

# IDENTIFIKASI HUBUNGAN KERJA TERSELUBUNG DRIVER OJEK ONLINE DENGAN PERUSAHAAN APLIKASI PENYEDIA LAYANAN

Ni Kadek Vira Indrani Dewi, Fakultas Hukum Universitas Udayana,  
e-mail: [viraindrani@gmail.com](mailto:viraindrani@gmail.com)

Ida Bagus Yoga Raditya, Fakultas Hukum Universitas Udayana,  
e-mail: [idabagusyogaraditya@unud.ac.id](mailto:idabagusyogaraditya@unud.ac.id)

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2025.v13.i02.p19>

## ABSTRAK

*Studi akan menelaah menelaah hubungan hukum yang ada di antara driver ojek online dengan perusahaan aplikasi penyedia layanan. Telaah tersebut penting dilakukan karena dalam hubungan kerja terdapat berbagai perlindungan yang diberikan negara untuk menghindari praktik eksploitatif pemberi kerja, meskipun saat ini driver ojek online dikategorikan sebagai mitra dari perusahaan penyedia layanan. Untuk mencapai tujuan tersebut, studi ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan, konsep dan analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan driver ojek online dengan perusahaan penyedia layanan adalah hubungan kerja terselubung. Hal ini dikarenakan unsur-unsur dalam hubungan kerja terpenuhi, namun disembunyikan dibalik hubungan kemitraan. Hubungan kemitraan yang selama ini mendasari hubungan driver ojek online dengan perusahaan tidak didasari atas prinsip kesejajaran, mengingat pihak perusahaan memiliki kontrol terhadap pengemudi. Akibat dari kekaburan hubungan ini adalah driver ojek online tidak mendapat perlindungan hukum selayaknya pekerja dalam hubungan kerja.*

**Kata Kunci:** Hubungan Hukum, Mitra, Pekerja, Ojek Online

## ABSTRACT

*This study will examine the legal relationship that exists between online ojek drivers and application company service providers. The review is important because in employment relationships, there are various protections provided by the state to avoid labor practices. There are various protections provided by the state to avoid exploitative exploitative practices of the employer, although currently online ojek drivers are categorized as partners of the service provider company. as partners of the service provider company. To achieve this goal, this study uses normative legal research methods. The approaches The approaches used are legislation, concept and analysis. The results of this study indicate that the relationship between online ojek drivers and the service provider company is a disguised employment relationship. This is because the elements in the employment relationship are fulfilled but hidden behind the partnership relationship. behind the partnership relationship. The partnership relationship that has been underlying relationship between online ojek drivers and the company is not based on the principle of equality, considering that the company has control over the driver. As a result of the blurring of this relationship is that online ojek drivers do not receive legal protection as workers in labor relations. legal protection as workers in labor relations.*

**Key Words:** Legal Relations, Partner, Workers, Ojek Online

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

Inovasi teknologi yang kian berkembang telah berhasil meningkatkan potensi pertumbuhan perekonomian masyarakat. Hal ini terlihat dari kemunculan aplikasi

penyedia layanan antar-jemput orang sekaligus pesan-antar barang/makanan yang menciptakan pekerjaan bagi masyarakat untuk menjadi pengemudi. Pada tahun 2020, diberitakan terdapat empat juta *driver* ojek *online* di Indonesia.<sup>1</sup> Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kehadiran aplikasi penyedia layanan, seperti Gojek, mampu menurunkan angka pengangguran secara signifikan. Hal ini pernah diteliti oleh Fakhriyah dengan cakupan penelitian di kota Cimahi.<sup>2</sup> Efek yang sama juga dirasakan di kota Medan<sup>3</sup> dan Bandung.<sup>4</sup>

Saat pandemi Covid-19 melanda berbagai belahan dunia, pekerjaan sebagai pengemudi ojek *online* ternyata masih menjadi tumpuan banyak masyarakat Indonesia.<sup>5</sup> Pembatasan aktivitas sosial yang melibatkan kontak langsung boleh jadi alasan mengapa jasa ojek *online* masih mampu bersaing. Pembatasan sosial yang bertujuan untuk mengurangi kontak sosial secara langsung linier dengan pengoperasian ojek *online* dengan layanan pesan-antarnya. Masyarakat tidak perlu pergi ke luar rumah untuk memesan makanan tertentu, cukup dengan membuat pesanan di aplikasi penyedia layanan, pengemudi ojek *online* akan pergi ke tempat tujuan dan mengantarkan barang pesanan ke rumah pengguna. Oleh karenanya, tidak heran bila pengemudi bisa memperoleh pendapatan meskipun krisis akibat pandemic sedang terjadi.

Eksistensi ojek *online* sejatinya tidak luput dari persoalan. Misalnya, pada awal kehadirannya, pengemudi ojek *online* sempat bersitegang dengan pengemudi ojek konvensional. Banyak pengemudi konvensional menganggap bahwa ojek *online* akan menurunkan pendapatannya. Sebab, masyarakat dinilai lebih cenderung memilih ojek *online* daripada ojek pangkalan. Secara sederhana, tendensi masyarakat tersebut terbentuk karena tarif ojek *online* yang relatif lebih murah,<sup>6</sup> mengingat tarif layanan tidak mengikuti standar yang ditetapkan oleh Kementerian Perhubungan, tidak seperti ojek konvensional yang diwajibkan mematuhi aturan tarif tersebut.

Penyebab lainnya dari konflik horizontal di atas adalah ojek *online* dianggap tidak memiliki dasar hukum untuk beroperasi sebagai pengangkut barang. Merujuk pada Undang-Undang No 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan ("UU LLAJ"), sepeda motor mukanlah kendaraan yang diperbolehkan untuk mengangkut barang. Oleh karenanya, dasar legalitas pengangkutan ojek *online* menjadi kabur.

Kisruh yang terus berlanjut antara ojek *online* dengan ojek konvensional menyebabkan pemerintah mulai menggagas pengaturan yang berkesinambungan

---

<sup>1</sup> Nugraha, A.R. "Organisasi Ojol: Ada 4 Juta Driver Ojol di Indonesia." *Kumparan*, April 9, 2020. <https://kumparan.com/kumparantech/organisasi-ojol-ada-4-juta-driver-ojol-di-indonesia-1tBrZLEXOEI>.

<sup>2</sup> Fakhriyah, Prilialianty. "Pengaruh layanan transportasi online (Gojek) terhadap perluasan lapangan kerja bagi masyarakat di Kota Cimahi." *Comm-Edu (Community Education Journal)* 3, no. 1 (2020): 39.

<sup>3</sup> Alfian, I. Eka, P.S., and Talia, Y. "Analisis Pengaruh Transportasi Online terhadap Kesempatan Kerja dan Kesejahteraan di Kota Medan." *J-EBIS* (2019): 111.

<sup>4</sup> Ramadhan, Rahmat Afdhal. *Pengaruh Layanan Transportasi Online (Gojek) Terhadap Perluasan Lapangan Kerja Bagi Masyarakat Di Kota Bandung*. No. uc6jn. Center for Open Science, 2022).

<sup>5</sup> Laucereno, Sylke Febrina. "Ojol Jadi Tumpuan Masyarakat Cari Nafkah di Masa Pandemi." *Detikfinance*, October 13, 2022. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6344902/ojol-jadi-tumpuan-masyarakat-cari-nafkah-di-masa-pandemi>.

<sup>6</sup> Rahayu, Dwi Nurindah. "Konflik Sosial Antara Ojek Pangkalan Dan Gojek di Kota Surakarta." *Skripsi Program Sarjana Sosiologi (Surakarta: Universitas Sebelas Maret (2019))*.

antara ojek *online* dengan ojek konvensional, dengan tetap memperhatikan realita di lapangan. Maka, pada tahun 2019, aturan pertama yang secara langsung menyebut ojek *online* diterbitkan.<sup>7</sup> Aturan itu adalah Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat (“Permenhub 12/2019”). Aturan tersebut berisikan pasal-pasal mengenai kriteria pemenuhan aspek kenyamanan dan keamanan masyarakat penumpang sepeda motor, hingga perhitungan biaya jasa/tarif.

Terbitnya Permenhub 12/2019 dapat dikatakan sebagai suatu kabar baik bagi driver ojek *online*, karena dengan aturan tersebut, ojek *online* kini diakui dan sah beroperasi.<sup>8</sup> Kendati demikian, terdapat ketentuan yang menarik dari Permenhub 12/2019, tempatnya pada Pasal 15 ayat (1) yang menyebutkan bahwa “Hubungan antara Perusahaan Aplikasi dengan Pengemudi merupakan hubungan kemitraan”. Dikatakan menarik, karena “hubungan kemitraan” driver ojek *online* dengan perusahaan tergolong sangat kontroversial. Konsep kemitraan bersandar pada hubungan yang sejajar, bukan hubungan subordinatif. Nyatanya, pengemudi ojek *online* kerap kali harus masuk ke dalam sistem yang menempatkan dirinya ada di bawah kendala perusahaan. Karenanya, banyak yang beranggapan seharusnya hubungan driver ojek *online* dengan perusahaan ada pada kategori hubungan kerja, sesuai aturan hukum ketenagakerjaan.

Artikel ini akan membahas lebih jauh hubungan antara driver ojek *online* dengan perusahaan. Tulisan ini akan pertama-tama mengulas konsepsi hukum yang ada pada hubungan kemitraan dan hubungan kerja. Sebelum artikel ini disusun, sudah ada beberapa penelitian mengenai pengemudi ojek *online* maupun hubungannya dengan perusahaan. Ari Sagita melalui publikasinya di Kertha Negara pada tahun 2017, telah membahas mengenai “Keabsahan Jasa Pengangkutan Ojek *Online* di Indonesia”. Artikel tersebut fokus terhadap persoalan sah tidaknya layanan pengangkutan barang yang ditawarkan ojek *online*.

Kemudian, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Mahlil Adriaman dan Kartika Dewi Irianto pada tahun 2021 dengan judul “Implementasi Asas Perjanjian Kemitraan Antara Driver Ojek *Online* Dengan PT. Gojek Indonesia”. Fokus penelitian ini tertuju pada aspek perjanjian yang mendasari adanya hubungan kemitraan driver ojek *online* dengan perusahaan Gojek. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa masih terdapat kendala-kendala dalam pengeimplementasian asas-asas perjanjian, utamanya terkait hak dan kewajiban para pihak.

Selanjutnya, Hendy Wibowo dan Habib Adjie juga pernah meneliti mengenai “Perjanjian Kemitraan pada Transportasi *Online* terkait Upaya Perlindungan Hukum bagi Ojek *Online*” pada tahun 2022. Penelitian ini berupaya untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pengemudi ojek *online* dalam perjanjian kemitraan yang memiliki klausul baku. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pengemudi ojek *online* belum dikatakan optimal karena dalam perjanjian kemitraan hanya dimuat hak-hak yang wajib dimiliki perusahaan penyedia aplikasi dan kewajiban kewajiban pihak perusahaan belum diatur.

---

<sup>7</sup> Izzati, N.R. "Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek Online: Distorsi Logika Hubungan Kemitraan Ekonomi Gig." *Undang: Jurnal Hukum* 5, no. 2 (2022): 331.

<sup>8</sup> Ramli, Rully. “ADO: Sekarang Ojek Online Diakui dan Bisa Beroperasi Dimana Pun.” *iNews.ID*, March 20, 2019. <https://www.inews.id/finance/bisnis/ado-sekarang-ojek-online-diakui-dan-bisa-beroperasi-dimana-pun>.

Artikel ini berbeda dengan tiga artikel yang telah disebut sebelumnya. Alasannya adalah artikel ini tidak lagi membahas mengenai keabsahan aktivitas ojek *online*. Selain itu, artikel juga tidak hanya membahas driver ojek *online* dengan perusahaan penyedia layanan dalam konteks hubungan kemitraan saja, melainkan juga membahas potensi adanya hubungan kerja terselebung.

### 1.2. Rumusan Masalah

Beranjak dari penjabaran di atas, terdapat dua rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana perbedaan konsepsi hukum dalam hubungan kemitraan dengan hubungan kerja?
2. Bagaimana penentuan hubungan driver ojek *online* dengan penyedia layanan yang sesuai dengan konsepsi hukum?

### 1.3. Tujuan Penulisan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan hukum yang tepat antara pengemudi ojek *online* dengan perusahaan penyedia layanan. Untuk itu, penulisan ini diharapkan mampu menjadi sumber rujukan dalam penentuan arah kebijakan ke depan terutama yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak hukum pengemudi ojek *online*.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Alasan penggunaan metode tersebut adalah penelitian ini berfokus pada persoalan norma dan bukan penerapannya.<sup>9</sup> Lebih tepatnya, penelitian ini akan fokus mengkaji kekkaburan norma yang terdapat dalam Permenhub 12/2019 tentang klasifikasi hubungan kemitraan. Mengingat klasifikasi tersebut telah disematkan, namun tidak ada rincian lebih lanjut mengenai kriteria kerjasama yang dimaksud. Padahal, hal ini rentan terhadap penyelewengan hubungan kerja yang ditutupi dengan istilah hubungan kemitraan. Dalam mengkaji persoalan yang diangkat, digunakan pendekatan peraturan perundang-undangan, konsep dan analisis. Sementara itu, bahan hukum yang dianalisis mencakup bahan hukum primer, yakni peraturan perundang-undangan, maupun bahan hukum sekunder, yaitu karya tulis ilmiah yang berkaitan dengan isu penelitian. Bahan hukum tersebut ditelusuri dengan menggunakan teknik studi dokumen dan dikaji dengan teknis analisis kualitatif.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Konsepsi Hukum dalam Hubungan Kemitraan dan Hubungan Kerja

Dasar hubungan kemitraan driver ojek *online* dengan perusahaan penyedia layanan adalah Pasal 15 ayat (1) Permenhub 12/2019. Pada aturan yang sama, tidak diberikan definisi mengenai apa yang dimaksud dengan hubungan kemitraan. Sebaliknya, pada Pasal 15 ayat (2) Permenhub 12/2019 dijelaskan bahwa "Pengaturan mengenai hubungan kemitraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan." Artinya, konsep hubungan kemitraan disandarkan pada aturan lain yang telah ada atau yang akan dibuat nantinya.

---

<sup>9</sup> Muhaimin. "Metode Penelitian Hukum" (Mataram: Mataram University Press, 2020), hlm. 20.

Sebelum menelaah aturan peraturan perundang-undangan mengenai hubungan kemitraan yang ada di Indonesia, guna mendapatkan pemahaman yang komprehensif, penulis mencoba mencari definisi hubungan kemitraan dengan melihat arti kata mitra secara literal. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kemitraan diartikan sebagai “perihal hubungan (jalanan kerja sama dan sebagainya sebagai mitra”. Sementara itu, mitra diartikan salah satunya sebagai “rekan”. Pengertian literjik dari dua istilah tersebut mengarah pada kondisi dimana satu entitas memiliki kedudukan yang sejajar dengan entitas lainnya. Hal ini dikuatkan dengan pendapat Hasfah, yang mengartikan kemitraan sebagai “...suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan”.<sup>10</sup>

Setelah memahami pengertian kemitraan secara literal yang dikuatkan dengan pendapat ahli, penulis akan mengurai konsepsi kemitraan menurut Permenhub 12/2019 yang merujuk “...ketentuan peraturan undang-undangan”. Dalam tata hukum Indonesia, satu-satunya peraturan perundang-undangan yang memuat aturan menyangkut hubungan kemitraan adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (“UU UMKM”).<sup>11</sup> Menurut Pasal 1 ayat (13) UU UMKM, kemitraan adalah: “Kerjasama dalam keterikatan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dengan Usaha Besar”. Bila hal ini yang berlaku *mutatis mutandis* dalam hubungan kemitraan yang diatur dalam Permenhub 19/2019, maka hubungan kemitraan yang diusung memiliki satu nilai utama, yaitu kerja sama karena saling membutuhkan demi mencapai keuntungan bersama.

Di berbagai literatur, disebutkan bahwa contoh dari hubungan kemitraan adalah persekutuan perdata (*maatschap*).<sup>12</sup> Dalam *maatschap*, dua orang atau lebih mengikatkan diri untuk saling menyumbang, baik itu barang atau tenaga untuk membentuk suatu kerja sama.<sup>13</sup>

Lebih lanjut, terdapat beberapa ciri utama dari hubungan kemitraan.<sup>14</sup> **Pertama**, kesetaraan atau keseimbangan. Dalam hal ini satu pihak tidak membawahi pihak lainnya. Kedua belah pihak, sebaliknya, bekerja sama dan saling menghormati dalam menjalankan kegiatan yang telah dikehendaki bersama. **Kedua**, transparansi. Unsur ini wajib ada untuk menumbuhkan rasa saling percaya antar sesama pihak, yang pada akhirnya menguatkan rasa saling menghormati yang disebut sebelumnya. **Ketiga**, adanya keuntungan yang sama-sama diperoleh oleh para pihak.

Berbeda dengan hubungan kemitraan yang belum terlalu jelas pengertian dan batasan-batasan normatifnya (terutama dalam konteks non-UMKM), hubungan kerja telah memiliki landasan hukum yang rigid. Hubungan kerja merujuk ketentuan hukum ketenagakerjaan, yang saat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), yang sebagian pasalnya telah

<sup>10</sup> Hafsah, M.J. “Kemitraan Usaha.” (Jakarta: sinar harapan, 2000), hlm. 10.

<sup>11</sup> Widigda, R.S, and Aisyah, S. "Hubungan Kemitraan dalam Sengketa Terkait Ketenagakerjaan." *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata* 5, no. 1 (2019): 118.

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> Damayanti, Mia, N. “Kajian Pelaksanaan Kemitraan Dalam Meningkatkan Pendapatan Antara Petani Semangka di Kabupaten Kebumen Jawa Tengah dengan CV”. Bimandiri. (Bogor: IPB Press, 2009), hlm. 18.

<sup>14</sup> Wibisono, Y. “Membedah Konsep dan Aplikasi CSR.” (Gresik: Fascho Publishing, 2007), hlm. 103.

diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah."

Pengertian yang diberikan dalam ketentuan normatif tersebut di atas telah dengan sendirinya memberikan batasan unsur agar suatu hubungan dapat dikatakan sebagai hubungan kerja. Dari ketiga unsur yang disebutkan, hanya satu definisi yang telah didefinisikan dalam UU Ketenagakerjaan, yakni unsur upah. Sementara unsur yang disebutkan pertama belum ada penjelasannya. Menurut Pasal 1 angka 30, upah diartikan:

"...hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan"

Terlepas dari ketiadaan pengertian mengenai pekerjaan dan perintah, pengertian hubungan kerja telah memberikan corak adanya pola hubungan yang subordinatif. Susilo Andi Darma mengungkapkan bahwa keberadaan unsur perintah sendiri telah sangat cukup untuk memberikan gambaran bahwa pekerja dan pemberi kerja ada pada hubungan yang tidak setara.<sup>15</sup> Dalam hal ini, pekerja "diperintah" oleh pemberi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan, yang hasil akhirnya berupa upah.

Hubungan kerja dapat didasari oleh satu dari 2 jenis perjanjian kerja, yaitu yang dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Masing-masing tipe perjanjian memiliki konsekuensi hukum yang berbeda, seperti berkenaan dengan kewajiban pembayaran uang pesangon, ketentuan penalty dan lain sebagainya. Namun, yang pasti dalam hubungan kerja, negara turut hadir mengatur agar tidak terjadi tindakan yang eksploitatif dari pemberi kerja terhadap pekerja atas hubungan tidak seimbang yang melibatkan keduanya.<sup>16</sup> Dalam artian, negara sebisa mungkin memberikan proteksi berupa hak-hak yang dijamin melalui undang-undang sebagaimana hak-hak itu menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja. Hal ini dapat dilihat dari pengaturan mengenai cuti, hari libur, izin sakit dan bahkan dalam penyelesaian sengketa yang timbul dari hubungan kerja.

Berdasarkan pembahasan konsepsi hukum dalam hubungan kemitraan dan hubungan kerja di atas, dapat diketahui bahwa perbedaan mencolok antar keduanya ada pada posisi para pihak. Hubungan kemitraan memposisikan para pihak secara sejajar, sementara hubungan kerja adalah sebaliknya. Namun, dalam hubungan kerja, negara turut hadir dalam menetralkan ketidakseimbangan posisi itu.

### **3.2. Penentuan Hubungan Driver Ojek Online dengan Perusahaan Aplikasi Penyedia Layanan**

Setelah memahami konsepsi hukum dalam hubungan kemitraan dan hubungan pekerjaan, pada bagian ini akan diulas mengenai bagaimana penentuan hubungan yang tepat dalam realita antara driver dengan perusahaan aplikasi. Uraian tersebut akan dibagi menjadi dua sub-bagian. *Pertama*, akan dibahas mengenai *status quo*

---

<sup>15</sup> Darma, S.A. "Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat." *Mimbar Hukum* 29, no. 2 (2017): 227.

<sup>16</sup> Herawati, et.al. "Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan." *Notarius* 14, no. 1 (2021): 437.

hubungan driver ojek *online*. *Kedua*, akan dipaparkan realita yang sebagai bentuk pelaksanaan hubungan tersebut. Barulah kemudian penentuan hubungan yang tepat dapat dilakukan.

### 3.2.1. Status Quo Hubungan Driver dengan Perusahaan Aplikasi

Sebagaimana yang berulang kali telah disebutkan, saat ini pemerintah mengakui hubungan antara driver ojek *online* dengan perusahaan adalah hubungan kemitraan. Sejatinya, bahkan sebelum Permenhub 12/2019 diterbitkan, pengemudi ojek *online* memang disebut sebagai "mitra", daripada sebagai "pekerja" oleh perusahaan. Sebut saja perusahaan Gojek (sekarang sudah menjadi Goto), dalam situs resminya memang sedari awal menyebut pengemudi sebagai "mitra gojek". Begitu juga dengan Grab dengan sebutan "mitra grab".

Pengemudi ojek *online* saat mendaftar menjadi mitra perusahaan layanan aplikasi diikat dengan 'perjanjian kerja sama'.<sup>17</sup> Perjanjian itu pada esensinya merupakan kontrak baku, karena pilihan yang tersedia hanya "menyetujui" atau "tidak menyetujui", dimana ruang negosiasi tidak tersedia sama sekali bagi driver ojek *online* untuk mengubah syarat dan ketentuan dalam perjanjian, melainkan murni rumusan dari pihak aplikasi penyedia layanan.<sup>18</sup>

### 3.2.2. Realita Hubungan Kemitraan Driver Ojek Online

Meskipun pada akhirnya keberlakuan perjanjian tersebut bergantung pada persetujuan, tidak bisa dipungkiri bahwa praktik semacam ini menempatkan pengemudi ojek *online* pada posisi di bawah perusahaan penyedia layanan. Hal ini dikarenakan, kerja sama yang ditawarkan lebih banyak mengakomodir kemauan atau kepentingan perusahaan penyedia layanan, sementara driver ojek *online* mau tidak mau harus menerimanya apabila ingin bergabung menjadi mitra.

Indikasi ketidakseimbangan posisi driver ojek *online* dengan perusahaan penyedia layanan walaupun didasari dengan "perjanjian kerjasama" juga dapat dilihat dari isi perjanjiannya. Sebagai contoh, dalam perjanjian kerja sama gojek dituangkan ketentuan bahwa GO-JEK berhak untuk memberikan persyaratan baru setelah perjanjian ini mengikat bagi para pihak.<sup>19</sup> Padahal, sekali lagi, apabila tujuan dari perjanjian ini adalah kerja sama, seharusnya hal-hal semacam itu harus didasarkan pada persetujuan dari kedua belah pihak, apalagi dalam konteks ini kedudukan para pihak seharusnya sejajar.

Lebih menariknya, terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa terjadi praktik penyedia layanan aplikasi mendorong driver ojek *online* untuk bekerja secara lebih keras. Praktik semacam ini terlihat dari upaya "gamifikasi" aplikasi penyedia layanan. Dalam hal ini, terdapat sistem dimana pengemudi diberikan target harian atau misi yang harus dipenuhi untuk mendapatkan bonus ataupun rating.<sup>20</sup> Cara ini mengadopsi sistem game, dimana pemain biasanya berusaha untuk mencapai level tertentu. Namun intinya, hal ini menunjukkan bahwa ada kontrol yang dimiliki

<sup>17</sup> Haerani, R. "Perjanjian Kemitraan Antara PT. Gojek Indonesia Dengan Driver Transportasi Berbasis Teknologi Di Pulau Lombok (Study Di Pulau Lombok)." *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 2 (2021): 161.

<sup>18</sup> Adriaman, et.al. "Implementasi Asas Perjanjian Kemitraan Antara Driver Ojek Online Dengan PT. Gojek Indonesia." *Pagaruyuang Law Journal* 4, no. 2 (2021): 267.

<sup>19</sup> Hasibuan, Siti Hawa, Wanda Aprilly Charos, Kharisma Syahputri, and Risqa Amelia. "Analisis Penerapan Hubungan Kemitraan Antara Perusahaan Gojek dan Driver." *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni* 1, no. 3 (2023): 543.

<sup>20</sup> Wicaksono, Devita Aditya. "Gamifikasi sistem kerja dan siasat pengemudi Gojek." *Calathu: Jurnal Ilmu Komunikasi* 2, no. 2 (2020): 133.

perusahaan penyedia layanan terhadap pengemudi *online*, karena tanpa mengikuti sistem itu, pengemudi tidak memperoleh bonus. Padahal, segala risiko yang timbul dari pelaksanaan sistem “gemifikasi” tersebut ditanggung sepenuhnya oleh pihak pengemudi, termasuk dalam hal ini adalah bekerja sampai larut malam ataupun risiko kesehatan.<sup>21</sup>

Konsep kemitraan dalam hubungan kemitraan driver ojek *online* dengan aplikasi penyedia layanan semakin kabur apabila melihat pemberlakuan skema penilaian/rating.<sup>22</sup> Dalam aktivitas pengangkutan atau antar-jemput, pengemudi ojek *online* akan diberikan penilaian oleh konsumen. Masalahnya, apabila penilaian tersebut tidak baik, perusahaan dapat memberhentikan hubungan kemitraan yang telah terjalin.<sup>23</sup> Karenanya, perusahaan memiliki kuasa penuh yang berarti tidak ada kesejajaran yang seharusnya menjadi nilai utama dalam hubungan yang disebut “kemitraan”.

### 3.3.3. Eksistensi Hubungan Kerja Terselebung antara Driver Ojek Online dengan Perusahaan Aplikasi

Dengan mencermati realita yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka kecurigaan terhadap adanya hubungan kerja yang disamarkan dengan hubungan kemitraan sangatlah berdasar untuk mencuat. Kemitraan yang notabene menekankan pada kesejajaran tidak begitu tampak dalam hubungan driver ojek *online* dengan perusahaan aplikasi penyedia layanan. Sebaliknya, yang ada justru kontrol perusahaan terhadap pengemudi, dan terbatasnya ruang bagi pengemudi ojek *online* untuk menjadi partner yang sejajar karena ketentuan dan syarat kemitraan telah diatur secara sepihak.

Apabila ditinjau dari segi unsur hubungan kerja, hubungan antara driver ojek *online* dengan perusahaan penyedia layanan dengan cukup dapat terpenuhi. Misalnya, unsur upah dipenuhi karena pada akhirnya perusahaan penyedia layanan memberikan insentif atau bonus apabila pengemudi mencapai level atau target tertentu. Unsur pekerjaan, dapat dipenuhi karena melalui aplikasi, pengemudi akan melakukan suatu hal, entah itu antar-jemput ataupun pesan-antar. Unsur perintah, dapat terpenuhi karena pada akhirnya perusahaan penyedia layanan memegang kontrol terhadap pengemudi. Sebagai contoh yang telah disebutkan tadi, yakni adanya penilaian secara berkala yang menyebabkan pengemudi ojek *online* dapat diputus kemitraannya apabila tidak mencapai standar tertentu.

Lebih lepatnya, hubungan driver ojek *online* dengan perusahaan penyedia layanan dapat diidentifikasi sebagai hubungan kerja terselubung. Hubungan semacam itu didefinisikan sebagai “situasi yang terjadi ketika seorang majikan memperlakukan seorang individu bukan sebagai pekerja, dengan cara menyembunyikan status hukumnya sebagai pekerja”.<sup>24</sup> Hal ini persis terjadi di antara pengemudi driver *online* dengan perusahaan penyedia layanan. Pada esensinya kedua pihak ada dalam hubungan kerja, namun disamarkan menjadi hubungan kemitraan. Kondisi yang demikian akan merugikan pengemudi driver *online*, sebab mereka tidak diberikan

---

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> Dewanta, Tegar I Made, et.al “Menyoal Tuntutan Driver Online terhadap Perubahan Hubungan Kemitraan Menjadi Hubungan Kerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia” *DIH: Jurnal Ilmu HUKUM* 19, No. 1 (2023): 59.

<sup>23</sup> *Ibid.*

<sup>24</sup> Izzati, N.R. "Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Masalah-Masalah Hukum* 50, no. 3 (2021): 297.

perlindungan hak-hak selayaknya pekerja, seperti misalnya aturan jam kerja, cuti dan sebagainya.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa hubungan kemitraan dan hubungan kerja merupakan dua konsep yang bertolak belakang. Pada hubungan kemitraan posisi para pihak adalah sejajar, sementara pada hubungan kerja, posisi pemberi kerja berada di atas pekerja. Dalam konteks hubungan antara driver ojek *online* dengan perusahaan penyedia layanan, hubungan antara keduanya menurut Permenhub 12/2019 adalah hubungan kemitraan. Padahal realitanya mengungkap sebaliknya. Driver ojek *online* yang senantiasa ada dibawah kontrol perusahaan penyedia layanan menunjukkan bahwa terdapat hubungan kerja terselebung di antaranya. Implikasi dari hal ini adalah driver ojek *online* tidak dapat menikmati perlindungan hak-hak pekerja karena tidak resmi dianggap sebagai pekerja dalam hubungan kerja. Atas dasar itu, Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden disarankan mampu membuat perubahan dalam undang-undang ketenagakerjaan yang mampu mengakomodir jenis hubungan seperti perusahaan penyedia layanan dengan driver online, agar hak-hak pekerja yang harusnya dimiliki dapat terjamin dengan dasar hukum yang kuat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat

##### **Buku**

Damayanti, Mia Nur. Kajian Pelaksanaan Kemitraan Dalam Meningkatkan Pendapatan Antara Petani Semangka di Kabupaten Kebumen Jawa Tengah dengan CV. Bimandiri. (Bogor: IPB Press, 2009).

Hafsah, Mohammad Jafar. Kemitraan Usaha. (Jakarta: sinar harapan, 2000), hlm. 10.

Muhaimin. "Metode Penelitian Hukum" (Mataram: Mataram University Press, 2020).

Wibisono, Yusuf. Membedah Konsep dan Aplikasi CSR. (Gresik: Fascho Publishing, 2007).

##### **Jurnal**

Adriaman, Mahlil, and Kartika Dewi Irianto. "Implementasi Asas Perjanjian Kemitraan Antara Driver Ojek Online Dengan PT. Gojek Indonesia." *Pagaruyuang Law Journal* 4, no. 2 (2021): 263-272.

Alfian, Ian Alfian Ian, Eka Purnama Sari, and Talia Yuedrika. "Analisis Pengaruh Transportasi Online terhadap Kesempatan Kerja dan Kesejahteraan di Kota Medan." *J-EBIS (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)* (2019): 100-113.

Darma, Susilo Andi. "Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat." *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 29, no. 2 (2017): 221-234.

- Dewanta, Tegar I Made, et.al "Menyoal Tuntutan Driver Online terhadap Perubahan Hubungan Kemitraan Menjadi Hubungan Kerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia" DIH: Jurnal Ilmu HUKUM 19, No. 1 (2023): 53-61.
- Fakhriyah, Prilialianty. "Pengaruh layanan transportasi online (Gojek) terhadap perluasan lapangan kerja bagi masyarakat di Kota Cimahi." *Comm-Edu (Community Education Journal)* 3, no. 1 (2020): 34-41.
- Haerani, Ruslan. "Perjanjian Kemitraan Antara PT. Gojek Indonesia Dengan Driver Transportasi Berbasis Teknologi Di Pulau Lombok (Study Di Pulau Lombok)." *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 2 (2021): 157-167.
- Hasibuan, Siti Hawa, Wanda Aprilly Charos, Kharisma Syahputri, and Risqa Amelia. "Analisis Penerapan Hubungan Kemitraan Antara Perusahaan Gojek dan Driver." *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni* 1, no. 3 (2023): 542-546.
- Herawati, Novi, Ro'fah Setiawati, and Irma Cahyaningtyas. "Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan." *Notarius* 14, no. 1 (2021): 428-443.
- Izzati, Nabiyla Risfa. "Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Masalah-Masalah Hukum* 50, no. 3 (2021): 290-303.
- Izzati, Nabiyla Risfa. "Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek Online: Distorsi Logika Hubungan Kemitraan Ekonomi Gig." *Undang: Jurnal Hukum* 5, no. 2 (2022): 325-356.
- Ramadhan, Rahmat Afdhal. *Pengaruh Layanan Transportasi Online (Gojek) Terhadap Perluasan Lapangan Kerja Bagi Masyarakat Di Kota Bandung*. No. uc6jn. Center for Open Science, 2022).
- Wicaksono, Devita Aditya. "Gamifikasi sistem kerja dan siasat pengemudi Gojek." *Calathu: Jurnal Ilmu Komunikasi* 2, no. 2 (2020): 132-144.
- Widigda, Rangga Sujud, and Aisyah Sharifa. "Hubungan Kemitraan dalam Sengketa Terkait Ketenagakerjaan." *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata* 5, no. 1 (2019): 113-132.

### **Skripsi**

- Rahayu, Dwi Nurindah. "Konflik Sosial Antara Ojek Pangkalan Dan Gojek Di Kota Surakarta." Skripsi Program Sarjana Sosiologi (Surakarta: Universitas Sebelas Maret (2019).

### **Internet**

- Laucereno, Sylke Febrina. "Ojol Jadi Tumpuan Masyarakat Cari Nafkah di Masa Pandemi." *Detikfinance*, October 13, 2022. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6344902/ojol-jadi-tumpuan-masyarakat-cari-nafkah-di-masa-pandemi>.
- Nugraha, Aulia Rahman. "Organisasi Ojol: Ada 4 Juta Driver Ojol di Indonesia." *Kumparan*, April 9, 2020. <https://kumparan.com/kumparantech/organisasi-ojol-ada-4-juta-driver-ojol-di-indonesia-1tBrZLEXOEI>.
- Ramli, Rully. "ADO: Sekarang Ojek Online Diakui dan Bisa Beroperasi Dimana Pun." *iNews.ID*, March 20, 2019. <https://www.inews.id/finance/bisnis/ado-sekarang-ojek-online-diakui-dan-bisa-beroperasi-dimana-pun>.