

Menyoal Tuntutan *Driver Online* terhadap Perubahan Hubungan Kemitraan Menjadi Hubungan Kerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

I Made Tegar Dewanta

Universitas Udayana, dewanta.2280511031@student.unud.ac.id

Moch Choirul Rizal

Institut Agama Islam Negeri Kediri, rizal@iainkediri.ac.id

M Lutfi Rizal Farid

Universitas Airlangga, m.lutfi.rizal.farid-2021@fh.unair.ac.id

Abstract

This paper aims to provide a description of the legal issues that arise, including; to analyze the legal relationship that exists between online drivers and application provider companies and to analyze changes in the status of a partnership legal relationship to a working relationship in the perspective of Indonesian labor law. The research method used is legal research. The results and discussion obtained through the legal materials and approaches used show that: 1) the legal relationship that exists between online drivers and application provider companies is a partnership relationship regulated in Law Number 20 of 2008 concerning Micro, Small and Medium Enterprises Medium as amended in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation with elements consisting of; cooperation either directly or indirectly; there are four principles (mutual need, trust, strengthen, and benefit); presence of business actors; 2) the partnership relationship that is formed between online drivers and application provider companies is different from the work relationship as stipulated in Article 1 number 15 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower as amended in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, so that the concept of disguised employment relations and dependent employment relations (disguised employment/dependent self-employment) regulated by the International Labor Organization (hereinafter referred to as the ILO) concerning non-standard forms of employment in 2015.

Keywords: employment law; employment relationship; partnership relationship

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk memberikan perskripsi pada isu hukum yang muncul, antara lain; untuk menganalisis hubungan hukum yang terjalin antara *driver online* dengan perusahaan penyedia aplikasi dan untuk menganalisis perubahan status hubungan hukum kemitraan menjadi hubungan kerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum. Hasil dan pembahasan yang diperoleh melalui bahan hukum dan pendekatan yang digunakan, yaitu menunjukkan bahwa: 1) hubungan hukum yang terjalin antara *driver online* dengan perusahaan penyedia aplikasi merupakan hubungan kemitraan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah sebagaimana telah diubah pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan unsur-unsur yang terdiri atas; kerjasama baik secara langsung atau tidak langsung; terdapat empat prinsip (saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan); adanya pelaku usaha; 2) hubungan kemitraan yang terbentuk antara *driver online* dengan perusahaan penyedia aplikasi berbeda halnya dengan hubungan kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sehingga konsep hubungan kerja terselubung dan hubungan kerja mandiri yang bergantung yang diatur pada ILO tentang *non-standard forms of employment* Tahun 2015.

Kata kunci: hubungan kemitraan; hubungan kerja; hukum ketenagakerjaan

Pendahuluan

Belum lama ini, para *driver ojek online* (ojol) di beberapa wilayah di Indonesia melakukan aksi demonstrasi akibat kenaikan Bahan Bakar Minyak (BBM) dan juga yang salah satunya menuntut untuk dilakukannya pengubahan perjanjian yang semula mitra kerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hubungan hukum yang terjalin antara *driver ojol* dengan perusahaan penyedia jasa ojol, yaitu hubungan kemitraan dengan pola bagi

hasil.(Halilintarsyah 2021) Penuntutan untuk dilakukannya perubahan hubungan hukum tidak lain adalah untuk memperoleh hak-hak normatif sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, seperti halnya upah atau jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dikutip dari laman cnbcindonesia.com dengan *headline* “*Driver Ojol Minta Jadi Karyawan Tetap, Grab & Gojek Setuju?*” yang memberitakan, “mereka juga meminta pengemudi ojol menjadi pekerja tetap. Alasannya, yang terjadi di lapangan hubungan yang terjalin bukanlah hubungan mitra. Mereka menuntut adanya hak sebagai pekerja untuk bisa dipenuhi dari jam kerja, jaminan upah minimum hingga hak perempuan, dan berserikat”.(Rakhmayanti 2022) Lebih lanjut, dikutip dari laman kompas.com dengan *headline*, “*Tarif Ojol Naik, Pengemudi: Jadi Kami Pekerja Tetap Sesuai UU Ketenagakerjaan*”, yang memberitakan, “ia menilai, pemerintah harusnya bisa memaksa perusahaan atau aplikasi penyedia jasa ojek *online* untuk menjadikan pengemudinya sebagai pekerja tetap. Pemerintah dapat belajar dari negara lain yang telah mengatur pengemudi ojol berstatus sebagai pekerja tetap, seperti yang terjadi di Eropa dan Malaysia”.(Ihsanuddin 2022) Penuntutan sebagaimana contoh tersebut, menjelaskan adanya upaya agar diberikannya hak-hak normatif pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada *drive online* dalam menjalankan kemitraannya.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, terdapat suatu perjanjian kerja, yaitu menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No.13/2003) sebagaimana telah diubah pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU No.11/2020), yang menyatakan: “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Unsur perjanjian kerja, terdiri atas; syarat-syarat kerja, yaitu menurut penjelasan umum Pasal 111 ayat (1) huruf c UU No.13/2003, yang menyatakan bahwa yang dimaksud dengan syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan, sedangkan hak dan kewajiban berisikan hak normatif yang diatur dalam peraturan perundang-undangan seperti, upah, waktu kerja, cuti, dan lainnya.

Dengan terbentuknya perjanjian kerja, selanjutnya melahirkan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha, yaitu suatu hubungan kerja. Menurut Iman Soepomo dalam Abdul Khakim, hubungan kerja adalah “Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah”.(Khakim 2007) Hubungan kerja memuat adanya suatu perintah, upah, dan waktu tertentu. Selanjutnya, muncul suatu problematika hukum atas adanya penuntutan yang dilakukan oleh *driver online* yang berkaitan perubahan hubungan kemitraan menjadi hubungan kerja. Kedua hubungan hukum tersebut mempunyai kriteria, makna, dan peruntukan yang berbeda, sehingga menarik untuk dikaji, ditelaah, dan dianalisis secara mendalam berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, konsep atau teori hukum yang relevan dengan problematika hukum yang terjadi.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, antara lain; *pertama*, penelitian yang dilakukan Luthvi Febryka Nola (Nola 2018) dengan judul “Perjanjian Kemitraan vs Perjanjian Kerja Bagi Pengemudi Ojek *Online*”. Kesamaan penelitian tersebut yaitu sama-sama membahas mengenai hubungan hukum yang terjadi antara *driver online* dengan perusahaan penyedia aplikasi, sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada fokus peraturan perundang-undangan yang dijadikan bahan hukum untuk menjawab isu hukum penelitian; *kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Rangga Sujud Widigda dan Aisyah Shafira (Widigda and Shafira 2019) dengan judul “Hubungan Kemitraan Dalam Sengketa Terkait Ketenagakerjaan”. Kesamaannya yaitu pada pembahasan mengenai hubungan kemitraan yang dikaitkan dengan hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan, sedangkan perbedaannya yaitu mengenai hubungan hukum antara *driver online* dengan perusahaan penyedia aplikasi dengan menggunakan perspektif hukum ketenagakerjaan; *ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Oka Halilintasyah (Halilintarsyah 2021) dengan judul penelitian “Ojek *Online*, Pekerja atau Mitra”. Kesamaan yang ada pada penelitian tersebut adalah berkaitan dengan konsep hukum hubungan kerja di Indonesia, sedangkan perbedaannya, yaitu pada fokus pembahasan mengenai hubungan kemitraan dalam sudut pandang hukum dan kebijakan persaingan usaha.

Berdasarkan uraian dan penjelasan pada latar belakang masalah di atas, terdapat isu hukum yang menarik untuk dapat ditelaah yaitu; *pertama*, apakah hubungan hukum yang terjalin antara *driver online* dengan perusahaan penyedia aplikasi?; *kedua*, apakah perubahan status hubungan hukum kemitraan menjadi hubungan kerja dapat dibenarkan menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia?. Adapun problematika yuridis dalam tulisan ini adalah berkaitan dengan adanya problematika teoritik dan konseptual.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang relevan dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum. (Mahmud Marzuki 2021)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Konsep Hukum Kemitraan di Indonesia

Kemitraan menurut Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (selanjutnya disebut UU No.20/2008) sebagaimana telah diubah pada UU No.11/2020, menyatakan “Kemitraan adalah kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dengan Usaha Besar”. Unsur-unsur yang terdapat dalam pengertian tersebut, terdiri atas: kerjasama baik secara langsung atau tidak langsung; terdapat empat prinsip (saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan); adanya pelaku usaha. Kesepakatan yang terjalin untuk membentuk suatu kerjasama kemitraan antara para pihak, selanjutnya dibentuklah suatu perjanjian kemitraan yang memuat mengenai hak dan kewajiban para pihak. Dalam sudut pandang ekonomi, kemitraan diartikan sebagai “*Partnership* atau *Alliance*”, yaitu suatu kesepakatan atau

persetujuan yang dilakukan oleh dua orang atau usaha yang sama-sama memiliki sebuah perusahaan dengan tujuan untuk mencari keuntungan dalam menjalankan kegiatan usaha.(Widigda and Shafira 2019)

Ketentuan umum perjanjian di Indonesia termaktub dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPPer). Disebutkan dalam Pasal 1313 KUHPPer, yang menyatakan "Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih". Subekti dalam Agus Yudha Hernoko, memberikan pengertian perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji pada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.(Yudha Hernoko 2014) Ketentuan perjanjian kemitraan diatur dalam Pasal 34 UU No.20/2008 sebagaimana telah diubah pada UU No.11/2020, yaitu perjanjian yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya mengatur kegiatan usaha, hak dan kewajiban masing-masing pihak, bentuk pengembangan, jangka waktu, dan penyelesaian perselisihan. Tentunya, dalam pembuatan perjanjian kemitraan tidak mengesampingkan asas-asas hukum perjanjian, yaitu asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas daya mengikat kontrak, dan asas itikad baik.

Kemitraan dilaksanakan dengan beberapa pola, yang terdiri atas: inti-plasma, yaitu suatu pola hubungan kemitraan antara pihak kelompok mitra usaha sebagai plasma, sedangkan pihak perusahaan sebagai inti;(Admin 2022) subkontrak, yaitu hubungan kemitraan antara kelompok mitra yang memproduksi komponen yang diperlukan oleh perusahaan mitra sebagai bagian dari produksinya atau bahan baku;(Antara 2020) waralaba, kemitraan yang didasarkan pada hubungan yang saling menguntungkan (simbiosis mutualistik) di antara pemberi waralaba dan penerima waralaba; (Syahdar Idrus 2017) perdagangan umum, merupakan kerjasama pemasaran, penyediaan lokasi usaha, atau penerimaan pasokan dari UMKM;(Choirunnisa 2019) distribusi dan keagenan, yaitu keduanya merupakan pedagang perantara, hanya saja perbedaannya terletak pada untuk dan atas nama dirinya sendiri atau nama pemberi kuasa yang menunjuknya;(Hasanah 2017) rantai pasok adalah pengintegrasian aktifitas pengadaan bahan dan pelayanan, pengubahan menjadi barang setengah jadi dan produk akhir serta pengiriman kepada pelanggan melalui sistem distribusi; (Haryadi and Dewi 2019) dan bentuk-bentuk kemitraan lain (bagi hasil, kerja sama operasional, usaha patungan, dan penyumberluaran.

Konsep Hukum Hubungan Kerja dalam Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan di Indonesia

Menurut M.G Levenbach, hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan dilakukan di bawah suatu pimpinan, dan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.(Sulaiman, Abdullah; Walli 2019) Penjelasan ahli tersebut menitikberatkan adanya hubungan hukum yang terbentuk antara pengusaha dengan pekerja yaitu suatu hubungan kerja. Pasal 1 angka 15 UU No.13/2003, yang menyatakan: "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah".

Hubungan kerja diartikan sebagai hubungan hukum yang terbentuk setelah adanya perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha yang memenuhi unsur-unsur, sebagai berikut: adanya pekerjaan merupakan pekerjaan yang disepakati oleh kedua belah pihak dengan tidak bertentangan pada peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan

ketertiban umum;(Sulaiman, Abdullah; Walli 2019) di bawah perintah (*gezag ver houding*), yaitu pekerja patuh terhadap perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan;(Hanifah 2020) adanya upah merupakan hak pekerja atas penyelesaian pekerjaan yang diperintahkan oleh pengusaha.

Konsekuensi yang terjadi setelah adanya kesepakatan dalam perjanjian kerja dan melahirkan adanya hubungan hukum yaitu hubungan kerja, maka pekerja dan pengusaha masing-masing mempunyai hak dan kewajiban yang wajib dipenuhi dan ditaati oleh para pihak. Hak merupakan suatu peranan yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh subjek hukum (Khakim 2007), sedangkan kewajiban adalah suatu peranan yang harus atau tidak harus dilakukan oleh subjek hukum (Khakim 2007), misalnya hak dan kewajiban perihal upah. Pihak yang mempunyai hak untuk menerima upah adalah pekerja, yaitu atas dasar pekerjaan yang telah dilaksanakan, sedangkan pihak yang berkewajiban memberikan upah adalah pengusaha, karena telah menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan oleh pengusaha.

Hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha pada waktu yang tidak dapat ditentukan, pasti akan mengakibatkan terjadinya suatu pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena hal-hal tertentu. Dijelaskan dalam Pasal 61 ayat (1) UU No.11/2020 , yang menyatakan;

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Hubungan Hukum antara *Driver Online* dengan Perusahaan Penyedia Aplikasi

Hubungan hukum adalah hubungan yang terjadi antara subyek hukum yang satu dengan subyek hukum lainnya karena terdapat hak dan kewajiban yang mengikat para pihak.(Yoga and others 2013) Peter Mahmud Marzuki memberikan pendapat bahwa hubungan hukum adalah hubungan yang diatur oleh hukum. Hal itu berarti hubungan hukum yang tidak diatur oleh hukum bukan merupakan hubungan hukum.(Mahmud Marzuki 2012) Menurut R.Soeroso dalam Adhi Param Yoga, dkk, hubungan hukum mempunyai 3 (tiga) unsur, antara lain: adanya orang-orang yang hak dan kewajibannya saling berhadapan, adanya objek yang berlaku berdasarkan hak dan kewajiban, dan adanya hubungan antara pemilik hak dan pengemban kewajiban, atau adanya hubungan terhadap objek yang bersangkutan.(Yoga and others 2013)

Dikutip dari laman resmi salah satu perusahaan penyedia aplikasi yaitu, PT. GoTo (Gojek Tokopedia), Tbk. yang menyatakan “Bahwa kami adalah perusahaan teknologi, bukan perusahaan transportasi, kurir, pos, jasa pengantaran, logistik, keuangan dan lain-lain dan kami tidak memberikan layanan transportasi, kurir, pos, jasa pengantaran, logistik, keuangan

dan layanan lain. Semua layanan transportasi, kurir, pos, jasa pengantaran, logistik, keuangan dan layanan lain disediakan pihak ketiga independen yang tidak dipekerjakan oleh kami".(NN 2022) Lebih lanjut, dijelaskan dalam laman resmi GoTo, yang menyatakan "Mitra adalah penyedia layanan, yang merupakan pihak ketiga independen yang setuju untuk bekerja sama dengan kami dalam skema kemitraan, dan bukan karyawan, agen atau perwakilan kami".(NN 2021)

Atas penjelasan tersebut, GoTo merupakan perusahaan teknologi, sedangkan untuk layanan jasa disediakan oleh pihak ketiga yang independen dan tidak dipekerjakan oleh GoTo sedangkan pihak *driver online* adalah pihak yang melakukan kerjasama kemitraan yang bukan sebagai karyawan, agen atau perwakilan perusahaan penyedia aplikasi, sehingga hubungan yang terjalin antara *driver online* dengan perusahaan penyedia aplikasi adalah hubungan hukum kemitraan bukan termasuk ke dalam hubungan kerja. Merujuk pada konsep hukum hubungan kerja, hubungan hukum antara *driver online* dengan perusahaan penyedia aplikasi tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja, seperti contohnya adalah upah. Pihak perusahaan penyedia aplikasi tidak memberikan upah, baik upah satuan waktu dan/atau satuan hasil kepada *driver online*. Penyedia aplikasi hanya selaku pihak penghubung antara pengguna aplikasi dengan *driver online*, sehingga tidak dapat ditentukannya upah yang dapat dipersesuaikan dengan peraturan perundang-undangan tentang pengupahan.

Selain itu, *driver online* tidak terikat dalam waktu kerja, mereka bebas untuk melakukan pengaktifan aplikasi tanpa adanya tuntutan yang mewajibkan dari pihak penyedia aplikasi. Hal tersebut berbeda dengan waktu kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yakni selama 8 (delapan) jam. Dari 2 (dua) penjelasan tersebut, tidak nampak hubungan kerja yang terjalin antara *driver online* dengan penyedia aplikasi, sehingga masih berupa hubungan kemitraan. Karena hubungan kerja bersifat kumulatif, artinya unsur-unsur hubungan kerja, yaitu unsur pekerjaan, upah, waktu tertentu, dan perintah harus terpenuhi kesemuanya untuk dapat dibuktikan sebagai suatu hubungan kerja.

Perubahan Status Hubungan Hukum Kemitraan Menjadi Hubungan Kerja Menurut Peraturan Perundang-Undang Ketengakerjaan Di Indonesia

Perjanjian kerja adalah kesepakatan atau persetujuan yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha yang memuat mengenai hak dan kewajiban para pihak. Dalam Pasal 52 UU No.13/2003, dinyatakan:

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Merujuk kembali dalam konsep hubungan kerja dan hubungan kemitraan yang telah dijelaskan, perjanjian kerja melahirkan suatu hubungan hukum, yaitu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Unsur-unsur yang termasuk ke dalam hubungan kerja, antara lain: adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur-unsur tersebut harus terpenuhi agar dapat diklasifikasikan sebagai hubungan kerja, sedangkan hubungan kemitraan adalah hubungan kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling

memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan. Hubungan kemitraan yang dilakukan oleh *driver online* tidak memenuhi kesemua unsur-unsur hubungan kerja, salah satu contohnya adalah waktu. Abdul Khakim memberikan pendapat mengenai unsur waktu dalam hubungan kerja, antara lain: *pertama*, hubungan kerja itu ada pengaturan/pembatasan waktu kerjanya, tidak berlarut-larut dengan memaksa pekerja tanpa batas waktu; *kedua*, perusahaan memiliki aturan waktu kerja sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan; *ketiga*, bahwa hubungan kerja dibatasi atau terbatas waktu. (Khakim 2007)

Tujuan penuntutan *driver online* untuk diangkat menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan penyedia aplikasi adalah agar diberikan perlindungan hukum dan hak-hak normatif pekerja sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Konsep hubungan kerja yang termaktub dalam *International Labour Organization* (ILO) tentang *non-standard forms of employment* tahun 2015 terbagi menjadi dua, terdiri atas; *pertama*, hubungan kerja standar, yaitu hubungan kerja yang mempunyai tiga karakteristik utama, antara lain; pekerjaan bersifat penuh waktu, pekerjaan bersifat tetap, dan pekerjaan didasarkan dengan dibentuknya perjanjian kerja; *kedua*, hubungan kerja tidak standar, yaitu hubungan kerja yang menyimpangi hubungan kerja standar. Hubungan kerja tidak standar terbagi menjadi empat, antara lain; *Temporary employment*; *Multi-party employment relationship*; *Part time* dan *on-call work*; *Disguised employment/dependent self-employment*.

Hubungan kerja terselubung dan hubungan kerja mandiri yang bergantung (*disguised employment/dependent self-employment*) adalah hubungan kerja yang lazim ditemui dalam era *gig economy* (Izzati 2021), yaitu situasi di mana orang-orang tidak mau pergi bekerja atau pun tidak mau mempunyai pekerja, namun mereka akan menyelesaikan tugastugas, berkoordinasi melalui media tatap muka *online* dan kompensasinya ditransfer secara digital. Kondisi pasar yang besar memungkinkan kemudahan penjual dan pembeli untuk terhubung. Pertumbuhan *gig economy* dicirikan dengan *platform online* dan pekerja mandiri yang terisolasi. (Izzati 2021) Konsep hubungan kerja terselubung dan hubungan kerja mandiri yang bergantung (*disguised employment/dependent self-employment*) dalam era *gig economy* yang ada di Indonesia adalah seperti halnya antara *driver online* dengan perusahaan penyedia aplikasi.

Hubungan hukum yang dijelaskan dalam laman resmi perusahaan penyedia aplikasi tetap berdalih sebagai hubungan kemitraan dan bukan sebagai hukum hukum. (Izzati 2021) Hubungan hukum tersebut tidak dapat sepenuhnya dianggap sebagai hubungan kemitraan. Dikarenakan *driver online* sangat terikat terhadap perusahaan penyedia jasa, dapat dibuktikan seperti pemberian penilaian oleh konsumen. (Izzati 2021) Apabila konsumen memberikan penilaian yang rendah, perusahaan penyedia jasa melakukan pengakhiran hubungan kemitraan dengan *driver online* tersebut. (Izzati 2021) Namun, konsep hubungan kerja terselubung dan hubungan kerja mandiri yang bergantung (*disguised employment/dependent self-employment*) tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia. Selain itu, menurut hemat penulis, perubahan status hubungan kemitraan menjadi hubungan kerja tidak dapat dilakukan atau diterapkan di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan

unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 15 UU 13/2003, yaitu adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Konsep hubungan kerja yang diatur dalam ILO tidak mencakup secara keseluruhan dan tidak seluruhnya diterapkan di Indonesia.

Kesimpulan

Hubungan hukum antara *driver online* dengan perusahaan penyedia jasa aplikasi di Indonesia terjalin dalam suatu hubungan kemitraan. Berkaitan dengan penuntutan *driver online* untuk melakukan perubahan yang semula hubungan kemitraan menjadi hubungan kerja dapat disimpulkan dua hal: *pertama*, hubungan kemitraan dan hubungan kerja adalah dua hal hubungan hukum yang berbeda. Perbedaannya terletak pada hak dan kewajiban yang tercantum dalam suatu perjanjian baik itu hubungan kemitraan atau hubungan kerja, sehingga tidak dapat dipersamakan antara hubungan kemitraan dalam hubungan kerja dalam melakukan suatu perjanjian para pihak; *kedua*, peraturan perundang-undangan di Indonesia hanya mengatur hubungan kerja yang memenuhi unsur-unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Daftar Pustaka

- Admin. 2022. 'Pola Kemitraan Inti Plasma Dalam Usaha Peternakan Babi', *DISTAPANAN PROVINSI BALI* <<https://distanpangan.baliprov.go.id/pola-kemitraan-inti-plasma-dalam-usaha-peternakan-babi/>>
- Antara, Made. 2020. 'Pola Kemitraan Dalam Agribisnis', *LMS UNTAD* <<https://lms.untad.ac.id/course/view.php?id=3047>>
- Choirunnisa, Novia. 2019. 'Perlindungan Hukum Bagi Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Melalui Perjanjian Kemitraan Antara Carrefour Dan Pemasoknya', *Jurist-Diction*, 2.3: 1083 <<https://doi.org/10.20473/jd.v2i3.14374>>
- Halilintarsyah, Oka. 2021. 'Ojek Online, Pekerja Atau Mitra?', *Jurnal Persaingan Usaha*, 2.September: 64-74 <<https://doi.org/10.55869/kppu.v2i.24>>
- Hanifah, Ida. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Medan: CV. Pustaka Prima)
- Haryadi, Rina Masithoh, and Catur Kumala Dewi. 2019. 'STRATEGI RANTAI PASOK PADA UMKM YANG MELAKUKAN PROSES PRODUKSI BERDASARKAN PESANAN DAN REGULER DI SAMARINDA', *Jurnal Riset Inoss*, 1.2: 98-110
- Hasanah, Sovia. 2017. 'Perbedaan Agen Dengan Distributor', *Hukumonline.Com* <<https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-agen-dengan-distributor-cl4215>>
- Ihsanuddin. 2022. 'Tarif Ojol Naik, Pengemudi: Jadi Kami Pekerja Tetap Sesuai UU Ketenagakerjaan', *Megapolitan.Kompas.Com* <<https://megapolitan.kompas.com/read/2022/09/07/17312481/tarif-ojol-naik-pengemudi-jadikan-kami-pekerja-tetap-sesuai-uu?page=all>>
- Izzati, Nabiyla Risfa. 2021. 'Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia', *Masalah-Masalah Hukum*, 50.3: 290-303 <<https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303>>
- Khakim, Abdul. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, 2nd edn (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti)
- Mahmud Marzuki, Peter. 2012. *PENGANTAR ILMU HUKUM*, Ke-4 (Jakarta: Prenadamedia Group)
- — —. 2021. *Penelitian Hukum*, 15th edn (Jakarta: KENCANA)

- NN. 2021. 'KETENTUAN PENGGUNAAN GORIDE', *Gojek* <<https://www.gojek.com/id-id/terms-and-condition/goride/>>
- — —. 2022. 'KETENTUAN PENGGUNAAN APLIKASI GOJEK', *Gojek* <<https://www.gojek.com/id-id/terms-and-condition/gojek/>>
- Nola, Luthvi Febryka. 2018. 'PERJANJIAN KEMITRAAN vs PERJANJIAN KERJA BAGI PENGEMUDI OJEK ONLINE', *Bidang Hukum Info Singkat Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual Dan Strategis*, 10.7: 1-5 <https://berkas.dpr.go.id/puslit/files/info_singkat/Info_Singkat-X-7-I-P3DI-April-2018-209.pdf>
- Rakhmayanti, Intan. 2022. 'Driver Ojol Minta Jadi Karyawan Tetap, Grab & Gojek Setuju?', *Cnbcindonesia.Com* <<https://www.cnbcindonesia.com/tech/20220901093305-37-3683-61/driver-ojol-minta-jadi-karyawan-tetap-grab-gojek-setuju>>
- Sulaiman, Abdullah; Walli, Andi. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan* (Jakarta Timur: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) <<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57879/1/PROF ABDULLAH - Buku Hukum Ketenagakerjaan Perburuhan.pdf>>
- Syahdar Idrus, Norman. 2017. 'ASPEK HUKUM PERJANJIAN WARALABA (FRANCHISE) DALAM PERSPEKTIF HUKUM PERDATA DAN HUKUM ISLAM', *Jurnal Yuridis*, 4.1: 28-45 <<https://media.neliti.com/media/publications/282103-aspek-hukum-perjanjian-waralaba-franchis-a27d6b7d.pdf>>
- Widigda, Rangga Sujud, and Aisyah Shafira. 2019. 'HUBUNGAN KEMITRAAN DALAM SENGKETA TERKAIT KETENAGAKERJAAN', *Jurnal Hukum Acara Perdata*, 5.1
- Yoga, Adhi Parama, Mardi Handono, and Nuzulia Kumala Sari. 2013. *KAJIAN YURIDIS PENGGUNAAN REKENING BERSAMA DALAM JUAL BELI ONLINE* (Jember) <[https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/58820/Adhi Parama.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/58820/Adhi_Paramam.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>
- Yudha Hernoko, Agus. 2014. *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersil, Ke-4* (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP)