

ANALISIS MENGENAI HUBUNGAN SUPIR GO-JEK DENGAN PT. GOJEK INDONESIA

Oleh:

Pande Putu Tara Anggita Indyaswari

Dewa Nyoman Rai Asmara Putra

Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana

Abstract

The background of writing the paper which entitled the Analysis the Connection Between Go-Jek's Driver with PT. Indonesia Go-jek is due to lack of knowledge from the public and the Go-jek's Driver regarding the relationship between the Go-Jek's Driver with PT. Go-jek Indonesia, so there are some workers who's demanding their rights as regulated in Act Number 13 of 2003 On Manpower. In this paper, the authors use the normative juridical method by using some basic law as a consideration. Based on the definition in Article 15 of Act Number 13 of 2003 On Manpower, there are three elements in Employment Relations, which are: the Employment, Wages, and Salary. In this case, the Go-Jek's driver does not get a salary from the company. How much the revenue of the drivers is depending on how many passengers that they could get. Commands to take passengers also do not come from the company, but obviously by the willingness of passengers and th drivers. So, there is no employment relationship between The Drivers and PT. Go-Jek Indonesia but there is a relationship of partnership, so that the drivers can't demand their rights that are normally received on workers in general such as overtime pay, social security and severance pay if their cooperative relationship ended.

Keyword: Relationship, Work, Partnership, Go-Jek

Abstrak

Latar belakang penulisan karya ilmiah dengan judul Analisis Mengenai Hubungan Supir Go-Jek Dengan PT. Gojek Indonesia ini adalah minimnya pengetahuan masyarakat luas maupun supir gojek mengenai hubungan yang terjadi diantara supir Go-Jek dengan PT. Gojek Indonesia, sehingga ada beberapa yang menuntut hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam karya ilmiah ini, penulis menggunakan metode yuridis normatif dengan menggunakan beberapa dasar hukum sebagai pertimbangan. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui hubungan apa yang dimiliki antara Supir Go-jek dengan PT. Gojek Indonesia.

Bedasarkan pengertian dalam Pasal 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat 3 unsur dalam Hubungan Pekerjaan, yaitu Pekerjaan, Upah, dan Perintah. Dalam hal ini, supir Go-Jek tidak mendapatkan gaji dari perusahaan pemilik aplikasi. Berapa pendapatan pengojek tergantung seberapa banyak penumpang yang bisa ia antar. Perintah mengantar penumpang juga tidak datang dari perusahaan, melainkan dari penumpang dan tentu atas kesediaan pengojek. Sehingga tidak adanya hubungan kerja antara Supir Go-Jek dan PT. Gojek Indonesia melainkan terdapat hubungan kemitraan diantara kedua belah pihak, maka pengojek tidak berhak menuntut hak-hak yang biasa diterima pekerja pada umumnya seperti upah lembur, jamsostek maupun pesangon jika hubungan kerjasama mereka berakhir.

Kata kunci: Hubungan, Kerja, Kemitraan, Go-jek

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masyarakat di kota-kota besar memang sudah tak asing dengan fenomena maraknya ojek yang layanannya berbasis aplikasi seluler yang dalam hal ini adalah Gojek. Apalagi di daerah padat lalu lintas. Pemerintah melalui Kementerian Perhubungan juga sempat melontar wacana membuat regulasi untuk mengatur keberadaan bisnis ini.

Masyarakat awam ada yang menganggap bahwa para pengojek itu mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penyedia aplikasi. Alasannya beragam. Mulai dari adanya kewajiban pengojek 'menjaminkan' surat berharga seperti ijazah saat awal mendaftar hingga masalah upah atau asuransi yang diberikan kepada para pengojek.

Banyak supir Go-Jek yang mengira bahwa hak-haknya sebagai pekerja pada PT. Gojek Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Pandangan seperti itu tidak seluruhnya salah. Karena pada praktiknya banyak pekerja yang memang diminta perusahaan untuk menitipkan ijazahnya sebelum memulai bekerja. Apalagi soal asuransi dan upah yang lazim dan semestinya diberikan kepada pekerja. Tapi bicara dari sisi hukum, untuk melihat ada tidaknya hubungan kerja, tidak hanya bisa dilihat dari ada tidaknya kewajiban penitipan ijazah, upah dan asuransi seperti di atas.

1.2 Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui hubungan apa yang dimiliki antara Supir Go-jek dengan PT. Gojek Indonesia.

II. ISI MAKALAH

2.1. Metode Penelitian

Metode penulisan dalam karya ilmiah ini adalah menggunakan metode yuridis normatif yaitu dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku, sumber bahan hukum

menggunakan bahan hukum primer dan sekunder.¹ Teknik pengumpulan bahan hukum dengan mengadakan studi pencatatan dokumen yang berkaitan dengan permasalahan dan bahan hukum.

2.2 Hasil dan Pembahasan

2.2.1 Unsur-Unsur Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Salah satu jenis perjanjian yaitu perjanjian kerja yang mana dalam perjanjian tersebut akan menimbulkan suatu hubungan kerja.² Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang menurut syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang menyelenggarakan dan orang lain atau pihak lain yang tidak terikat.³ Syarat sahnya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata.⁴ Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha menyatakan pula kesanggupannya mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Dengan demikian hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha

¹ Sunaryati Hartono, 1994, *Penelitian Hukum di Indonesia pada Akhir Abad ke-20*, Alumni, Bandung, Hal. 131-141.

² I Made Hendra Gunawan, I Gusti Agung Mas Rwa Jayantiari, 2015, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dengan Adanya *Non Competition Clause* Dalam Sebuah Perjanjian Kerja" *Kertha Semaya*, Vol. 04, No. 01, Februari, 2016, Hal. 2, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/18917/12392>, diakses tanggal 22 Agustus 2016, 22.34 WITA.

³ Iam Soepomo, 1987, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, Hal 23.

⁴ Putu Ayu Yulia Handari S., Suatra Putrawan, 2013, "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Antara Pihak Pengusaha Dengan Pihak Pekerja Ditinjau Dari Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" *Kertha Semaya*, Vol. 01, No. 07, Juli, 2013, Hal. 4, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/6356/4889>, diakses tanggal 22 Agustus 2016, 20.04 WITA.

adalah merupakan bentuk perjanjian kerja yang pada dasarnya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.⁵

Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁶ Dari pengertian itu terlihat tiga unsur hubungan kerja yaitu pekerja, upah, dan perintah. Sayangnya, bagian Penjelasan Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan lebih jauh dan detil dari unsur-unsur hubungan kerja tersebut. Tidak adanya penjelasan lebih jauh mengenai unsur-unsur hubungan kerja tersebut membuat setiap pihak memiliki penafsirannya masing-masing.

Ini misalnya terlihat dalam kasus antara puluhan sopir dan sebuah perusahaan di bidang transportasi angkutan Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Oleh karena peraturan di bidang ketenagakerjaan tidak menjelaskan lebih lanjut unsur hubungan kerja, maka penting untuk melihat bagaimana pandangan pengadilan terhadap ketiga unsur tersebut.

Pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 841 K/Pdt.Sus/2009 dalam perkara antara sopir taksi dan perusahaan taksi misalnya. Dalam perkara itu Mahkamah Agung menyatakan tidak ada unsur upah karena para sopir taksi hanya menerima komisi/persentase. Selain itu, tidak ada unsur perintah karena sopir taksi diberi kebebasan mencari penumpangnya sendiri.

Dari Putusan Mahkamah Agung di atas dapat ditarik kesimpulan mengenai unsur-unsur hubungan kerja sebagai berikut:

- a. Pekerjaan: Unsur ini terpenuhi jika pekerja hanya melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan.
- b. Upah: Unsur ini terpenuhi jika pekerja menerima kompensasi berupa uang tertentu yang besar jumlahnya tetap dalam periode tertentu. Bukan berdasarkan komisi/persentase.
- c. Perintah: Unsur ini terpenuhi jika pemberi perintah kerja adalah perusahaan. Bukan atas inisiatif pekerja.

⁵ Neltje F, "Hubungan Industrial Pancasila", *Gunadarma*, URL: http://elearning.gunadarma.ac.id/index.php?option=com_wrapper&Itemid=36, diakses tanggal 24 Agustus 2016, 11.58 WITA.

⁶ Guus Heerma van Voss & Surya Tjandra, 2012, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Penerbit Pustaka Larasan bekerja sama dengan Universitas Indonesia, Universitas Leiden dan Universitas Groningen, Hal. 17.

2.2.2 Analisis Hubungan Perjanjian Antara Supir Go-Jek dengan PT. Go-Jek Indonesia

Yang dimaksud dengan pekerja adalah adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Seorang pekerja pasti memiliki hubungan kerja dengan setiap perusahaan yang mana dalam hubungan kerja tersebut perusahaan diwajibkan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya.⁷ Berdasarkan pemberitaan media, para pengemudi ojek ini tidak mendapatkan gaji dari perusahaan aplikasi. Berapa pendapatan pengojek tergantung seberapa banyak penumpang yang bisa ia antar. Perintah mengantar penumpang juga tidak datang dari perusahaan, melainkan dari penumpang dan tentu atas kesediaan pengojek. Dalam kondisi itu terlihat tidak ada unsur hubungan kerja pada relasi pengojek dan perusahaan penyedia aplikasi dan pengojek tidak dapat disebut sebagai pekerja dalam PT. Gojek Indonesia.

Dengan demikian maka disimpulkan tidak ada hubungan kerja antara pengojek dan perusahaan aplikasi. Oleh karena tidak ada hubungan kerja, maka pengojek tidak berhak menuntut hak-hak yang biasa diterima pekerja pada umumnya seperti upah lembur, jamsostek maupun pesangon jika hubungan kerjasama mereka berakhir. Menentukan ada tidaknya hubungan kerja ini penting agar kita bisa melihat apakah ada hubungan ‘pekerja dan pengusaha’ di sana. Kalau tidak ada hubungan kerja, berarti tidak ada istilah pekerja dan pengusaha. Yang ada hanyalah mitra.

Dalam hubungan kemitraan terdapat beberapa unsur yang juga didapatkan dalam hubungan yang terjadi antara Perusahaan dan Supir Go-jek yaitu sebagai berikut (Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 1997 Tentang Kemitraan):

- a. Penyediaan dan penyiapan lahan;
- b. Penyediaan sarana produksi;
- c. Pemberian bimbingan teknis manajemen usaha dan produksi;
- d. Perolehan, penguasaan dan peningkatan teknologi yang diperlukan;
- e. Pembiayaan; dan

⁷ Feranika Anggasari Jayanti, I Made Udiana, I Made Pujawan, 2016, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Pada Malam Hari Di Hotel Kelas Melati (Studi Pada Hotel Jayagiri Denpasar)”, *Kertha Semaya*, Vol. 04, No. 03, April 2016, Hal. 3, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/20067/13336>, diakses tanggal 22 Agustus 2016, 22.39 WITA

- f. Pemberian bantuan lainnya yang diperlukan bagi peningkatan efisiensi dan produktivitas usaha.

III. KESIMPULAN

Bedasarkan pengertian dalam pasal 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat 3 unsur dalam Hubungan Pekerjaan, yaitu Pekerjaan, Upah, dan Perintah. Dalam hal ini, supir Go-Jek tidak mendapatkan gaji dari perusahaan aplikasi. Berapa pendapatan pengojek tergantung seberapa banyak penumpang yang bisa ia antar. Perintah mengantar penumpang juga tidak datang dari perusahaan, melainkan dari penumpang dan tentu atas kesediaan pengojek. Sehingga tidak adanya hubungan hubungan kerja antara Supir Go-Jek dan PT. Gojek Indonesia melainkan terdapat hubungan kemitraan diantara kedua belah pihak, maka pengojek tidak berhak menuntut hak-hak yang biasa diterima pekerja pada umumnya seperti upah lembur, jamsostek maupun pesangon jika hubungan kerjasama mereka berakhir.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Hartono, Sunaryati, 1994, *Penelitian Hukum di Indonesia pada Akhir Abad ke-20*, Alumni, Bandung.

Soepomo, Iam, 1987, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.

Voss, Guus Heerma van, dkk, 2012, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Penerbit Pustaka Larasan bekerja sama dengan Universitas Indonesia, Universitas Leiden dan Universitas Groningen.

JURNAL

Gunawan, I Made Hendra, dkk, 2015, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dengan Adanya *Non Competition Clause* Dalam Sebuah Perjanjian Kerja” *Kertha Semaya*, Vol. 04, No. 01, Februari, 2016, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/-kerthasemaya/article/view/18917/12392>

Handari S., Putu Ayu Yulia, dkk, , 2013, “Akibat Hukum Perjanjian Kerja Antara Pihak Pengusaha Dengan Pihak Pekerja Ditinjau Dari Undang-Undang Republik Indonesia

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” *Kertha Semaya*, Vol. 01, No. 07, Juli, 2013, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/-kerthasemaya/article/view/6356/4889>

Jayanti, Feranika Anggasari,dkk, 2016, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Pada Malam Hari Di Hotel Kelas Melati (Studi Pada Hotel Jayagiri Denpasar)”, *Kertha Semaya*, Vol. 04, No. 03, April 2016, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/-kerthasemaya-/article/view/20067/13336>

Neltje F, “Hubungan Industrial Pancasila”, *Gunadarma*, URL: http://elearning.gunadarma.ac.id/index.php?option=com_wrapper&Itemid=36.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 1997 Tentang Kemitraan.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 841 K/Pdt.Sus/2009.