojek Menjadi Ojek Online Pada Ekonomi Kreatif Di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus Pada Masyarakat Kota Tasikmalaya). *PARTA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3, 52–53. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/parta>.
- Dananjaya, I. K., Undari, N. K. A. S., & Halmadiningrat, I. M. (2023). Reformulasi Hubungan Kerja bagi Driver Online: Analisis Kekosongan Hukum untuk Mengkonstruksi Pekerjaan yang Layak. *Jurnal YUSTIKA Media Hukum Dan Keadilan*, 26(01), 58–72.
- Efendi, J., & Ibrahim, J. (2016). *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris* (Vol. 2). Kencana.
- Farianto, W. (2019). *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan & Keagenan* (M. Sari, Ed.). Sinar Grafika.
- Ferdila, M., & Us, K. A. (2021). Analisis Dampak Transportasi Ojek Online Terhadap Pendapatan Ojek Konvensional di Kota Jambi. *IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business*, 6(2), 134–142.
- Izzati, N. R. (2022). Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek Online: Distorsi Logika Hubungan Kemitraan Ekonomi Gig. *Undang: Jurnal Hukum*, 5(2), 325–356. <https://doi.org/10.22437/ujh.5.2.325-356>

- Lata, L. N., Burdon, J., & Reddel, T. (2023). New tech, old exploitation: Gig economy, algorithmic control and migrant labour. *Sociology Compass*, 17(1). <https://doi.org/10.1111/soc4.13028>
- Mezak, M. H. (2006). Jenis, Metode dan Pendekatan Dalam Penelitian Hukum. *Law Review. Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan*, 5.
- Nurnaningsih. (2022). Pusaran Konflik Agraria Dan Model Resolusi Konflik Berbasis Keadilan Restoratif. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 52(2), 552-553. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol52.no2.3354>
- Oey, W. (2024). Misklasifikasi Hubungan Kerja Pengemudi Ojek Online (Platform Worker) Di Indonesia. *Veritas et Justitia*, 10(1), 153-178. <https://doi.org/10.25123/vej.v10i1.7722>
- Putri, K. D. A., & Arifin, R. (2018). The Theoretical Review of Justice and Legal Certainty in Indonesia. *Tinjauan Teoritis Keadilan Dan Kepastian Dalam Hukum Di Indonesia*, 2(2).
- Samiar, Arsyad, & Hasan, U. (2019). Transportasi Ojek Daring Berbasis Aplikasi Dilihat Dari Peraturan Perundang-Undangan Indonesia. *Inovatif*, XII.
- Sinaga, W. B., & Rahmahafida, N. I. (2023). *Perlindungan Hak dalam Mendapatkan Pekerjaan yang Layak terhadap Mitra dari Perusahaan Jasa Transportasi Daring*.
- ZA, I., & Fitriyanti, F. (2020). *Penerapan Klausula Baku Dan Asas Keseimbangan Pada Perjanjian Kemitraan Transportasi Online (1st ed.)*. Pensil Komunika.