

Perlindungan Hak dalam Mendapatkan Pekerjaan yang Layak terhadap Mitra dari Perusahaan Jasa Transportasi Daring

Whitney Brigitta Sinaga

Universitas Airlangga, whitney.brigitta.sinaga-2020@fh.unair.ac.id

Nadia Intan Rahmahafida

Universitas Airlangga, nadia.intan.rahmahafida-2020@fh.unair.ac.id

Abstract

This research aims to analyze and study legal protection and human rights for partners of online transportation service companies using normative juridical methods with a conceptual approach and a statutory approach. The novelty of this research with previous research is that this research discusses the legal position of partners in online motorcycle taxi companies and legal and human rights protection for online motorcycle taxi partners. Therefore, it can seem from the nature of the cooperative relationship, Go-Jek's partners are unattached by the employment agreement regulated in Article 1 number 15 concerning Law No.13/2003 so there is no mechanism for systematic wage distribution. The existence of Law No.13/2003 protects many basic rights that are fundamental to workers' lives. However, Law No.13/2003 is still limited to workers whose considered official employees in a company, whose legal protection is still unclear in protecting human rights caused by other people so that people can relish all the rights granted by law. On the other hand, the state also should protect these rights legally and within the system set out in the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) and In the ICESCR Convention in article 6 paragraph (2). Therefore, legislation is indeed a needed main problem in solving a case. The government can review Law No.13/2003 by widening the range of types of workers, nor clarifying the definitions and requirements of elements that can classify workers into types the contracts.

Keywords: human rights; legal protection; partner position; transportation service

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap mitra dari perusahaan jasa transportasi daring dengan menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan konseptual dan pendekatan perundang-undangan. Kebaruan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni penelitian ini membahas mengenai kedudukan hukum mitra pada perusahaan ojek daring serta perlindungan hukum dan HAM terhadap mitra ojek daring. Oleh karena itu, terlihat dari sifat hubungan kerjasamanya, para mitra Go-Jek tidak terikat dengan perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 1 angka 15 tentang UU No.13 Tahun 2003 sehingga tidak ada mekanisme pembagian upah yang sistematis. Keberadaan UU No.13/2003 melindungi banyak hak dasar yang mendasar bagi kehidupan pekerja. Namun, UU No.13/2003 masih terbatas pada pekerja yang dianggap pegawai resmi di suatu perusahaan, yang belum jelas perlindungannya dalam melindungi hak asasi manusia yang disebabkan oleh orang lain agar masyarakat dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh undang-undang. Di sisi lain, negara juga memiliki kewajiban untuk melindungi hak-hak tersebut secara hukum dan dalam sistem yang diatur dalam *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs) dan Pasal 6 ayat (2) ICESCR. Oleh karena itu, perundang-undangan memang menjadi masalah utama yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu perkara. Pemerintah dapat mengkaji ulang UU No.13/2003 dengan memperluas jenis pekerja, serta mengklarifikasi definisi dan persyaratan elemen yang dapat mengklasifikasikan pekerja ke dalam jenis kontrak yang ada.

Kata kunci: hak asasi manusia; jasa transportasi; kedudukan mitra; perlindungan hukum

Pendahuluan

Saat ini, perusahaan-perusahaan jasa berbasis daring ini sangat menjamur di Indonesia, dan sudah sangat terintegrasi dalam kehidupan masyarakatnya. Namun, permasalahan-permasalahan yang kemudian muncul adalah sering terjadinya perlakuan tidak menyenangkan dan kerugian sistemik yang dialami oleh para pengemudi dan penyedia jasa dari Go-Jek dan Grab. Kasus-kasus seperti penipuan yang dilakukan oleh pelanggan palsu, pemberian *rating* yang buruk tanpa alasan yang jelas yang dapat menjadi alasan pemecatan sepihak dari perusahaan, perubahan kontrak yang dilakukan tanpa sepengetahuan para

penyedia jasa serta pemblokiran akun penyedia jasa secara sepihak oleh perusahaan tanpa sebab (Irawan 2018).

Permasalahan utama mitra penyedia jasa dari Go-Jek dapat dikelompokkan menjadi 4 hal besar, yakni (Ayuwuragil 2018):

1. Jam kerja tidak sehat demi mengejar bonus yang nilainya seringkali berubah sepihak. Dari 39 persen ojek daring bekerja selama satu minggu penuh tanpa hari libur. Sementara dari jumlah jam kerja, 30 persen pengemudi menghabiskan lebih dari 8 jam per hari. Hal ini dikarenakan mekanisme Go-Jek yang memaksa mitranya untuk menggantungkan pendapatan mereka pada jumlah bonus yang mereka kumpulkan. Sedangkan menurut ketentuan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No.13/2003) bekerja lebih dari 40 jam per pekan dianggap sebagai jam kerja yang lama.
2. Pendapatan yang disproporsional dengan jasa yang telah diberikan, meski mengalami peningkatan, pendapatan pengojek daring dibanding pangkalan tidak signifikan. Apalagi, jika dibandingkan dengan jam kerja yang panjang. Penyebab utama dari hal ini ternyata adalah pengeluaran untuk hal-hal operasional seperti proses *bidding* pelanggan ditanggung sendiri oleh pengemudi. Harga dasar dari biaya operasional ini sendiri sudah cukup mahal, namun apabila pengemudi tidak bisa membayar kontan dan harus menyicil maka biaya tersebut akan semakin tinggi pula. Apabila mengoperasikan dengan rata-rata upah minimum antara Jakarta dan Surabaya di 2017 yakni sebesar Rp 3.325.000, dapat dikatakan masih di bawah standar minimum.
3. Lemahnya perlindungan kerja. Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab permasalahan ini. Perusahaan transportasi daring seperti Go-Jek bergantung pada kendaraan pribadi para penyedia jasa pengemudi yang bermitra dengannya dan apabila terjadi insiden yang membuat kerugian harus ditanggung oleh pengemudi. Sementara itu, menurut Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan (selanjutnya disebut UU No.22/2009), tidak dijelaskan bahwa sepeda motor dapat dikatakan sebagai angkutan umum, sehingga kendaraan para pengemudi tidak bisa mendapatkan perlindungan yang biasanya diperuntukkan bagi kendaraan umum. Di sisi lain, terdapat pekerjaan yang dihadapi oleh penyedia jasa non kendaraan transportasi, yaitu pada kategori *Go-Massage* dan *Go-Clean*, yang kerap menjadi korban pelecehan, baik verbal maupun seksual. Para mitra yang menjadi korban ini biasanya tidak berminat untuk mengajukan kasusnya ke pihak berwenang, dikarenakan tidak adanya perlindungan berarti dari perusahaan atas hak asasinya, dan ketidakmampuan mereka untuk memiliki representasi hukum yang baik agar dapat membawa kasusnya ke pengadilan.
4. Jaminan ketenagakerjaan dan sosial yang harus dibayar sendiri oleh pengemudi. Jaminan tersebut padahal merupakan hak – hak dasar yang harusnya diberikan perusahaan pada pekerjaannya untuk memastikan dapat melakukan pekerjaan yang diamanatkan pada para pekerja tanpa kendala eksternal yang mampu menyulitkannya. Dampaknya, hampir separuh dari pengemudi ojek *online* (ojol) akhirnya tak memiliki asuransi apapun, hanya sebesar 23 persen pengemudi ojol yang memilikinya. Parahnya, pengemudi ojol hanya akan mendapatkan asuransi kecelakaan dari asuransi ketika mereka sedang mengangkut penumpang atau menjemput pesanan, pun kecelakaan tersebut masih dapat

diklasifikasikan sebagai bagian dari kelalaian dalam beberapa pihak. Jika berkendara sendiri maka pengemudi tak dapat asuransi apapun.

Kajian-kajian kemudian menilai bahwa akar permasalahan dari kerugian yang dialami oleh para penyedia jasa ini berakar pada relasi kuasa yang tidak seimbang antara perusahaan, penyedia jasa, dan pelanggan, di mana penyedia jasa memiliki kekuasaan yang paling kecil dibandingkan lainnya, dengan ketidakmampuan untuk melakukan negosiasi setara yang dapat menguntungkan pihak mereka (Nastiti 2017). Selain itu, karena ketimpangan ini, hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dan mitra penyedia jasa menjadi sangat eksploitatif, dengan kondisi di mana mitra diperlakukan seperti buruh informal dengan perlindungan kerja yang minim, atau bahkan dalam beberapa praktek tidak ada sama sekali. Hal ini karena alih-alih menjadi karyawan tetap, para mitra penyedia jasa Go-Jek terikat dalam kontrak kerja dari perusahaan yang menjadikan mereka sebagai "mitra", yang mana hal tersebut tidak diatur dalam UU No.13/2003. Peraturan yang ada pun lebih mengatur ke arah output eksternal perusahaan. Oleh sebab itu, lingkup perlindungan terhadap hak-hak para penyedia jasa tidaklah masuk dalam cakupan rezim legal Indonesia, yang membuat adanya kekosongan hukum dalam proses pemenuhan hak para mitra. Oleh karena itu, dari beberapa permasalahan yang ada di atas, ada tiga referensi penelitian untuk membahas permasalahan ini, yaitu *pertama*, penelitian yang berjudul "*Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*" yang ditulis oleh Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu. Di dalam penelitian ini terdapat persamaan yang sebagaimana dikatakan bahwa seharusnya memberikan perlindungan hak-haknya yang layak kepada para pekerja (Sinaga and Zaluchu 2017). Akan tetapi, ada perbedaan yang mendasari penelitian lebih cenderung kepada pengkritikan terhadap pemerintah dalam pembuatan regulasi UU No.13/2003 agar lebih ditingkatkan. Untuk penelitian *kedua*, dengan judul "*Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon*" yang ditulis oleh Barzah Latupono. Pada penelitian ini memiliki pembahasan persamaan pada Hak Asasi Manusia yang dijelaskan di Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) (Latupono 2011). Dan yang menjadi pembeda pada penelitian ini adalah pembahasan sistem *outsourcing* yang ruang lingkupnya secara spesifik untuk para pekerja di kota Ambon. Untuk penelitian *ketiga*, dengan judul "*Perlindungan Hukum Mitra Ojek Daring di Indonesia*" yang ditulis oleh M. Kharis Mawanda dan Adam Muhshi. Penelitian ini memiliki persamaan membahas mengenai kemitraan antara mitra ojek daring dengan perusahaan transportasi daring berdasarkan UU No.13/2003 (Mawanda and Mushi 2019). Kemudian, pembeda penelitian ini dengan penelitian tersebut yakni penelitian tersebut membahas upaya hukum apabila terjadi perselisihan dalam perjanjian kemitraan sedangkan penelitian ini akan membahas mengenai bagaimana kewajiban Negara atau pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap mitra ojek daring.

Dengan adanya penelitian ini, maka peneliti akan membahas bagaimana perlindungan hukum terhadap pihak ojol sebagai mitra pada perusahaan yang menyediakan jasa transportasi secara daring.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif, sebagai rujukan untuk dapat mengkaji dan menganalisis. Dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kedudukan Mitra Ojek Daring Pada Perusahaan Go-Jek

Dalam dunia pekerjaan, *International Labour Organization* (ILO) mengakui beberapa jenis pekerja yang dilindungi dalam rezimnya, yakni antara lain (ILO 1993):

- a. Karyawan adalah semua pekerja yang memegang jenis pekerjaan yang didefinisikan sebagai "pekerjaan yang dibayar". Karyawan dengan kontrak stabil adalah "karyawan" yang memiliki, dan terus memiliki, kontrak kerja eksplisit (tertulis atau lisan) atau tersirat, atau sukseksi kontrak semacam itu, dengan majikan yang sama secara terus-menerus. Dasar terus menerus menyiratkan suatu periode kerja yang lebih panjang dari minimum yang ditentukan sesuai dengan keadaan nasional. (Jika gangguan diizinkan dalam periode minimum ini, durasi maksimumnya juga harus ditentukan sesuai dengan keadaan nasional.) Karyawan tetap adalah karyawan dengan kontrak yang stabil untuk siapa organisasi pemberi kerja bertanggung jawab untuk pembayaran pajak yang relevan dan kontribusi jaminan sosial dan/atau di mana hubungan kontraktual tunduk pada undang-undang perburuhan nasional.
- b. Pengusaha adalah pekerja yang, bekerja dengan kemauan mereka sendiri atau dengan satu atau beberapa
- c. mitra, memegang jenis pekerjaan yang didefinisikan sebagai pekerjaan wirausaha, dan, dalam kapasitas ini, secara berkesinambungan (termasuk periode referensi) telah melibatkan satu atau lebih orang untuk bekerja untuk mereka dalam bisnis mereka sebagai "karyawan". Arti "berkesinambungan" harus ditentukan oleh keadaan nasional, dengan cara yang konsisten dengan definisi "karyawan dengan kontrak stabil" (mitra mungkin atau mungkin bukan anggota keluarga atau rumah tangga yang sama).
- d. Pekerja mandiri yakni pekerja yang bekerja dengan keputusan mereka sendiri atau dengan satu atau lebih mitra, memegang jenis pekerjaan yang didefinisikan sebagai 'pekerjaan wirausaha', dan belum terlibat secara terus-menerus sebagai 'karyawan' apa pun, serta bekerja untuk mereka selama periode yang telah ditentukan sebelumnya, atau periode referensi. Perlu dicatat bahwa selama periode referensi, anggota kelompok ini mungkin mempekerjakan karyawan, asalkan ini tidak berkelanjutan (mitra mungkin atau mungkin bukan anggota keluarga atau rumah tangga yang sama).
- e. Anggota koperasi produsen adalah pekerja yang memiliki pekerjaan "wirausaha" di sebuah koperasi yang memproduksi barang dan jasa, di mana setiap anggota mengambil bagian pada kedudukan yang sama dengan anggota lain dalam menentukan organisasi produksi, penjualan dan/atau pekerjaan lain dari perusahaan, investasi dan distribusi hasil pendirian di antara anggota mereka (perlu dicatat bahwa 'karyawan' koperasi produsen tidak boleh diklasifikasikan ke dalam kelompok ini).
- f. Pekerja keluarga yang berkontribusi adalah pekerja yang memiliki pekerjaan 'wirausaha' di perusahaan yang berorientasi pasar yang dioperasikan oleh orang terkait yang tinggal di rumah yang sama, yang tidak dapat dianggap sebagai mitra, karena tingkat komitmen mereka untuk operasi pendirian, dalam hal waktu kerja atau faktor-faktor lain yang

ditentukan oleh keadaan nasional, tidak pada tingkat yang sebanding dengan yang dimiliki oleh kepala pendirian (jika merupakan kebiasaan bagi orang muda, khususnya, untuk bekerja tanpa upah di perusahaan ekonomi yang dioperasikan oleh orang yang terkait yang tidak tinggal di rumah yang sama, persyaratan 'tinggal di rumah yang sama' dapat dihilangkan).

Relasi kuasa yang dimiliki antara Go-Jek dengan para mitranya adalah relasi yang unik. Berbeda dengan relasi perusahaan-karyawan standar di mana perusahaan secara tegas menentukan jam kerja, gaji dan upah, serta target capaian yang harus dilaksanakan oleh mitra penyedia jasa, Go-Jek memberikan keleluasaan bagi mitranya untuk menentukan beban dan waktu kerja mereka sendiri, dan nantinya akan memberikan bonus sesuai dengan waktu kerja tersebut. Selain itu, berbeda dengan perusahaan transportasi normal yang menyediakan kendaraan perusahaan untuk kemudian dioperasikan oleh para karyawan, kemitraan Go-Jek bergantung pada alat transportasi serta perlengkapan pribadi dari para mitranya. Hak ini, terdapat pada Pasal 2 Paragraf 8 perjanjian kerjasama kemitraan Go-Jek, yang menyatakan mampu mengendarai kendaraan bermotor roda dua dan memiliki Surat Ijin Mengemudi (SIM) yang sesuai dan masih berlaku dan perijinan lainnya yang sah untuk mengemudikan dan memberikan jasa penjemputan dan pengantaran barang dengan kendaraan roda dua melalui aplikasi (sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku).

Namun, hal ini sebenarnya justru sangat merugikan, dikarenakan tidak adanya jaminan akan upah minimum yang layak maupun perlindungan dalam pekerjaan. Pasal 2 dari perjanjian kemitraan Go-Jek menyatakan bahwa tidak menanggung biaya perawatan maupun biaya tidak terduga yang mungkin dialami oleh objek-objek yang menjadi sarana pekerjaan para mitra selama masa kerjanya. Selain itu, insiden - insiden tertentu seperti kecelakaan dianggap sebagai bagian dari kelalaian mitra dan maka dari itu lepas dari pertanggungjawaban perusahaan. Perusahaan seperti Go-Jek dan Grab dapat mengeksploitasi tenaga kerja tanpa adanya batasan hukum. Dalam hal perlindungan kerja, UU No.13/2003 saat ini belum mengatur hak dan perlindungan buruh dalam relasi kerja semi-informal gaya baru, seperti yang ada di industri transportasi *online*. Apabila dilihat dari sifat relasi kerjasamanya, sudah jelas bahwa mitra Go-Jek tidak terikat sesuai dengan perjanjian kerja yang diregulasikan pada Pasal 1 angka 15 tentang UU No.13/2003 yang menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam hal ini, perjanjian yang diberikan oleh perusahaan Go-Jek terhadap mitranya tidak memiliki perincian mekanisme pengupahan yang tertuang dalam kontrak, sehingga mitra bahkan bisa menghadapi situasi di mana mekanisme pengupahan dapat berubah sewaktu-waktu, yang memang nyatanya sering terjadi, karena tercantum pada perjanjian kerjasama kemitraan Go - Jek. Selain itu, tidak jelas dasar hukum apa yang digunakan oleh perusahaan Go-Jek dalam perumusan hubungan kerja "kemitraan" yang dimaksud, dikarenakan jenis hubungan tersebut tidaklah tercantum dalam UU No.13/2003 maupun Undang-Undang relevan lainnya.

Lalu, apakah sebenarnya status hubungan kerja antara mitra Go-Jek dengan perusahaannya? Dalam era globalisasi ini, terdapat dua model relasi pekerja yang ada di bawah

naungan mekanisme *sharing economy*, yakni karyawan atau *employee*, serta kontraktor independen. Menurut Pasal 1 angka 3 UU No.13/2003 definisi dari pekerja/buruh merupakan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Karakteristik utama dari seorang pekerja yaitu mereka yang menerima upah dan berada dalam suatu pengawasan, dalam hal ini atasannya di perusahaan misalnya: pekerja, pada umumnya berdiri secara jelas dan ditambahkan statusnya dalam ikatan kerja formal. Kewajiban mereka termasuk juga jam kerja, capaian target, serta perintah yang jelas akan deskripsi pekerjaan mereka, yang semuanya tercantum dalam kontrak kerja yang telah disepakati (Bruntz 1991). Relasi kuasa yang sudah jelas timpang ini, semenjak awal negara kemudian masuk untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, agar dapat memberikan perlindungan sebaik mungkin sesuai dengan standar hak asasi manusia (HAM) internasional (Botero and others 2004).

Kemudian, dimanakah para penyedia jasa dan layanan Go-Jek diklasifikasikan? Dalam hal ini, apabila melihat secara hubungan kontrak, maka para mitra Go-Jek memang termasuk kontraktor independen. Namun, yang kemudian menjadi sorotan pula adalah fakta bahwa para penyedia jasa Go-Jek biasanya berasal dari kelas sosial menengah-kebawah, dengan kondisi finansial minim dan edukasi rata-rata ke rendah, sehingga dalam perumusan kontrak biasanya tidak memiliki kekuasaan dalam bernegosiasi. Kontrak yang ditawarkan oleh perusahaan Go-Jek terhadap mitranya adalah kontrak yang dibuat secara sepihak, dan dapat dirubah sewaktu-waktu tanpa memberikan pemberitahuan terlebih dahulu kepada para mitranya (Pasal 3 perjanjian kerjasama kemitraan Go-Jek), sehingga relasi kuasa yang ada dalam kerjasama ini jelas sama sekali tidak seimbang, namun tidak ada perlindungan pasti dikarenakan tidak adanya unsur-unsur dasar kontrak kerja yang dapat membuat para penyedia jasa ini kemudian dianggap sebagai karyawan formal dari Go-Jek (Darmajaya 2016).

Apabila ditinjau lebih lanjut, bentuk kontrak yang disediakan oleh perusahaan Gojek dengan mitra merupakan kontrak digital atau *electronic*, yang di mana pendaftarannya calon para mitra melalui *online*. Dengan adanya persetujuan dari calon para mitra, maka kontrak tersebut menjadi *electronic contract (e-contract)* yang mengakibatkan lahirnya hak dan kewajiban bagi kedua pihak. (Wiharso 2017). Hal seperti ini yang menjadikan kontrak ini secara baku, tidak ada negosiasi antara kedua belah pihak serta diterbitkan melalui digitalisasi, sehingga kontrak ini menjadi *modern* dan juga tanpa adanya ketentuan yang diatur oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) dan ini menjadi kelemahan dan keuntungan bagi penggunaannya (Haerani 2021).

Kurangnya fleksibilitas yang menjadi kendala dalam hubungan perjanjian menjadi salah satu penyebab hak-hak para mitra menjadi tidak terpenuhi dan terjadi minimnya standarisasi kelayakan dari kontrak tersebut. Perusahaan yang menuntut untuk haknya terpenuhi sedangkan pihak mitra sendiri memiliki kewajiban yang besar untuk memenuhi target perusahaan tanpa ada jaminan perlindungan hukum yang jelas. Di sisi lain, keuntungan *e-contract* saat ini memudahkan hubungan antara dua pihak. Terlebih dalam masa pandemik ini menjadi efektif dan efisien. Secara umum, *e-contract* jika dihubungkan dengan regulasi yang khususnya mengatur hukum kontrak sama sekali tidak menyalahi aturan dalam pembuatan kontrak perjanjian bisnis, hanya saja klausula yang semestinya dapat menjadi baku dan tidak bersifat fleksibel, sehingga terciptalah prestasi yang seharusnya timbal balik menjadi sepihak (Sinaga and Wirawan 2020).

Dalam melakukan kerja sistemnya, pekerja independen setidaknya berdiri pada hubungan yang bersifat triangular: mereka menyediakan layanan kepada konsumen melalui bantuan pihak intermediet yang biasanya pihak intermediet ini menciptakan saluran komunikasi dalam bentuk aplikasi Android ataupun *platform OS smartphone* lainnya. Aplikasi intermediet ini membantu para pekerja independen memilih konsumen seperti apa yang ingin mereka layani. Kemudian keberadaan intermediet mengontrol kualitas layanan para pekerja independen dengan memberi ketentuan dan aturan supaya memberi jaminan layanan dan keamanan secara konsumen. Dalam pola relasi ini pula pihak intermediet memberi akses kepada konsumen untuk *me-review* dan *me-rating* kualitas layanan dari para pekerja independen. Dalam pola relasi ini kedudukan antara para pekerja independen, pihak intermediet, dan konsumen pada kedudukan yang setara (Donovan and others 2016).

Sementara itu, status yang ada pada mitra Go-Jek jugalah serupa. Memang benar bahwa pengemudi dapat memutuskan untuk mematikan aplikasi kapan pun mereka mau. Namun, kenyataannya tak sesederhana itu. Sesudah masuk ke dalam aplikasi, program tersebut mengontrol pengemudi – ke mana mereka pergi, pesanan apa yang mereka ambil. Pilihan pekerjaan datang dalam hitungan detik. Pengemudi hanya memiliki waktu 10 detik untuk memilih “terima” atau “menolak” order yang ditujukan pada mereka. Gojek dan Grab mengatur jumlah minimum penerimaan pesanan yang membuat pengemudi harus terus-menerus mengambil penumpang. Jumlah order yang dijalankan sangat menentukan dalam pendapatan bonus bagi pengemudi. Tarif pengemudi (Rp 1.000-2.000 per kilometer untuk ojek) tidak cukup menutupi kebutuhan hidup. Akibatnya, kebanyakan pengemudi bergantung pada bonus harian sebagai pendapatan utama. Bonus diberikan berdasarkan poin. Mengantar penumpang untuk jarak jauh dan pesanan tertentu seperti pengantaran makanan dihargai dengan poin lebih tinggi. Namun pesanan jenis ini juga memakan lebih banyak biaya bagi pengemudi karena mereka harus menanggung bahan bakar dan parkir.

Jumlah bonus dan poin berbeda di tiap-tiap perusahaan. Untuk Go-jek contohnya, bonus harian maksimum sekitar Rp 90.000 untuk motor - jumlah ini terus menurun dari bulan ke bulan. Pengemudi harus meraih 60-75% rata-rata tingkat penerimaan pesanan (persentase pekerjaan yang tuntas dari seluruh pesanan, atau persentase performa) dan mendapat rating 4,5 dari penumpang agar dapat memperoleh bonus. Perusahaan menentukan target pencapaian penghasilan yang mendorong pengemudi untuk bekerja lebih lama dan lebih keras. Kerja pengemudi tidak hanya sesederhana memberikan tumpangan tapi juga permainan matematika: pengemudi harus terus mengkalkulasi poin, bonus, persentase performa, dan rating agar mendapatkan upah yang cukup. Namun, aturan permainan tidak jelas. Seringkali persentase kinerja pengemudi tidak bertambah meski mereka telah menyelesaikan pesanan. Sebaliknya, jika order dibatalkan-baik oleh pengemudi maupun pelanggan-persentase performa mereka jatuh drastis. Ketika pengemudi mencoba melaporkan masalah teknis ini ke perusahaan, mereka mendapat jawaban standar, “Memang sudah begitu diatur oleh sistem”. Namun bagi para pengemudi tidaklah masuk akal bahwa mesin bisa mencurangi mereka, “Pasti manusia yang curang pada kami.” Bonus sebagai insentif ditunjang dengan pengenaan skors (*suspend*) sebagai alat mendisiplinkan pengemudi. Sistem skors adalah strategi utama untuk memaksa pengemudi mengikuti aturan. Pengemudi

tidak dapat menolak atau membatalkan terlalu banyak pesanan. Risikonya, pengemudi dapat dikenai sanksi mulai dari suspend sementara sampai putus mitra. Sebagai gambaran, Gojek memiliki daftar yang panjang pelbagai aturan yang dapat berakibat pengenaan sanksi yang pada akhirnya dapat menyebabkan putusnya kerja sama (putus mitra). Beberapa kasus di Gojek dan Grab menunjukkan bahwa pengemudi tidak dapat menarik uang di akun deposit mereka jika mereka diberhentikan.

Hal ini menunjukkan, secara pengalaman, status, dan juga cakupan hukum, situasi yang dialami oleh para mitra penyedia jasa Go-Jek sangat mirip dengan mitra Uber di Amerika Serikat, dan oleh sebab itu seharusnya diberikan status sebagai karyawan independent, seperti yang kemudian diberikan Amerika kepada para mitra tersebut.

Perlindungan Hukum, HAM, dan Konvensi-Konvensi Internasional terhadap Mitra Ojek Daring

HAM merupakan komponen terpenting dalam kehidupan kemasyarakatan dari manusia itu sendiri. Hak tersebut merupakan hak yang diberikan secara langsung dari ilahi karena hakikat kemanusiaan dari tiap-tiap individu manusia itu sendiri. Hak ini merupakan hak yang langsung melekat pada manusia semenjak ia diciptakan, dan bahkan sejak ia masih berada dalam kandungan, dan tidak dapat dilepaskan maupun dihilangkan hak tersebut oleh siapapun (Arnhart 1998). Tanpa pengaturan mengenai HAM, manusia tidak dapat dijamin kemaslahatan hidupnya, dan tidak akan tercapai keadilan yang pasti di seluruh dunia, di mana tiap-tiap strata manusia diperlakukan secara sama dan setara (Lauren 1983).

Dalam dunia ekonomi, hak-hak asasi manusia sangat relevan demi menunjang ekosistem ekonomi dan bisnis yang dapat bertahan secara sehat dalam jangka panjang. Namun, di sisi lain, dengan berkembangnya sebgaiian besar perekonomian dunia ke arah sistem kapitalisme, seringkali perusahaan, terutama perusahaan besar, memanfaatkan relasi kuasa yang sangat tidak seimbang antara pihak korporasi mereka sendiri dengan individu yang sentral dalam sistem produksi, distribusi, serta konsumsinya. Individu-individu seperti pekerja, penduduk sekitar pabrik, bahkan konsumen dari produk perusahaan seringkali menderita dikarenakan kebijakan perusahaan yang seringkali tidak mengindahkan hak-hak dasar dari para *stakeholder* tersebut (Wilshaw and others 2013).

Pelanggaran ini dianggap sebagai tindakan melawan HAM yang sangat sistemik dan terorganisir, dikarenakan korporat memiliki andil langsung dalam pelaksanaan tindakan tersebut (Clapham and Jerbi 2001). Namun, untuk mengetahui bagaimana suatu korporasi dapat melanggar HAM, sebelumnya kita harus mengetahui bagaimana cara kerja perusahaan dalam iklim kapitalisme dapat dengan secara nyata melanggar HAM.

Dikarenakan orientasi keuntungan yang sangat tinggi, dan target produksi serta penjualan yang besar untuk dapat memenuhi orientasi tersebut, maka perusahaan seringkali memainkan relasi kuasa mereka yang tidak seimbang, terutama kepada buruh pekerja dan penduduk sekitar yang tinggal di sekitar sektor produksi, yang biasanya merupakan masyarakat menengah ke bawah dan tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai (Ramasastri 2002). Ditambah lagi, relasi kuasa antar perusahaan dengan dengan individu yang terlibat yang tidak seimbang, di mana para pekerja dan penduduk sekitar berkecenderungan untuk memiliki ketergantungan finansial terhadap perusahaan, sehingga tidak memiliki kemampuan untuk melawan rezim yang semena-mena, yang akhirnya membuat perusahaan, terutama perusahaan dengan *financial capital* yang besar, untuk dapat

melancarkan praktek pelanggaran HAM-nya. Hal ini dibuktikan dengan adanya riset yang dilakukan oleh *Office of the UN High Commissioner for Human Rights* (OHCHR), di mana setiap perusahaan multinasional yang menjadi subyek penelitiannya mengambil andil dalam perisakan HAM, baik secara langsung maupun melalui tangan dari pihak lain, seperti rantai suplai maupun pabrik yang mereka kontrak (Ruggie 2012). Oleh sebab itulah, dibutuhkan pengaturan yang komprehensif dalam dunia bisnis guna menjamin adanya perlindungan baik bagi para figur rentan dalam para pihak perekonomian, serta mengusahakan iklim perusahaan dan industri yang berkelanjutan (Lyons and Mayall 2003).

Guna mendapatkan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang layak serta terlindungi merupakan HAM yang diakui bukan hanya melalui konvensi internasional, namun juga melalui hukum kebiasaan internasional. Pasal 23.1 *Universal Declaration of Human Rights* atau Deklarasi Universal mengenai Hak Asasi Manusia (UDHR) menyatakan bahwa setiap individu memiliki hak untuk bekerja, untuk bebas memilih pekerjaannya, untuk perlakuan yang adil dan baik dalam pekerjaannya, dan untuk perlindungan melawan pengangguran (*protection against unemployment*). Selain itu, Pasal 6 ayat (1) *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (ICESCR) mengatur bahwa negara pihak dari perjanjian tersebut harus mengakui hak untuk bekerja, yang termasuk didalamnya hak bagi tiap individu untuk mendapatkan kesempatan agar dapat mencari nafkah dengan pekerjaan yang dipilihnya secara bebas, dan negara juga harus mengambil langkah-langkah yang patut untuk menjaga hak ini. Dalam hal ini, UDHR merupakan suatu hukum kebiasaan internasional sehingga dapat mengikat seluruh negara di dunia (Hannum 1998). Sementara Indonesia merupakan negara pihak dari *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR) yang meratifikasi pada tanggal 23 Februari 2006, sehingga dapat dikatakan terikat pula dengan prinsip-prinsipnya.

Dalam pekerjaan-pun, terdapat beberapa standar dasar akan hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada para pekerjaannya, contohnya adalah hak untuk mendapatkan limitasi dari jam kerja serta jatah cuti dan libur, hak untuk mendapatkan upah yang setara dengan usaha yang dikeluarkannya dalam pekerjaan, dan hak untuk mendapatkan remunerasi serta perlindungan sosial lainnya yang dapat memastikan pekerja dan keluarganya menjalani kehidupan yang layak. Hak-hak ini memang sudah seharusnya dimasukkan ke dalam hukum domestik dari suatu negara, agar menjamin adanya hukum yang mengikat perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Pengertian perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada HAM yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun (Hadjon 1987). Dalam hal ini, kewajiban negara untuk melindungi hak-hak tersebut secara hukum dan sistem tertuang pada Pasal 6 ayat (2) ICESCR, di mana negara diperintahkan untuk memberikan "panduan vokasional serta program pelatihan, dan juga peraturan serta teknik yang dapat membantu terwujudnya system ekonomi, sosial, dan budaya yang stabil sementara masih juga menjamin

hak-hak dasar dari individual yang terlibat di dalamnya". Hal ini menunjukkan bahwa negara memiliki peran yang sangat aktif dalam penjaminan hak kerja, apalagi mengingat relasi kuasa yang sama sekali tidak seimbang memberikan ruang yang sangat besar bagi perusahaan untuk kemudian menyalahgunakan kekuasaannya terhadap para mitranya yang tidak memiliki banyak kekuatan hukum. Dalam kasus-kasus seperti ini, negara memiliki tugas untuk melindungi (*duty to protect*) masyarakatnya yang sedang mengalami penganiayaan hak, dalam hal ini karyawan yang dibatasi hak-hak dasarnya, serta hak untuk mengintervensi (*right to intervene*) praktek perusahaan yang diindikasikan telah melanggar rezim legal yang ada di Indonesia (Skocpol and Finegold 1982).

Saat ini, Indonesia sudah memiliki UU No.13/2003 yang melindungi banyak hak dasar yang menjadi fundamental bagi kehidupan pekerja. Namun, yang kemudian menjadi permasalahan adalah bahwa UU No.13/2003 masih sangatlah terbatas cakupannya, karena hanya meliputi mereka-mereka yang dianggap sebagai "karyawan resmi" dari suatu perusahaan. Sementara itu, Indonesia masih belum memiliki panduan operasional untuk perusahaan *fin-tech* dan perusahaan berbasis daring yang dapat mengikat perusahaan tersebut untuk operasi dan manajemen perusahaan dan karyawan yang baik. Padahal banyak tenaga kerja yang tidak dikategorikan sebagai karyawan dalam perusahaan, termasuk para tenaga kerja yang ada di perusahaan daring tersebut. Oleh sebab itulah, terdapat kekosongan hukum dalam hal perlindungan bagi para pekerja non-karyawan tersebut.

Dalam hal ini, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai, dan tertib. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakkan hukum. Penegakkan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tertib, aman dan damai. Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan penegakkan hukum (Shofie 2000).

Pemerintah memiliki kepentingan khusus untuk melindungi para mitra perusahaan daring tersebut, dikarenakan amanat UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah. Hal ini menjelaskan bahwa merupakan kewajiban pemerintah agar dapat menjamin HAM bagi rakyatnya, dan bentuk penjaminan tersebut adalah pengeluaran regulasi dan penjalanan pemerintahan yang humanis, terutama yang dapat mengakomodasi kebutuhan dan hak-hak dasar dari masyarakatnya, yang didalamnya termasuk juga para pekerja dari perusahaan. Sementara itu, hak dasar yang harus dijamin sendiri juga tercantum pada beberapa pasal di UUD NRI 1945 seperti pada misalnya, Pasal 27 ayat 2 yang menjelaskan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Serta dalam Pasal 28D ayat 2 dikatakan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dalam hal ini, terlihat jelas bahwa hak-hak dasar dari suatu pekerja terutama hak untuk mendapatkan pekerjaan serta upah yang layak, telah terjamin dalam UUD NRI 1945. Hal ini dapat dilihat diakomodasi lebih jauh oleh pemerintah dengan penentuan Upah Minimum Regional (UMR) dari tiap daerah untuk menentukan jumlah gaji minimum yang harus diberikan oleh perusahaan guna menjamin kebutuhan pekerjaannya (yang tercantum pada

Pasal 88 UU No.13/2003), serta dibangunnya pengadilan hubungan industrial yang dikhususkan untuk mengatasi konflik antara perusahaan dengan buruh dalam relasi kuasa hubungan industrial yang tidak setara, hal itu disebutkan pada Pasal 55 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU No.2/2004), yaitu pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Selain itu, UU No.13/2003 juga mengatur mengenai hak-hak dasar seperti standar upah, cuti yang harus diberikan kepada para pekerja, serta anasir - anasir kontrak yang harus dicantumkan untuk menjamin hak pekerja (Ramasastry 2002).

Di sisi lain, kewajiban internasional pemerintah untuk melindungi tertuang dalam *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs), yang menyatakan bahwa pemerintah harus mengindahkan dua hal utama dalam hal relasinya dengan bisnis dan masyarakat pekerjanya, yakni:

a. Kewajiban Pemerintah Untuk Melindungi (*Responsibility to protect*)

Aspek ini menekankan peran penting pemerintah dalam pengawasan berlangsungnya bisnis dalam wilayahnya. Pemerintah, yang memiliki kekuasaan terhadap perizinan dan cara kerja perusahaan di daerahnya berdasarkan yurisdiksinya, kemudian memiliki kontrak sosial dengan rakyat yang dipekerjakan oleh perusahaan yang terdaftar padanya untuk melindungi dalam aspek penghormatan dan pemenuhan HAM. Hal ini wajib terefleksi terutama Indonesia telah meratifikasi kovenan ICESCR yang disebutkan pada Pasal 2 ayat (1) bahwa setiap negara mempresentasikan perjanjian tersebut untuk diterapkan langkah-langkahnya, baik internasional maupun individual khususnya dalam bidang legislatif agar tercapai hak-hak yang diakui dalam kovenan ini. Untuk itu, badan legislatif maupun badan eksekutif dengan kewenangan mengeluarkan regulasi, maupun perizinan praktik usaha yang kemudian dikeluarkan oleh para pihak berwajib menjadi aspek yang penting terhadap perusahaan yang hendak beroperasi.

b. Kewajiban Pemerintah Untuk Menghormati (*Responsibility to respect*)

Pemerintah, sebagai penengah antara perusahaan dan individu yang terlibat didalamnya, harus memberikan penghormatan setinggi-tingginya terhadap nilai-nilai HAM, dan harus terus menciptakan inovasi-inovasi baru agar dapat mengintegrasikan prinsip kemanusiaan yang terkandung dalam HAM kedalam praktik bisnis baik dalam skala makro maupun skala mikro (Cragg 2005). Bentuk penghormatan ini jugalah merupakan mekanisme mitigasi dari adanya kemungkinan - kemungkinan pelanggaran HAM yang dapat dilakukan oleh perusahaan, terutama untuk pelanggaran HAM yang dapat membahayakan hidup mereka, seperti pemekeraan karyawan yang tidak manusiawi dan lain sebagainya.

Adanya UU No.13/2003 sebagai landasan perlindungan dari para pekerja yang terdaftar di perusahaan nasional, tidak menjelaskan lebih lanjut mengenai unsur-unsur yang melekat pada suatu hubungan kerja, sehingga menimbulkan kemungkinan untuk terjadinya multitafsir. Oleh karena itu, penting untuk melihat yurisprudensi serta unsur - unsur yang ada dalam ketenagakerjaan terpenuhi apabila:

- 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.

Berdasarkan uraian tersebut, maka sebenarnya definisi ini belum mencakup mekanisme pekerjaan yang dijalani oleh para penyedia jasa perusahaan transportasi daring, dikarenakan upah yang mereka terima tidaklah tetap. Oleh sebab itu, pemerintah seharusnya mengakomodasi situasi yang dialami oleh para mitra dalam hal pemberian dasar hukum untuk statusnya, yakni sebagai karyawan independen, dan pemberian penjaminan hak-hak dasar bersamaan dengan status tersebut, yakni hak pemberian upah yang layak, hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan dan sosial untuk menghadapi resiko selama bekerja, hak untuk mendapatkan jaminan kesejahteraan bagi para mitra dan keluarganya, serta hak untuk mendapatkan mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) yang transparan dan tidak timpang. Hal ini kemudian sangat penting untuk dapat memenuhi hak-hak dasar dari para mitra, dan untuk mencegah perusahaan daring seperti Go-Jek agar tidak mengeksploitasi pekerjanya di kemudian hari.

Selain itu, pemerintah seharusnya menjatuhkan sanksi korporasi terhadap Go-Jek dikarenakan fakta bahwa Go-Jek menggunakan kesempatan yang pada saat itu terjadi kekosongan hukum dan membangun perusahaannya dengan fondasi pekerja yang tidak dilindungi oleh hukum Indonesia, sehingga bisa dengan mudah mengeksploitasi mereka. Sanksi ini dapat menjadi pemberian ganti rugi pada karyawan yang selama ini mereka eksploitasi ataupun penting untuk menegaskan pada para konglomerat di Indonesia, terutama mereka yang terinspirasi untuk membangun perusahaan dengan model yang serupa dengan Go-Jek, termasuk juga dengan proses penerimaan mitra yang serupa.

Kesimpulan

Pada dasarnya, pemerintah memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap para mitra dari perusahaan transportasi daring Go-Jek berdasarkan amanat UUD NRI 1945 serta Undang-Undang terkait yang mengatur mengenai HAM. Pemerintah juga memiliki kewajiban internasional untuk melindungi masyarakatnya yang menjadi bagian dari pekerja berdasarkan keterikatannya terhadap konvensi-konvensi internasional yang ada, seperti UDHR, ICESR, dan juga perjanjian serta hukum kebiasaan internasional lainnya. Hal inilah yang melahirkan pertanggungjawaban negara terhadap para mitra dari Go-Jek.

Kewajiban ini semakin tinggi melihat adanya indikasi jelas ketidakpastian status hukum akan mitra Go-Jek, dan juga indikasi bahwa perusahaan tersebut memanfaatkan celah tersebut untuk mengeksploitasi pekerjanya. Berdasarkan analisa yang telah dicantumkan, dapat disimpulkan bahwa mitra Go-Jek tidaklah termasuk sebagai jenis pekerja yang selama ini diakui oleh hukum nasional yang ada, maupun hukum internasional yang konvensional. Alih-alih, praktik negara-negara yang kini tengah marak adalah menciptakan status baru untuk para pekerja ini, yakni karyawan independen, karena elemen-elemen pekerjaannya yang unik dan membutuhkan perlakuan dan juga penjaminan hak yang berbeda dibandingkan jenis-jenis pekerja yang sudah ada sebelumnya.

Proposal yang diajukan pada pemerintah adalah untuk meninjau kembali dan merevisi UU No.13/2003, dan memperluas cakupan jenis dari tenaga kerja, serta memperjelas definisi dan persyaratan unsur-unsur yang dapat menggolongkan para pekerja kedalam jenis kontrak

yang ada. Selain itu, pemerintah juga seharusnya memperketat mekanisme perizinan, dan tidak mengizinkan perusahaan untuk beroperasi dengan menggunakan kontrak kerja dan moda tenaga kerja yang tidak diakui maupun diatur dalam pemerintah. Seharusnya, perbuatan perusahaan Go-Jek kini dianggap melanggar hukum dikarenakan secara sengaja membuat kontrak yang tidak memiliki dasar hukum yang jelas dalam hukum Indonesia, dan dengan kontrak tersebut mengeksploitasi pekerjanya.

Daftar Pustaka

- Arnhart, Larry. 1998. 'Darwinian Natural Right: The Biological Ethics of Human Nature' (State University of New York Press)
- Ayuwuragil, Kustin. 2018. '5 Masalah Kesejahteraan Yang Dikeluhkan Sopir Ojek "Online"', *CNN Indonesia* <<https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20180410195433-185-289823/5-masalah-kesejahteraan-yang-dikeluhkan-sopir-ojek-online>>
- Botero, Juan C, Simeon Djankov, Rafael La Porta, Florencio Lopez-De-Silanes, Andrei Shleifer, and others. 2004. 'The Regulation of Labour*'
- Bruntz, John. 1991. 'The Employee/Independent Contractor Dichotomy: A Rose Is Not Always A Rose'', *Hofstra Labor and Employment Law Journal*, 8.2 <<https://scholarlycommons.law.hofstra.edu/hlej/vol8/iss2/3/>>
- Clapham, Andrew, and Scott Jerbi. 2001. 'Categories of Corporate Complicity in Human Rights Abuses', *Hastings International and Comparative Law Review*, 24.3 <https://repository.uchastings.edu/hastings_international_comparative_law_review/vol24/iss3/5/>
- Cragg, Wesley. 2005. 'Ethics Codes, Corporations, and the Challenge of Globalization' (Edward Elgar): 396
- Darmajaya, Wayan Andika. 2016. 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Di PT. Go-Jek Yogyakarta' (Universitas Muhammadiyah)
- Donovan, Sarah A., David H. Bradley, and Jon O. Shimabukuro. 2016. *What Does the Gig Economy Mean for Workers?* (USA) <www.crs.gov>
- Hadjon, Philipus M. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, 1st edn (Surabaya: Bina Ilmu)
- Haerani, Ruslan. 2021. 'Perjanjian Kemitraan Antara Pt. Gojek Indonesia Dengan Driver Transportasi Berbasis Teknologi Di Pulau Lombok (Study Di Pulau Lombok)', *Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, 1.2: 157-67 <<https://doi.org/0.46306/rj.v1i2.10>>
- Hannum, Hurst. 1998. 'The UDHR in National and International Law', *Health and Human Rights*, 3.2 <<https://cdn2.sph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/125/2014/04/16-Hannum.pdf>>
- ILO. 1993. 'Resolution Concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE)', *Conference of Labour Statisticians* <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087562/lang--en/index.htm>
- Irawan, Yohanes Kurnia. 2018. 'Bonus Poin Berubah Sepihak, Pengemudi Demo Kantor Gojek', *Kompas* <<https://regional.kompas.com/read/2018/03/27/20452461/bonus-poin-berubah-sepihak-pengemudi-demo-kantor-gojek?page=all>>

- Latupono, Barzah. 2011. 'Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing)', *Sasi*, 17.3 <<https://doi.org/https://doi.org/10.47268/sasi.v17-i3.366>>
- Lauren, Paul Gordon. 1983. 'First Principles of Racial Equality: History and the Politics and Diplomacy of Human Rights Provisions in the United Nations Charter', *Human Rights Quarterly*, 5.1 (JSTOR): 1 <<https://doi.org/10.2307/761870>>
- Lyons, Gene M., and James. Mayall. 2003. 'International Human Rights in the 21st Century : Protecting the Rights of Groups' (Rowman & Littlefield Publishers): 226
- Mawanda, M. Kharis, and Adam Mushi. 2019. 'Perlindungan Hukum Mitra Ojek Daring Di Indonesia', *Lentera Hukum*, 6.1: 35-54 <<https://doi.org/https://doi.org/10.19184/ejlh.-v6i1.9203>>
- Nastiti, Aulia. 2017. 'Cerita Pengemudi Menguak Eksploitasi Di Gojek, Grab, Dan Uber', *The Conversation* <<https://theconversation.com/cerita-pengemudi-menguak-eksploitasi-di-gojek-grab-dan-uber-84599>>
- Ramasastry, Anita. 2002. 'Corporate Complicity: From Nuremberg to Rangoon: An Examination of Forced Labor Cases and Their Impact on the Liability of Multinational Corporations', *Berkeley Law*, 20.1: 91 <<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15779/Z38-8921>>
- Ruggie, John. 2012. 'The Corporate Responbility to Respect Human Rights An Interpretive Guide' (United Nation)
- Shofie, Yusuf. 2000. *Perlindungan Konsumen Dan Instrumen-Instrumen Hukumnya* (Bandung: Citra Aditya Bakti)
- Sinaga, David Herianto, and I Wayan Wiryawan. 2020. 'Keabsahan Kontrak Elektronik (E-Contract) Dalam Perjanjian Bisnis', *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 8.9: 1385 <<https://doi.org/10.24843/ks.2020.v08.i09.p09>>
- Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. 2017. 'Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Teknologi Industri*, 6 <<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/view/754>>
- Skocpol, Theda, and Kenneth Finegold. 1982. 'State Capacity and Economic Intervention in the Early New Deal', *Political Science Quarterly*, 97.2: 255-78
- Wiharso, Seta. 2017. 'E-Contract Pt. Gojek Indonesia Perspektif Hukum Perjanjian Syariah' (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga)
- Wilshaw, Rachel, Bryony Timms, and Sophie Niven. 2013. 'Business and Human Rights: An Oxfam Perspective on the UN Guiding Principle', *Oxfarm International*, p. 10 <<https://policy-practice.oxfam.org/resources/business-and-human-rights-an-oxfam-perspective-on-the-un-guiding-principles-293857/>>