UNES LAW REVIEW
+62 813 6511 8590
+62 813 6511 8590
https://review-unes.com/
uneslawreview@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.31933/unesrev.v5i3
Diterima: 16/12/2023, Diperbaiki: 27/02/2023, Diterbitkan: 03/03/2023

# PERJANJIAN KERJASAMA KEMITRAAN PT.GO-JEK DENGAN DRIVER BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

**Tuti Alawiyah[1], Elfrida Ratnawati Gultom[2]**
[1] Magister Ilmu Hukum, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia
E-mail: elfakhrituti@gmail.com
[2] Magister Ilmu Hukum, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia
E-mail: elfrida.r@trisakti.ac.id

***Corresponding Author*: Tuti Alawiyah**

## *ABSTRACT*

*Go-jek is a socially minded company that is leading the transportation industry revolution motorcycle. Partnership agreement form PT.Go-jek if it can be categorized into the employment relationship and how its protection. The goal is to know and understand the agreements that occur between PT. Go-jek with driver and protection. The research is a normative legal research with the approach of legislation and legal concept analysis approach. Summary and analysis of this study is the legal relationship established between PT.Go-jek with a driver working relationship and are protected in accordance with the Labor Law.*

***Keywords:*** *Go-Jek, Protection, Labor Relation.*

## ABSTRAK

Go-jek merupakan perusahaan berjiwa sosial yang memimpin revolusi industry transportasi ojek. Bentuk perjanjian kerjasama kemitraan PT.Go-jek apakah dapat dikategorikan kedalam hubungan kerja dan bagaimana perlindungannya. Tujuannya untuk mengetahui dan memahami mengenai perjanjian yang terjadi antara PT. Go-jek dengan driver dan perlindungannya. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan analisis konsep hukum. Kesimpulan dan analisis dari penelitian ini adalah hubungan hukum yang terjalin antara PT.Gojek dengan driver merupakan hubungan kerja dan mendapat perlindungan sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** Go-jek, Perlindungan, Hubungan Kerja.

## PENDAHULUAN

Di Indonesia, salah satu peluang kerja yang banyak dilakukan untuk mengurangi tingkat pengangguran salah satunya ialah bekerja disektor industri transportasi darat, dimana transportasi

ini merupakan perantara dalam membantu baik dari segi perjalanan, pemesanan makanan dan pemesanan barang yang dimana transportasi ini sering disebut dengan Go-Jek. Go-Jek merupakan perusahaan berjiwa sosial yang memimpin revolusi industri transportasi ojek. Go-Jek biasanya dianggap sebagai media transportasi yang efektif dalam segi perjalanan, pemesanan makanan, dan pemesanan barang yang dapat diakses melalui media elektronik yaitu Handphone Android. Go-Jek ini dapat dilakukan oleh pria maupun wanita, namun dalam kenyataannya banyak perusahaan yang mencari Go-Jek pria, hal ini dikarenakan dari segi pekerjaan yang menutut untuk mengeluarkan tenaga yang lebih besar dan pria lebih memiliki daya tahan dalam mengendarai kendaraan dibanding wanita.[1] Alat transportasi ini kemudian lebih dikenal di masyarakat dengan sebutan Go-Jek, merupakan sebuah perusahaan teknologi asal Indonesia yang melayani angkutan melalui jasa ojek.

Perusahaan ini didirikan pada tahun 2009 di Jakarta oleh Nadiem Makarim. Saat ini, Gojek telah tersedia di 50 kota di Indonesia. Hingga bulan Juni 2016, aplikasi Gojek sudah diunduh sebanyak hampir 10 juta kali di *Google Play* pada sistem operasi Android, dan telah tersedia di App Store. Gojek juga mempunyai layanan pembayaran digital yang bernama Gopay. Selain di Indonesia, layanan Gojek kini telah tersedia di Vietnam dan Singapura. Pada 17 Mei 2021, Tokopedia dan Gojek mengumumkan resmi merger dan membentuk Grup GoTo. Nama GoTo sendiri berasal dari singkatan Gojek dan Tokopedia dan juga berasal dari kata gotong-royong.

Perkembangan dalam sistem pekerjaan tidak lepas dari yang namanya perjanjian. Dalam pembahasan masalah perjanjian, maka dewasa ini dalam praktek kita akan menemukan salah satu bentuk perjanjian yang dibuat secara baku. Perjanjian baku merupakan suatu bentuk perjanjian tertulis yang dibuat oleh salah satu pihak dalam perjanjian dan pihak yang lain hanya memiliki sedikit kesempatan untuk bernegosiasi mengubah kalusula-klausula yang sudah dibuat oleh lawannya seperti dalam kalusula ganti kerugian dan cara penyelesaian perselisihanyang tidak dapat ditawar lagi.

Hubungan hukum yang terjalin antara Go-Jek dan Perusahaan menggunakan Perjanjian Kerjasama Kemitraan. Dalam Kamu Besar Bahasa Indonesia ( KBBI ), kemitraan memiliki arti perihal hubungan ( jalinan kerja sama dan sebagainya ) sebagai mitra. Sedangakan arti dari kata mitra ialah teman, sahabat, kawan kerja, pasangan kerja, dan rekan. Dalam hal ini Perusahaan sebagai Mitra I dan Driver Go-Jek sebagai Mitra II. Terdapat perjanjian kerjasama kemitraan yang dilakukan oleh Mitra I dan Mitra II dalam melakukan suatu hubungan kerja. Mitra I dan Mitra II mengadakan kerjasama kemitraan dengan sistem bagi hasil terhitung dari awal mulai bekerja, dalam perjanjian kerjasama kemitraan tersebut terdapat pasal-pasal yang berisi mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak yang harus dilaksanakan ketika masa perjanjian ini masih berlangsung. Go-Jek merupakan alat transportasi yang bertugas sebagai media perjalanan, pemesanan makanan, dan pemesanan barang. Pada saat melaksananakan pekerjaannya biasanya Mitra II akan menerima pesanan melalui media elektronik hanphone

[1] Seta Budi, September 2016, "Peranan system informasi manajemen pada Go.jek", Penulisan Jurnal Ilmiah , Vol.3 No.1, hal.2, URL: https://www.slideshare.net/jelitawidyastuti/peranan-sistem-informasimanajemen-pada-gojek, diakses tanggal: 10 Nov 2022

Android dimana terdapat aplikasi yang menghubungkan antara Mitra I, Mitra II dan Customer. Customer akan mengunakan aplikasi dalam pemesanan Go-Jek, setelah customer memesan melalui aplikasi Go-Jek maka seterusnya Mitra II terdekat akan merespon pemesanan customer.

Dalam bekerja driver sering berada di lokasi-lokasi yang daerah perkerjaannya rawan akan kecelakaan. Hal ini dapat menimbulkan akan adanya kecelakaan kerja yang dialami oleh driver perihal pekerjaan ini dilakukan dijalur lalu lintas. Hal ini yang menjadi alasan mengapa perlunya perlindungan hukum terhadap Driver Go-Jek yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja. Munculnya ojek daring sebagai salah satu transportasi umum juga menuai pro dan kontra dari aspek hukum. Secara tradisional, ojek memang sudah menjadi salah satu pilihan transportasi umum masyarakat di Indonesia meski keberadaannya tidak diakui secara hukum. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas Angkutan Jalan (LLAJ), kendaraan roda dua tidak termasuk sebagai sarana transportasi umum. Karena alasan itulah Kementerian Perhubungan yang pada saat itu dijabat Ignasius Jonan sempat melarang beroperasinya ojek daring pada 9 November 2015, meski larangan itu hanya berlaku selama kurang lebih 12 jam.[2]

Sebenarnya juga dalam praktek, perusahaan go-jek bersama driver go-jek tersebut tentunya terdapat kontrak kerja yang melandasi adanya suatu kewajiban dan hak-hak dari masing-masing pihak sehingga terjalin suatu kesepakatan yang berdasarkan hukum. Dari kontrak kerja kemitraan tersebut seharusnya membuat para pembuat kesepakatan mendapat sebuah keuntungan bersama dengan hubungan kerja itu, akan tetapi hal itu bisa berubah jika perjanjian kemitraan itu bersifat baku, atau dengan kata lain konsep perjanjian tertulis yang dibentuk tanpa perundingan mengenai apa saja yang termuat didalamnya. Perjanjian baku merupakan suatu bentuk perjanjian tertulis yang dibuat oleh salah satu pihak dalam perjanjian dan pihak yang lain hanya memiliki sedikit kesempatan untuk bernegosiasi mengubah klausula-klausula yang sudah dibuat oleh lawannya seperti dalam klausula ganti kerugian dan cara penyelesaian perselisihan yang tidak dapat ditawar lagi.[3]

Oleh karena diterapkannya perjanjian yang bersifat baku tersebut antara driver dengan perusahaan jasa transportasi berbasis aplikasi online maka perlu mengetahui hubungan hukum antara keduanya. Perjanjian antar driver dengan Perusahaan GoJek harus disetujui oleh kedua belah pihak, namun saat ini mulai bnyak timbul permasalahan antara driver dengan perusahaan GoJek mengenai perjanjian antara kedua belah pihak. Salah satu contohnya adalah adanya suatu kasus dimana perusahaan Go-Jek memberikan suspend terhadap para driver dengan cara sepihak tanpa melalui persetujuan driver. Suspend adalah menghentikan atau menonaktifkan sesuatu, baik itu sementara maupun permanen. Suspend diberikan sebagai bentuk sanksi atas suatu pelanggaran yang dilakukan. Dalam hal ini perusahaan Go-Jek secara tiba-tiba menonaktifkan suatu akun driver jika driver tersebut melakukan suatu pelanggaran sehingga driver tersebut tidak dapat bekerja lagi baik itu sementara maupun permanen.

[2] Kusumawati, Utami Diah. "12 Ribu Lebih Orang Dukung Petisi Tolak Larangan Ojek Daring". nasional (dalam bahasa Inggris). Diakses tanggal 23-11-2022.

[3] Iskandar, Christopher, 2014 “Kekuatan Mengikat Klausula Syarat Batal Dalam Kontrak Bisnis Yang Menyampingkan Ketentuan Pasal 1266 Dan Pasal 1267 KUH Perdata”, Usu Law Journal, Vol.2 No.2, h.2.

Larangan yang tertuang dalam Surat Pemberitahuan Nomor UM.3012/1/21/Phb/2015 itu langsung mendapatkan protes keras dari pengguna ojek daring. Lebih dari 12 ribu orang menandatangi petisi daring untuk memprotes kebijakan Kemenhub tersebut.[71] Presiden Joko Widodo yang mendengar kabar tersebut, memanggil Ignasius Jonan ke Istana. Setelah pemanggilan tersebut, keputusan melarang ojek daring pun dibatalkan. Perlindungan terhadap pekerja dalam hal ini driver, dimaksudkan untuk menjamin hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.[4]

Berangkat dari latar belakang diatas dan Untuk memudahkan memahami latar belakang tersebut, dirumuskan berupa 2 pertanyaan sebagai berikut,

1. Apakah Perjanjian Kerjasama Kemitraan PT. Go-jek dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja ditinjau dari UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Bagaimanakah bentuk perlindungan yang diberikan PT. Go-Jek terhadap driver ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif. Menggunakan pendekatan normatif oleh karena sasaran dari penelitian ini adalah hukum atau kaedah. Pada penelitian hukum jenis ini, acapkali hukum dikonsepkan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundangundangan (law in books) atau hukum dikonsepkan sebagai kaedah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.[5] Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana yang pernah dijelaskan dalam hubungan antara penyedia aplikasi, driver, dan penumpang, hubungan hukum antara perusahan penyedia aplikasi (perusahaan ojek online/Go-Jek Indonesia) yang disebut dengan driver sebagai penyedia layanan untuk penumpang (konsumen) adalah hubungan kemitraan karena tidak ada unsur upah dan perintah, sehingga bukan merupakan hubungan kerja. Sebelum memasuki perlindungan, maka kita akan melihat dan melakukan pengkajian mendalam mengenai kontrak yang dibuat Go-Jek, Dimana hubungan antara penyedia aplikasi dengan driver berdasarkan perjanjian kemitraan, yaitu bentuk umum suatu hubungan hukum antara satu pihak dengan pihak lainnya atas dasar hubungan kemitraan (partnership agreement). Ketentuan umum perjanjian kemitraan adalah Pasal 1338 jo Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum perdata. sedangkan, ketentuan khusus, bisa merujuk pada ketentuan persekutuan perdata dalam Pasal 1618 KUHPerdata s/d. Pasal 1641 KUHPerdata, yakni hubungan hukum para pihak antara mitra satu dengan mitra lainnya dengan memasukkan suatu “modal” sebagai “seserahan” (inbreng). Jika hubungan antara pengusaha penyedia aplikasi

[4] Wijayanti Asri, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, h. 8.
[5] Amirudin dan H Zainal Askin, 2010, Pengantar Metode Penelitian Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 118.

dan driver adalah hubungan kemitraan, maka Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lain di bidang ketenagakerjaan tidak berlaku. Ini karena pengaturan mengenai hal-hal sehubungan dengan pekerja dan pengusaha.

Adanya perbedaan mendasar antara hubungan kemitraan dengan hubungan kerja. Hubungan kemitraan, bersifat lebih mengedepankan mutualisme di antara para pihak. Prinsipnya, kemitraan lebih menekankan pada hubungan saling menguntungkan. Posisi para pihak setara. Berbeda denganposisi majikan-buruh dalam hukum ketenagakerjaan yang sifatnya atasan-bawahan. Pasal 1338 (1) KUHPerdata menegaskan dimana suatu kesepakatan berupa kontrak mempunyai kekuatan yang bersifat mengikat sebagai undang-undang dan juga berlaku sebagai hukum yang bersifat khusus bagi kontrak yang disepakati dan juga mengikat pihak-pihak yang menandatangi suatu kontrak.[6]

Didalam penerapannya, perusahaan Go-Jek dengan Driver Go-Jek merupakan suatu perjanjian kerjasama kemitraan, dimana arti dari kemitraan itu sendiri adalah sebagai perihal hubungan (jalinan kerjasama dan sebagainya) sebagai Mitra, yang dimana adanya suatu perjanjian kemitraan berupa kerjasama bisa memberikan para pihak keuntunganm akan tetapi itu bisa berubah jika perjanjian kemitraan itu bersifat baku. Dijelaskan bahwa perjanjian baku kurang mengakui yang namanya asas kebebasanberkontrak. Perjanjian yang bersifat baku munculdari sebuah hubungan dari pihak-pihak yang tidak seimbang, dimana menyebabkan dimana pihak dengan posisi lebih rendah akan ditekan oleh pihak sebaliknya yang mempunyai posisi yang lebih tinggih, dimana keadaan ini yangmemicu lahirnya sebuah kontrak dengan isi perjanjian yang bersifat baku.

Dimana dijelaskan didalam Pasal 1338 KUHPerdata : “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”, dimana asas kebebasan berkontrak tidak bisa bebas sepenuhnya, karena harus memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian, yang dijelaskan didalam Pasal 1320 KUHPerdata yaitu:[7] “(1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; (2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan; (3) Suatu hal tertentu; (4)Suatu sebab yang halal”.

Yang dimana akhirnya jika driver go-jek tidak puas atau keberatan dengan apa yang diperjanjikan didalam kerjasama kemitraan itu, driver go-jek masih bisa mengajukan gugatan secara perdata tapi bukan ketenagakerjaan. Akan tetapi pihak pt. go-jek lebih memilih agar memutus hubungan mitra itu jika adanya gugatan perdata, maka disini unsur kesetaraan yang terdapat dalam perjanjian kemitraan tersebut ternodai, disebabkan perusahaan yang tetap memiliki posisi tinggi dan driver dengan posisi yang rendah, dimana driver go-jek hanya bisa menerima apa-apa keputusan dari pihak perusahaan.[8]

---

[6] Ricardo Simanjuntak, 2003, “Akibat Dan Tindakan-Tindakan Hukum Terhadap Pencantuman Klausula Baku Dalam Polis Asuransi Yang Bertentangan Dengan Pasal 18 Undang-Undang No. 8/1999 Tentang Perlindungan Konsumen”, Jurnal Hukum Bisnis, Vol. 22, No. 2. hal. 56.

[7] Muhammad Arifin, 2011, “Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Faktor Pembatas Kebebasan Berkontrak”, Jurnal Ilmu Hukum, Volume 14 No. 2. h. 4.

[8] 2Sonhaji, 2018, “Aspek Hukum Layanan Ojek Online Perspektif UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Jurnal Hukum Administrasi & Pemerintahan, Vol. 1 Edisi 4 November 2018, h. 6

Lalu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, mitra memiliki arti sebagai teman, sahabat, kawan kerja, pasangan kerja, dan rekan. Sedangkan bermitra memiliki arti sebagai menyatakan atau mengakui sebagai mitra. Kemitraan artinya perihal hubungan (jalinan kerja sama dan sebagainya) sebagai mitra. Dalam perjanjian kerjasama kemitraan pada PT.Go-jek, kemitraan yang dimaksudkan memiliki arti sebagai kawan kerja, pasangan kerja atau rekan dimana memiliki hubungan atau jalinan kerja sama sebagai mitra.

Oleh karena itu, kemitraan dapat berlangsung antara semua pelaku perekonomian baik dalam arti permodalan antara semua pelaku dalam perekonomian baik dalam arti permodalan atau kepemilikan usaha, yang meliputi Badan Usaha Milik Negara, dan badan usaha swasta maupun dalam arti ukuran usaha yang meliputi Usaha Besar, Usaha Menegah, Usaha Kecil dan Usaha Mikro. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.[9] Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syaraat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut:

1. Adanya kesepakatan anatara para pihak (tidak ada dwang-paksaan, dwaling-penyesetan/kekhilafan atau bedrong-penipuan)
2. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum ( cakap usia dan tidak di bawah perwalian/ pengampunan )
3. Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan
4. ( Causa ) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umu, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku ( Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).[10]

Driver merupakan seorang tenaga kerja yang bekerja pada PT.Go-jek, sehingga seharusnya memiliki hak untuk menerima perlindungan pada saat melakukan pekerjaan. Sedangkan didalam Perjanjian Kerjasama Kemitraan PT.Go-jek tersebut tidak berisi mengenai hak keselamatan yang diterima oleh driver. Hanya pernyataan lisan mengenai upah yang diberikan kepada tiap-tiap driver. Sedangkan pada Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 diatur bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini memberi makna bahwa

[9] Sutedi Adrian, 2011, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, h. 45
[10] *Ibid*.

negara menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan perlindungan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini pekerja/buruh dapat diberikan perlindungan hukum sesuai dengan Hukum Ketengakerjaan apabila memiliki hubungan kerja. Tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang harus diberikan perlindungan khususnya mengenai aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mengingat ancaman ini sangat berpotensi dengan hubungan kerja dalam perusahaan.[11]

Sesuai dengan perjanjian yang dilakukan driver Go-jek bahwasannya dalam perjanjian kerjasama kemitraan tersebut sudah memenuhi ketiga unsur hubungan kerja, yaitu adanya pekerjaan,adanya upah, dan adanya perintah. Dalam hal upah, antara driver dan perusahaan hanya melakukan kesepakatan secara lisan saja, tidak tertulis didalam perjanjian kerjasama tersebut. Sedangkan untuk hak dalam keselamatan kerja sama sekali tidak ada pembicaraan baik secara tertulis maupun lisan. Padahal seperti yang kita ketahui bahwa driver berkerja dilapangan dengan mengendarai sepeda motor sehingga tingkat kecelakaan dalam bekerja sangat tinggi. Kecelakaan lalu lintas semakin rawan terjadi pada kehidupan sehari-hari sehingga dapat dipastikan bahwa para driver Go-jek memiliki potensi yang sangat besar mengalami kecelakaan lalu lintas saat bekerja.

Karena telah terpenuhinya ketiga unsur dalam hubungan kerja, maka seharusnya dalam Perjanjiaan Kerjasama Kemitraan PT.Go-jek dapat diberlakukan Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk melindungi hak dan kewajiban driver sebagai pekerja.

Pemerintah sangat memperhatikan perlindungan kerja dan keselamatan kerja para pekerja/buruh. Tujuan pemerintah dalam hal ini selain untuk benar-benar melindungi dan memperhatikan keselamatan kerja para buruh yang keadaan umumnya lemah, adalah juga secara langsung/tidak langsung untuk melindungi perusahaan yaitu agar tetap berdiri dan berkembang. Pihak perusahaan haruslah bertanggung jawab atas keamanan dan keselamatan driver pada saat bekerja. Pihak perusahaan tidak dapat melepaskan diri dari tanggung jawab terhadap keamanan dan keselamatan driver. Hal ini karena driver memiliki hubungan serta kepentingan terhadap perusahaan, yang dapat mempengaruhi maupun dipengaruhi oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Driver selaku pemangku kepentingan (stakeholder) yang berinteraksi langsung dalam aktifitas bisnis perusahaan serta mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk melaksanakan tujuan utamanya haruslah memperoleh tanggung jawab dari pihak perusahaan terkait keamanan dan keselamatannya pada saat melakukan pekerjaan. Dalam hal pertanggungjawaban terhadap pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja ketika melaksanakan kewajibannya dalam pekerjaan, maka pengusaha akan menanggung beban yang timbul secara materiil dengan memberikan penggantian dari biaya yang timbul akibat kecelakaan kerja.[12] Dalam suatu hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan majikan sebagai akibat yang timbul dari hubungan tersebut. Masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban masing-masing yang harus dipenuhi.

[11] Gerry Silaban dan Salomo Perangin-angin, 2008, Hak Dan Atau Kewajiban Tenaga Kerja Dan Pengusaha/Pengurus Yang Ditetapkan Dalam Peraturan Perundangan Keselamatan Dan Kesahatan Kerja, USU Press, Medan, h. 1.

[12] Soedarjadi, 2008, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, h. 53.

Keamanan dan keselamatan kerja erat kaitannya dengan kesejahteraan tenaga kerja. Keamanan dan keselamatan kerja sangat diperlukan bagi pekerja guna menunjang produktivitas perusahaan. Dalam ketenagakerjaan dikenal istilah K3 yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian. Dalam K3 tersebut juga telah termasuk didalamnya keamanan pekerja pada saat melakukan pekerjaannya.

Keselamatan kerja pekerja/buruh pada dasarnya bersumber pada dua hal penting, yaitu keamanan dan ketertiban kerja.[13] Keamanan dalam suatu hubungan kerja akan melahirkan kesan bahwa:

1. hubungan kerja dapat terlaksana sebagaimana mestinya tanpa adanya gangguan atau rintangan apapun baik dari dalam maupun dari luar.
2. tempat kerja dapat diandakan sebagai tempat yang terjamin baik bagi para pekerja maupun bagi majikan/pihak perusahaan.

Ketertiban kerja yaitu keadaan tertib dalam hubungan kerja. Keadaan tertib dalam hubungan kerja tercapai apabila keadaan hubungan kerja berjalan teratur, di mana setiap orang yang terlibat dalam hubungan kerja tersebut masing-masing melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana mestinya sehingga hubungan kerja tersebut berlangsung dalam batas-batas disiplin yang berlaku sebagai landasan yang telah diketahui dan ditaati oleh para pihak.[14]

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga ) macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.[15]

Didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga terdapat pasal-pasal yang memuat mengenai perlindungan tenaga kerja secara ekonomis sosial dan teknis. Untuk perlindungan tenaga kerja secara ekonomis terdapat pada Pasal 88 ayat (1) “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sedangkan untuk perlindungan tenaga kerja secara social terdapat pada Pasal 86 ayat (1) “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Dan yang terakhir perlindungan tenaga kerja secara teknis terdapat dalam Pasal 104 ayat (1) “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”

[13] A. Ridwan Halim, 1983, Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab, GI, Jakarta.h. 49
[14] *Ibid*.
[15] Abdul khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Jakata, h. 61

Ketiga perlindungan tenaga kerja diatas ini seharusnya dapat menjadi dasar dari pertanggungjawab yang harus diberikan PT.Gojek kepada driver dalam masa pekerjaannya. Ada beberapa syarat pertanggungjawaban sesuai dengan perlindungan tenaga kerja diatas yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan dalam mempekerjakan pekerjanya, jika diperhatikan dalam perjanjian Go-Jek publikasikan di media, menjelaskan bahwa:

Perjanjian kerjasama ini berlaku efektif sejak tanggal disetujuinya kontrak ini oleh Mitra. Dengan ini Mitra memberikan persetujuannya atas syarat dan ketentuan yang tercantum di dalam perjanjian kerjasama ini dengan cara melakukan tindakan mengklik persetujuan secara elektronik atas Perjanjian ini, mengakses dan menggunakan Aplikasi, Mitra akan diartikan telah setuju untuk terikat oleh Persyaratan, yang merupakan sebuah hubungan kontraktual kerja-sama antara Mitra dan PGS. Mitra mempunyai kewajiban untuk mentaati setiap kebijakan dalam Persyaratan dalam pelaksanaan Perjanjian ini. Dengan memberikan persetujuan atas perjanjian kerjasama ini, Mitra juga memberikan persetujuan atas (i) hubungan kerjasama antara Mitra dengan (a) AKAB sehubungan dengan pendaftaran dan penggunaan Aplikasi dan (b) DAB sehubungan dengan setiap penggunaan sistem uang elektronik dalam penyediaan jasa yang dilakukannya melalui Aplikasi, dan (ii) setiap syarat dan ketentuan yang diberlakukan oleh AKAB, sebagaimana dapat dirubah atau ditambahkan oleh AKAB dari waktu ke waktu, sehubungan dengan pendaftaran Akun dan penggunaan Aplikasi, sebagaimana berlaku, sebagaimana diinformasikan atau diumumkan kepada Mitra melalui media elektronik ataupun media komunikasi lain yang dipilih oleh AKAB. Yang dimana hal ini menegaskan bahwa klausul dalam perjanjian Go-Jek dan Mitranya berupa klausul wajib yang dibuat berdasarkan keuntungan perusahaan, bukan dasar kedudukan yang sama.

Dalam Pasal klausul perjanjian kerja mitra dan Go-Jek/PGS, atas dasar pertimbangannya sendiri, dapat mengubah atau menambahkan ketentuan Perjanjian ini dan dapat menginformasikan perubahan terhadap Persyaratan yang diberlakukan dari waktu ke waktu. Perubahan atau penambahan atas Perjanjian ini atau Persyaratan tersebut akan berlaku setelah perubahan atau penambahan Persyaratan tersebut diumumkan melalui media elektronik ataupun media komunikasi lain yang dipilih oleh PGS yang dapat mencakup perubahan atau penambahan kebijakan yang sudah ada dalam Perjanjian ini atau Persyaratan atau syarat dan ketentuan tambahan. Mitra menyetujui bahwa akses atau penggunaan Mitra yang berkelanjutan atas Aplikasi maupun kelanjutan kerjasama Mitra setelah tanggal pengumuman atas perubahan Persyaratan akan diartikan bahwa Mitra setuju untuk terikat oleh Persyaratan, sebagaimana telah diubah atau ditambahkan.

PGS, AKAB, DAB dan Mitra merupakan mitra kerjasama dimana masing-masing merupakan subjek hukum yang berdiri sendiri dan independen. Perjanjian kerjasama ini tidak menciptakan hubungan ketenagakerjaan, outsourcing atau keagenan diantara masing-masing PGS, AKAB, DAB dan Mitra. Bergantung pada kepatuhan Mitra terhadap Persyaratan, PGS, melalui hubungan kontraktual kerja-sama ini dan berdasarkan hak yang diberikan oleh AKAB, memberi Mitra lisensi terbatas, non-eksklusif, tidak dapat disublisensikan, tidak dapat dicabut, dan tidak dapat dialihkan untuk: (i) mengakses dan menggunakan Aplikasi pada perangkat

Ponsel Pintar yang dimiliki atau dikuasai oleh Mitra semata-mata terkait dengan penggunaan Mitra atas Aplikasi; dan (ii) mengakses dan menggunakan konten/isi, informasi dan materi terkait yang dapat disediakan melalui Aplikasi, dan semata-mata untuk Mitra sebagai penggunaan pribadi. Aplikasi dan semua hak yang terkait dengan Aplikasi merupakan dan akan tetap menjadi milik AKAB. Hak apa pun yang tidak diberikan secara tegas dalam Perjanjian ini merupakan hak AKAB sebagai pemilik dari Aplikasi. Penggunaan Mitra atas Aplikasi maupun pemberian hak oleh PGS kepada Mitra atas penggunaan Aplikasi, tidak dapat diartikan menyatakan atau memberi Mitra hak kepemilikan apa pun atas Aplikasi.

Apabila Mitra tidak setuju dengan Persyaratan ini, Mitra dapat memilih untuk tidak mengakses atau menggunakan Aplikasi. Mitra setuju bahwa PGS dapat secara langsung menghentikan penggunaan Aplikasi oleh Mitra, atau secara umum berhenti menawarkan atau menolak akses Mitra kedalam Aplikasi atau bagian mana pun dari Aplikasi, kapan pun untuk alasan apa pun. Bahwa dalam klausul ini tidak diperlihatkan apa dan bagaimana Go-Jek melindungi mitra/drivernya, isi dari klausul ini memang berupa isi dari kewajiban, dan faktualisasi dari kewenangan Go-Jek melakukan perubahan isi klausul secara sepihak, sedangkan perlu ada koordinasi bersama mitra dalam lingkup kemitraan.

Sebenarnya ada beberapa syarat-syarat dasar yang harus dipenuhi oleh pihak PT.Go-jek yang memiliki hubungan kerja dengan driver dalam hal ini adalah:

1. Pihak perusahaan haruslah menjamin bahwa pekerjanya tersebut mendapatkan pekerjaan yang layak, dalam arti yaitu selaras dengan kemampuannya dan tidak bertentangan dengan ketertiban, kesusilaan, serta hukum.
2. Pihak perusahaan harus menjamin keamanan dan keselamatan driver yang bersangkutan, dengan menempatkan mereka pada tempat-tempat atau lokasi yang memenuhi syarat.
3. Pihak perusahaan harus menjamin bahwa tempat lokasi para driver yang bersangkutan tidak akan atau tidak bisa terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, misalnya aneka perbuatan melanggar hukum, kesusilaan, kesopanan, dan sebagainya.
4. Khusus dalam hal penyelenggaraan hubungan kerja tersebut dilakukan sampai malam hari, maka pihak perusahaan harus menjamin bahwa:
   a. para driver diberikan lokasi yang aman dan bersih untuk beristirahat menunggu orderan dari para konsumen.
   b. bagi para pekerja yang melakukan pekerjaannya sampai malam atau subuh, perusahaan harusnya memberikan alat bantu pertahanan diri bagi para driver yang dapat membantu mereka ketika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Seperti contohnya, perampokan dan lain-lain.
5. Pihak perusahaan harus menjamin keselamatan tiap-tiap driver yang bekerja sampai malam apabila terjadi kecelakaan atau perampokan pada saat melakukan pekerjaanya mengantarkan orderan kepada konsumen. seharusnya menggunakan surat persetujuan secara tertulis bahwa perusahaan bertanggungjawab atas keselamatan para driver yang melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan paparan tersebut, maka sudah jelas terlihat bahwa driver sudah barang tentu seharusnya memperoleh perhatian khusus pada saat akan maupun sedang melakukan

pekerjaannya. Perusahaan sebagai pihak yang mempekerjakan driver haruslah memenuhi syarat-syarat tersebut dan tentu harus bertanggung jawab apabila ada hal-hal yang tidak diinginkan terjadi pada pekerjanya. Maka seharusnya perlindungan yang diberikan PT.Go-jek kepada driver sesuai dengan perlindungan tenaga kerja yaitu perlindungan tenaga kerja secara teknis, perlindungan tenaga kerja sosial, dan perlindungan tenaga kerja ekonomis.

## KESIMPULAN

Hubungan hukum antara perusahaan penyedia aplikasi dengan driver adalah hubungan kemitraan yang berdasarkan perjanjian kemitraan. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap driver bukanlah perlindungan bagi pekerja berdasarkan perjanjian kerja, melainkan perlindungan sebagai pihak dalam sebuah perjanjian kemitraan. Jika driver terkena suspend maka driver tersebut dapat mengajukan upaya banding ke kantor Go-Jek. Setelah itu, Go-Jek dapat memproses mengenai permohonan banding driver tersebut. Jika banding diterima maka suspend yang telah diberikan kepada driver tersebut dicabut. Jika banding ditolak maka langsung putus mitra tanpa harus memutus perjanjian melalui pengadilan. Dengan hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan Go-Jek menyimpangi pasal 1266 KUHperdata.

Hubungan hukum yang terjalin antara PT.Go-jek dan driver merupakan hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat terjadi karena terpenuhinya 3 ( tiga ) unsur dalam hubungan kerja, yakni: adanya upah, adanya perintah, dan adanya pekerjaan. Perlindungan yang harus diberikan PT.Go-jek kepada driver sesuai dengan perlindungan tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu berupa perlindungan tenaga kerja secara teknis, perlindungan tenaga kerja social, dan perlindungan tenaga kerja ekonomis.

Berkaitan dengan Perjanjian Kerjasama Kemitraan terkait hubungan hukum antara PT. Go-jek dengan driver seharusnya diberikan pembaharuan Perjanjian yang baru. Dimana dalam perjanjian tersebut jelas tertulis mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak dan pembaharuan mengenai hubungan kerja agar sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adanya perlindungan tenaga kerja bagi yang disepakati secara tertulis antara PT.Go-jek dan driver. Seperti jaminan kesehatan harus diberikan apabila driver bersangkutan sakit karena bekerja diluar ruangan. Serta memiliki asuransi kecelakaan kepada tiap-tiap driver karena lingkup pekerjaan mereka berada dilalu lintas perjalanan.

## DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Muhammad, 2011, “Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Faktor Pembatas Kebebasan Berkontrak”, Jurnal Ilmu Hukum, Volume 14 No. 2, September 2011, URL: https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/bitstream/handle/11617/4196/4.pdf?sequence=1 &isAllowed=y, diakses pada 21 Nov 2022.

Chandriana, Canggih, Rinitami Njatrijani, Suradi. 2017. "Pertanggungjawaban PT Go-Jek Indonesia Terhadap Pelaksanaan Pengangkutan Penumpang". Diponegoro Law Journal. Volume 6 Nomor 1 Tahun 2017. Semarang: Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro. Vol. 6. No.1. Tahun 2017,URL:https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/article/view/15673/15155, diakses pada 21 Nov 2022.

Gunawan, Johanes, 2003, "Reorientasi Hukum Kontrak di Indonesia", Jurnal Hukum Bisnis, Vol.22, No. 6. Tahun 2003 URL:https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/90847/M.%20KHARIS%20MAWANDA130710101415.pd f?sequence=1, diakses 21 Nov 2022.

Iskandar, Christopher, 2014 "Kekuatan Mengikat Klausula Syarat Batal Dalam Kontrak Bisnis Yang Menyampingkan Ketentuan Pasal 1266 Dan Pasal 1267 KUH Perdata", Usu Law Journal, Vol.2 No.2, https://jurnal.usu.ac.id/index.php/law/article/viewFile/79 29/3358, diakses pada 21 Nov 2022.

Sonhaji, 2018, "Aspek Hukum Layanan Ojek Online Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Jurnal Hukum Administrasi & Pemerintahan, Vol. 1 Edisi 4 November 2018, URL: https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/38 19/2138, diakses pada 21 Nov 2022.

Salim, Abbas, 2000, Manajemen Transportasi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Grasindo, Jakarta. Bandung

Silaban, Gerry & Salomo Parangin-angin, 2008, Hak dan Atau Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha/Pengurus Yang Ditetapkan Dalam Peraturan Perundangan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, USU Press, Medan.

Trijono, Rachmat, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Papas Sinar Sinanti, Jakarta.

Udiana, I Made, 2018, Industrialisasi dan Tanggung Jawab Pengusaha terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum, Udayana University Press, Denpasar.

Udiana, I Made, 2016, Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, Udayana Press, Denpasar.