

KARAKTERISTIK HUBUNGAN HUKUM ANTARA PENGEMUDI OJEK ONLINE DAN PERUSAHAAN APLIKASI

Budi Santoso*, Ratih Dheviana Puru Hitaningtyas, Sugeng Santoso Pudyo Nugroho

Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono No. 169, Malang, 65145
budi.santoso@ub.ac.id

Abstract

This paper aims to reveal the characteristics of the legal relationship between ride-hailing drivers and application companies. Through a juridical-sociological approach, the characteristics are: i) drivers can refuse or accept offers to provide services; ii) the driver has flexibility in working time; iii) the driver has no obligation to run jobs in one application; iv) the driver is not part of the company; v) the financial risk is borne by the driver; and vi) payment for each service from the user will go directly to the driver's account. These characteristics do not describe the existence of a working relationship between the driver and the application company, for which reason the driver cannot be qualified as an employee, but an independent worker.

Keywords: *Ride-Hailing Platform; Ride-Hailing Drivers; Employment Status.*

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik hubungan hukum antara pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi. Melalui pendekatan yuridis-sosiologis diperoleh kesimpulan bahwa karakteristik hubungan hukum tersebut adalah: pengemudi dapat menolak atau menerima tawaran memberikan layanan kepada penumpang; pengemudi memiliki fleksibilitas waktu kerja; pengemudi bukan bagian dari organisasi perusahaan aplikasi; risiko keuangan dalam menjalankan pekerjaan menjadi beban pengemudi; dan pembayaran atas setiap layanan dari pengguna akan langsung masuk ke akun pengemudi setelah dipotong biaya penggunaan layanan aplikasi. Karakteristik yang demikian tidak menggambarkan wujudnya hubungan kerja antara pengemudi dan perusahaan aplikasi, yang oleh karenanya pengemudi tidak dapat dikualifikasikan sebagai pekerja, melainkan pekerja mandiri.

Kata Kunci: Platform *Ride-Hailing*; Pengemudi Ojek Online; Status Pekerjaan.

A. Pendahuluan

Berdasarkan Pasal 15 ayat (1) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat (selanjutnya disebut Permenhub 12 Tahun 2019), hubungan antara perusahaan aplikasi dengan pengemudi ojek online adalah hubungan kemitraan. Status pengemudi ojek online adalah sebagai mitra perusahaan aplikasi, kedudukannya adalah mandiri. Selanjutnya, peraturan yang konkret mengklasifikasikan pengemudi ojek online sebagai pekerja mandiri adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua

(selanjutnya disebut Permenaker 5 Tahun 2021). Pasal 31 Permenaker 5 Tahun 2021 mengatur bahwa pekerja dengan hubungan kemitraan, termasuk pengemudi ojek online, dikualifikasikan sebagai pekerja mandiri. Namun, kedua ketentuan tersebut tidak memberikan kriteria sehingga hubungan antara pengemudi dengan perusahaan aplikasi dikualifikasikan sebagai hubungan kemitraan yang dengan itu melahirkan status pekerja mandiri bagi pengemudi. Hal ini kemudian telah menimbulkan perbedaan penilaian antara para pihak atas status pekerjaan pengemudi.

Untuk memastikan status pekerjaan seseorang dapat diketahui dari ada tidaknya hubungan kerja. Wujudnya hubungan kerja akan melahirkan status seseorang sebagai pekerja yang dengan demikian kepadanya berlaku perundang-undangan ketenagakerjaan. Terminologi hubungan kerja merujuk pada hubungan hukum antara pemberi kerja dengan pekerja yang dilahirkan dari perjanjian kerja (George Business Review Editorial Team, 2022). Konsep hubungan kerja ini berbeda dengan konsep hubungan komersial yang bercirikan adanya kesetaraan antara para pihak yang membuatnya. Dalam konsep hubungan kerja terdapat ciri subordinasi (Davies & Freedland, 2003). Menurut Casale (2011), subordinasi merupakan kekuasaan hierarkis pemberi kerja atas pekerja yang dapat dilihat dari wujudnya kontrol pemberi kerja terhadap pekerja yang dapat meliputi: i) kekuasaan untuk menetapkan tugas dan untuk memberikan perintah kepada pekerja; ii) kontrol untuk memantau pelaksanaan tugas dan kepatuhan terhadap perintah yang sama; dan iii) kekuasaan untuk menghukum, baik atas kinerja yang tidak tepat atau lalai dari tugas yang diberikan maupun atas ketidaktaatan terhadap perintah dan arahan yang diberikan. Pendek kata, wujudnya kontrol ini merupakan pertimbangan utama yang diharapkan pemberi kerja untuk dapat memberi perintah dan mengarahkan pekerja supaya sesuai dengan kebutuhan proses kerja (Santoso & Hito, 2012).

Bagaimanapun, disebabkan perkembangan di pasar tenaga kerja, misalnya akibat pesatnya perkembangan teknologi informasi, telah memunculkan bentuk-bentuk “hubungan kerja” yang mempengaruhi munculnya kesulitan dalam menentukan keberadaan indikator kontrol seperti di atas. Pola ketenagakerjaan menjadi kompleks karena variasi kerja yang meluas yang mengarah ke peluang dan juga risiko. Perubahan ini telah meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja, sekaligus juga menyebabkan bertambahnya jumlah tenaga kerja yang status pekerjaannya tidak jelas dan akibatnya berada di luar cakupan perlindungan yang biasanya diasosiasikan dengan hubungan kerja (MOVE EU, 2021). Oleh karena itu, pada tahun 2006, ILO menerbitkan Rekomendasi No. 198 mengenai Hubungan Kerja yang salah satunya bertujuan untuk memberikan pedoman dalam mengidentifikasi keberadaan hubungan kerja (Berg et al., 2018).

Dalam panduan Rekomendasi No. 198, terdapat kriteria penting lain untuk menentukan hubungan kerja selain kriteria kontrol, antara lain integrasi, keharusan kehadiran pekerja, pembayaran pekerja secara periodik, dan risiko keuangan yang digunakan dalam konteks nasional yang berbeda-beda (ILO, 2012). Kriteria integrasi dicirikan oleh kenyataan bahwa pekerja merupakan bagian dari struktur organisasi pemberi kerja. Kriteria keharusan kehadiran pekerja merupakan jangka waktu di mana seorang pekerja berada dalam penempatan dari pemberi kerja dan tidak bebas untuk menghabiskan waktu dan pergerakannya untuk dirinya sendiri di dalam waktu kerja. Kriteria pembayaran secara periodik wujud jika pekerja menerima pembayaran secara periodik – bisa per jam, per minggu, atau per bulan - dari pemberi kerja, lebih daripada jika seseorang menerima pembayaran melalui tagihan-tagihan atau di akhir suatu perjanjian jasa yang telah disepakati. Sementara itu, kriteria risiko keuangan dicirikan oleh kenyataan bahwa pekerja tidak secara langsung menanggung konsekuensi finansial apabila bisnis pengusaha kehilangan keuntungannya. Demikian juga seseorang dapat tidak disebut sebagai pekerja jika ia menggunakan peralatan miliknya sendiri dalam melakukan pekerjaan. Situasi ini akan cenderung menunjukkan sebuah bentuk pekerjaan mandiri di mana pekerjaan dilakukan oleh seseorang atas perhitungan dan risiko keuangannya sendiri.

Pihak yang setuju atas status pekerjaan pengemudi ojek online sebagai pekerja mandiri lebih didasarkan pada argumen bahwa hubungan hukum antara pengemudi dengan perusahaan aplikasi

adalah bukan hubungan kerja. Misalnya, hasil penelitian yang masing-masing dilakukan oleh Halilintarsyah, Sonhaji, dan Dewi menyimpulkan hubungan hukum keduanya tidak dapat disebut sebagai hubungan kerja karena hubungan hukum tersebut tidak memenuhi unsur upah (Halilintarsyah, 2021; Sonhaji, 2018; Swari et al., 2019). Oleh karenanya, perusahaan tidak terikat oleh hukum ketenagakerjaan yang antara lain mengatur perihal upah minimum, jam kerja, upah lembur, tunjangan hari raya, jaminan sosial, dan sebagainya (Yasih, 2017). Sebaliknya, pihak yang tidak setuju berpendapat bahwa status pekerjaan pengemudi seharusnya adalah pekerja pada perusahaan aplikasi. Hal ini didasarkan pada adanya unsur perintah dan upah dalam hubungan hukum tersebut. Misalnya, Serikat Pekerja Angkutan Indonesia (SPAI) menilai bahwa unsur upah dalam hubungan antara pengemudi ojek online dengan perusahaan aplikasi tercermin dari perhitungan ongkos pengiriman yang dipotong sebesar 20% oleh perusahaan aplikasi, sementara unsur perintah nampak dari adanya perintah dalam aplikasi milik perusahaan yang dilaksanakan pengemudi (SPAI, 2023). Ada wilayah abu-abu di saat pengemudi memiliki kebebasan sebagai pekerja mandiri, tetapi tidak dapat menegosiasikan kontrak mereka dengan perusahaan aplikasi, malah dibatasi oleh peraturan perusahaan yang mirip dengan pekerjaan formal sebagai hubungan kerja (Center for Digital Society, 2021). Perusahaan aplikasi selalu memantau layanan yang diberikan oleh pengemudi melalui mekanisme rating. Oleh karena itu, secara empiris, hubungan kemitraan tersebut tidak dapat sepenuhnya dikategorikan sebagai hubungan kemitraan karena pengemudi sangat terikat dengan perusahaan aplikasi (Izzati, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, maka tulisan ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik hubungan hukum antara pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi. Analisis karakteristik hubungan hukum ini penting bagi mengungkap status pekerjaan pengemudi ojek online, yakni apakah ia dikualifikasikan sebagai pekerja mandiri atau pekerja dalam hubungan hukumnya dengan perusahaan aplikasi.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis-sosiologis. Fokus penelitiannya adalah untuk mengungkap karakteristik hubungan hukum antara pengemudi dan perusahaan aplikasi ditinjau dari kriteria-kriteria dalam mengidentifikasi keberadaan hubungan kerja menurut Rekomendasi ILO No. 198 mengenai Hubungan Kerja.

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui survei dengan menggunakan kuisioner kepada para pengemudi ojek online dari dua besar perusahaan penyedia layanan aplikasi, yakni Gojek dan Grab. Disebabkan populasi jumlah pengemudi ojek online tidak diketahui secara pasti, maka besarnya sampel ditentukan melalui rumus Cochran:

$$n = \frac{Z\alpha^2 p.q}{d^2}$$

p = Estimator proporsi populasi (jika tidak diketahui dianggap 50%= 0,5)

q = 1-p (100% - p)

Z α 2 = Harga kurva normal yang tergantung dari alpha (Z α 0,05 = 1,96)

d = Toleransi kesalahan yang dipilih, menggunakan batas kesalahan sebesar 5% (d= 0,05)

Berdasarkan rumus di atas, maka diperoleh jumlah sampel minimal adalah 385 responden. Data primer juga diperoleh melalui *focused-group discussion* (FGD) dengan akademisi, pejabat Kementerian Ketenagakerjaan, pejabat Kementerian Perhubungan, pejabat Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), dan pejabat perusahaan aplikasi. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui studi kepustakaan berupa buku-buku ilmiah, laporan penelitian, artikel ilmiah, peraturan perundang-undangan, dan putusan hakim. Data primer yang diperoleh melalui

survei dan FGD dianalisis dengan metode analisis deskriptif. Data sekunder yang didapat melalui studi pustaka dianalisis dengan metode interpretasi dan metode hermeneutika gramatikal.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Survei

Survei dimaksudkan untuk memperoleh data dalam menganalisis pilihan pengemudi ojek online atas sifat waktu kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Survei dilakukan secara online antara Maret – April 2023 dan menargetkan pengemudi yang bermitra dengan dua perusahaan aplikasi terbesar di Indonesia, yakni Gojek dan Grab. Lima kelompok pertanyaan (kuesioner) berisikan pertanyaan-pertanyaan tertutup terkait karakteristik pekerjaan pengemudi ojek online, antara lain mengenai: i) alasan pengemudi memilih pekerjaan sebagai pengemudi ojek online; ii) ada tidaknya pekerjaan sebelum menjadi pengemudi ojek online; iii) ada tidaknya pekerjaan lain yang dimiliki pengemudi; iv) lamanya waktu kerja pengemudi dalam sehari; dan v) pilihan sifat waktu kerja pengemudi ojek online. Dalam pelaksanaannya diperoleh sampel sebanyak 695 responden. Pemilihan sampel didasarkan pada domisili pengemudi ojek online, yakni mereka yang berdomisili di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi. Pemilihan lokasi pengambilan data ini dikarenakan wilayah tersebut dianggap mampu merepresentasikan kondisi pengemudi ojek online, dengan jumlah dominan pengemudi berada di wilayah tersebut.

Hasil survei menunjukkan terdapat ragam alasan para pengemudi memilih pekerjaan sebagai pengemudi ojek online. Sebanyak 45% responden menyatakan alasan memilih bekerja sebagai pengemudi ojek online adalah karena mereka dapat mengatur waktu kerja sendiri dan jam kerja yang fleksibel. Sementara sebanyak 21% responden memilih bekerja sebagai pengemudi dengan alasan untuk meningkatkan penghasilan dibandingkan penghasilan pada pekerjaan sebelumnya (jika mereka mempunyai pekerjaan sebelumnya) atau sebagai penghasilan tambahan (jika mereka menjadikan ojek online sebagai pekerjaan sampingan). Sisanya sebanyak 34% responden memilih pekerjaan sebagai pengemudi ojek online karena mereka tidak memperoleh pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Perihal ada tidaknya pekerjaan yang dimiliki sebelum menjadi pengemudi ojek online, sejumlah 84% responden menyatakan telah memiliki pekerjaan. Alasan paling banyak atas beralihnya pekerjaan tersebut adalah karena mereka mengalami pemutusan hubungan kerja (42%). Hal ini dapat dimaklumi mengingat pada saat survei, dampak Pandemi Covid-19 telah berlangsung sejak kemunculannya pada triwulan pertama tahun 2020, yang salah satunya pada berkurangnya pekerjaan. Dua alasan paling banyak lainnya adalah waktu kerja yang lebih fleksibel sebagai pengemudi ojek online (25%) dan penghasilan yang rendah pada pekerjaan yang dimiliki sebelumnya (18%).

Perihal ada tidaknya pekerjaan lain selain bekerja sebagai pengemudi ojek online, sebanyak 84% responden menjadikan pengemudi ojek online sebagai satu-satunya pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa penghasilan sebagian besar pengemudi hanya diperoleh dari bekerja sebagai pengemudi ojek online. Di antara seluruh responden, sebanyak 16% responden memiliki pekerjaan lain selain sebagai pengemudi dan menjadikannya sebagai pekerjaan sampingan untuk memperoleh tambahan penghasilan. Pekerjaan lain tersebut antara lain pegawai swasta (47%), usaha mandiri (50%), dan pegawai pemerintahan (3%). Tegasnya, pekerjaan lain ini merupakan pekerjaan utama pengemudi dalam memperoleh penghasilan.

Perihal lamanya waktu kerja pengemudi ojek online bekerja dalam sehari, diperoleh data bahwa 71% responden menghabiskan waktu kerja dalam sehari lebih dari 9 jam, 19% responden dalam sehari 7 - 8 jam, dan hanya 10% responden yang menghabiskan waktu kerjanya dalam sehari kurang dari 7 jam. Bagi pengemudi yang menghabiskan waktu kerjanya di atas 7 jam sehari mengindikasikan bahwa pekerjaan sebagai pengemudi ojek online adalah pekerjaan utama dalam memperoleh penghasilan.

Terakhir, mengenai pilihan sifat waktu kerja pengemudi ojek online, 92% responden menginginkan waktu kerja yang fleksibel di mana mereka mempunyai keleluasaan mengaturnya sendiri. Pilihan ini disebabkan dengan kepentingan domestik para pengemudi atau karena pilihan ojek online sebagai pekerjaan sampingan di luar pekerjaan utamanya dalam memperoleh penghasilan.

2. Perkembangan dan Pengaturan Platform *Ride-Hailing* di Indonesia

Ride-hailing didefinisikan sebagai layanan mobilitas sesuai permintaan di mana pengemudi kendaraan pribadi terhubung dengan penumpang yang meminta perjalanan tertentu. Platform untuk layanan ini adalah aplikasi digital yang dipasang pada smartphone atau tablet dan menyediakan opsi pemesanan, pembayaran elektronik, dan peringkat pengemudi (Shaheen et al., 2016). Platform *ride-hailing* dioperasikan oleh perusahaan aplikasi. Dalam platform akan tertera biaya jasa penggunaan ojek yang diketahui sebelumnya dan disetujui oleh penumpang dan pengemudi. Setelah perjalanan selesai dan pembayaran diproses, perusahaan aplikasi mempertahankan jumlah persentase tertentu dari total biaya jasa sebagai komisinya dan sisanya ditransfer ke pengemudi. Berdasarkan definisi operasional ini dapat diketahui bahwa dalam industri platform *ride-hailing* terdapat tiga pihak utama yang berkepentingan, yaitu: a) penyedia jasa, yakni pengemudi transportasi online (pengemudi); b) pengguna jasa; dan c) platform, yakni perusahaan penyedia aplikasi yang mempertemukan kepentingan pengemudi dengan pengguna jasa (Sühr et al., 2019). Pengguna jasa ini bisa sebagai penumpang atau pihak yang menerima layanan pesan antar makanan atau barang.

Industri platform *ride-hailing* di Indonesia telah berkembang pesat selama satu dekade terakhir. Perusahaan-perusahaan aplikasi seperti Gojek, Grab, Maxim, dan inDriver telah bermunculan dengan Gojek dan Grab menguasai lebih dari 95% pangsa pasar industri ini. Kurangnya transportasi umum yang tersebar luas dan andal, kemungkinan merupakan faktor yang berkontribusi terhadap perkembangan platform *ride-hailing* di Indonesia selain faktor hemat biaya dan rasa nyaman. Perkembangannya ini dengan nyata telah mendisrupsi layanan taksi dan transportasi tradisional (TechnoBusiness, 2023). Secara umum, para pengguna atau penumpang memberitahukan keuntungan-keuntungan dari penggunaan platform ini, antara lain waktu tempuh dan waktu tunggu yang singkat, kemudahan pembayaran, transparansi tarif, tidak perlu mencari atau membayar parkir, dan peningkatan kenyamanan (Henao, 2017; Rayle et al., 2016; Tang et al., 2019; Tirachini & del Río, 2019).

Platform *ride-hailing* merupakan industri yang dinilai cukup tangguh dan dapat memberikan kontribusi bagi perekonomian nasional meskipun di tengah ketidakpastian perekonomian dan pembatasan mobilitas akibat Pandemi Covid-19 (Detik Finance, 2022). Di luar dampak mobilitas platform *ride-hailing*, salah satu isu penting yang muncul adalah dampak industri ini di pasar tenaga kerja dan peraturan ketenagakerjaan terkait. Platform *ride-hailing* merupakan salah satu contoh yang paling dikenal dari apa yang disebut sebagai ekonomi berbagi (*sharing economy*), mengingat bahwa perusahaan-perusahaan aplikasi tidak mempekerjakan pengemudi sebagai pekerja, tetapi setiap pengemudi dapat memutuskan kapan dan di mana akan menggunakan kendaraannya sendiri untuk bekerja. Perusahaan-perusahaan aplikasi, seperti Gojek dan Grab, yang diperkirakan mempunyai lebih dari 1,18 juta pengemudi di seluruh Indonesia per bulan Pebruari 2023 (Kemenhub, 2023), mengandalkan pendekatan baru terhadap hubungan kerja yang merupakan inti dari model bisnis transportasi online, yakni pengemudi bukanlah pekerja, melainkan mitra. Pendekatan ini dalam beberapa kasus telah menjadi sebab munculnya bantahan dari pengemudi dan menuntut supaya mereka diakui sebagai pekerja untuk memastikan mereka akan memperoleh upah yang layak setiap bulannya (CNBC Indonesia, 2022; Tempo, 2022). Situasi ini menuntut pemerintah untuk membuat regulasi yang tepat dalam menyeimbangkan semua kepentingan yang terlibat.

Menurut Kemenhub, garis besar regulasi transportasi online meliputi keselamatan, tarif atau biaya jasa, *suspend*, dan kemitraan (Kemenhub, 2023). Aspek keselamatan didefinisikan sebagai aspek dasar yang harus dipenuhi oleh pengemudi supaya ketika membawa kendaraan dapat mengurangi kecelakaan terhadap penumpang yang terdiri dari kelengkapan administrasi dan teknis dari kendaraan. Aspek tarif atau biaya jasa digunakan sebagai dasar untuk memperhitungkan dengan kesejahteraan pengemudi maupun keberlangsungan usaha. Aspek *suspend* dan atau putus mitra didefinisikan sebagai penghentian operasional sementara dan atau putus mitra pengemudi atas alasan tertentu. Terakhir, aspek kemitraan dipertimbangkan supaya terdapat hubungan yang jelas antara mitra pengemudi dan perusahaan aplikasi.

Keempat garis besar regulasi di atas sebagaimana yang telah tertuang dalam dua peraturan, yakni Permenhub 12 Tahun 2019 dan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 667 Tahun 2022 sebagaimana yang telah diubah dengan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 1001 Tahun 2022 tentang Pedoman Perhitungan Biaya Jasa Penggunaan Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat yang Dilakukan dengan Aplikasi (selanjutnya disebut Kepmenhub 667 Tahun 2022 dan Kepmenhub 1001 Tahun 2022).

Permenhub 12 Tahun 2009 yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan dibuat untuk menjawab kebutuhan adanya kepastian hukum mengenai pelaksanaan keempat aspek di atas. Berdasarkan Pasal 4, aspek keselamatan antara lain meliputi: pengemudi memiliki Surat Izin Mengemudi; pengemudi tidak membawa penumpang lebih dari satu orang; pengemudi menggunakan kendaraan sesuai dengan persyaratan teknis; pengemudi memakai jaket dengan bahan yang dapat memantulkan cahaya disertai dengan identitasnya; dan pengemudi dan penumpang menggunakan helm standar nasional Indonesia. Perihal aspek biaya jasa, Pasal 11 mengatur cara perhitungan biaya jasa penggunaan ojek online yang terdiri dari biaya langsung dan biaya tidak langsung. Biaya langsung merupakan jumlah minimal yang diterima oleh pengemudi setelah pemotongan biaya tidak langsung. Biaya langsung antara lain terdiri dari biaya penyusutan kendaraan, asuransi, bunga modal, pajak kendaraan, bahan bakar minyak, ban, perawatan dan perbaikan kendaraan, penyusutan telpon seluler, pulsa atau kuota internet, dan profit mitra. Sementara yang dimaksud biaya tidak langsung adalah berupa biaya sewa penggunaan aplikasi. Perihal aspek penghentian operasional sementara (*suspend*) dan atau putus mitra pengemudi, Pasal 14 mengharuskan perusahaan aplikasi untuk menetapkan standar, operasional, dan prosedurnya (SOP) yang terlebih dahulu dilakukan pembahasan dengan mitra pengemudi. SOP tersebut memuat jenis, tingkatan, dan tahapan pemberian sanksi *suspend* dan putus mitra serta pencabutan sanksi *suspend*. Terakhir, perihal aspek kemitraan, Pasal 15 mengatur bahwa hubungan antara perusahaan aplikasi dengan pengemudi ojek online adalah hubungan kemitraan.

Sementara itu, Kepmenhub 667 Tahun 2022 yang diubah dengan Kepmenhub 1001 Tahun 2022 merupakan peraturan lebih lanjut atas Pasal 11 ayat (5) Permenhub 12 Tahun 2019 yang mengatur perihal pedoman perhitungan biaya jasa penggunaan ojek online. Menurut Kepmenhub 667 Tahun 2022, biaya jasa penggunaan ojek online merupakan biaya minimal yang diterima mitra pengemudi yang terdiri dari biaya jasa batas bawah, biaya jasa batas atas, dan biaya jasa minimal. Biaya jasa tersebut merupakan biaya jasa yang telah mendapat potongan biaya tidak langsung berupa biaya sewa penggunaan aplikasi oleh pengemudi. Berdasarkan Kepmenhub 1001 Tahun 2022, perusahaan aplikasi menerapkan biaya tidak langsung berupa biaya sewa penggunaan aplikasi paling tinggi 15% dan/atau perusahaan aplikasi dapat menerapkan biaya penunjang berupa biaya dukungan kesejahteraan mitra pengemudi paling tinggi 5%.

3. Karakteristik Hubungan Hukum antara Pengemudi Ojek Online dan Perusahaan Aplikasi

Hubungan hukum adalah hubungan antara dua pihak atau lebih yang terikat oleh hukum, baik yang dilahirkan dari peraturan perundang-undangan maupun perjanjian. Dalam konteks

hubungan hukum kerja atau yang lebih dikenal dengan hubungan kerja, hubungan ini lahir dari perjanjian kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK), suatu perjanjian dikategorikan sebagai perjanjian yang melahirkan hubungan kerja jika terdapat unsur pekerjaan, perintah, dan upah dalam hubungan hukum tersebut. Upah adalah imbalan dalam bentuk uang dari pemberi kerja kepada pekerja atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Sementara itu, pekerjaan dapat dimaknai sebagai tugas-tugas yang dilaksanakan pekerja berdasarkan perintah pemberi kerja. Menurut Budiono (2012), perintah tersebut dilakukan dalam kekuasaan atau kewenangan. Casale (2011) mendefinisikannya sebagai kekuasaan untuk menetapkan tugas dan memberikan perintah atau arahan kepada pekerja, untuk mengawasi pelaksanaan tugas, dan untuk memberikan sanksi atas ketidakpatuhan melaksanakan tugas tersebut. Menurutnya, kekuasaan ini dapat disebut sebagai kekuasaan hierarkis pemberi kerja atas pekerja dan hal tersebut merupakan kriteria penentu keberadaan hubungan kerja yang diadopsi oleh banyak negara.

Namun demikian, sebagaimana yang telah disampaikan dalam sub pendahuluan, munculnya model-model kerja baru dalam pasar tenaga kerja akibat pesatnya kemajuan teknologi informasi telah menimbulkan kesulitan dalam menentukan keberadaan hubungan kerja (Chen et al., 2019), termasuk dalam hal ini adalah hubungan hukum antara pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi dalam model bisnis platform *ride-hailing* di Indonesia. Kesulitan ini tidak cukup dijawab dengan menerbitkan peraturan yang memberikan kepastian bahwa hubungan hukum antara pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi adalah hubungan kerja atau hubungan kemitraan. Hal yang lebih penting dari itu adalah tersedianya karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat menunjukkan *ratio legis* hubungan hukum tersebut merupakan hubungan kerja atau hubungan kemitraan. Hubungan kerja akan melahirkan status pekerjaan pengemudi ojek online sebagai pekerja, sementara hubungan kemitraan akan melahirkan status pekerjaan pengemudi ojek online sebagai mitra atau pekerja mandiri.

Memang, Pasal 15 Permenhub 12 Tahun 2019 mengatur bahwa hubungan hukum antara perusahaan aplikasi dengan pengemudi ojek online adalah hubungan kemitraan. Namun, Peraturan tersebut tidak memberikan definisi atau kriteria identifikasi tertentu yang menjadi dasar alasannya. Justru definisi kemitraan dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (selanjutnya disebut UU UMKM). Berdasarkan Pasal 1 angka 13 UU UMKM, 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 dengan Usaha Besar. Walaupun UU UMKM ini tidak menjadi dasar mengingat pembentukan Permenhub 12 Tahun 2019 – hal ini dapat dimaklumi mengingat tujuan pembentukan Permenhub 12 Tahun 2019 adalah untuk memberikan keselamatan, keamanan, kenyamanan, keterjangkauan, dan keteraturan penggunaan sepeda motor yang digunakan untuk kepentingan masyarakat -, namun definisi kemitraan tersebut secara umum menunjukkan bahwa dalam kemitraan terdapat ciri atau karakteristik wujudnya hubungan kerjasama berdasarkan prinsip-prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan. Karakteristik ini mengasosiasikan kedudukan para pihak adalah mandiri, tidak terdapat hubungan atasan bawahan atau subordinasi (Hall & Krueger, 2018). Oleh karena itu, dalam konteks hubungan kemitraan antara pengemudi ojek online dengan perusahaan aplikasi, Pasal 15 Permenhub 12 Tahun 2019 menyiratkan kedudukan pengemudi adalah mandiri sebagai mitra atau pekerja mandiri.

Disebabkan kedudukannya sebagai pekerja mandiri, maka pengemudi ojek online tidak terikat oleh ketentuan ketenagakerjaan, contohnya ketentuan perlindungan jaminan sosial. Tidak ada kewajiban bagi perusahaan aplikasi untuk mengikutsertakan pengemudi dalam program jaminan sosial disebabkan status pengemudi adalah mitra atau bukan pekerja. Risiko dalam bekerja menjadi tanggungan sepenuhnya pengemudi dan keluarganya. Risiko tersebut dapat

mencakup kesehatan, keselamatan, serta jaminan pendapatan dan pekerjaan yang berkelanjutan (Freedland & Kountouris, 2012). Dalam konteks regulasi, jenis program jaminan sosial di Indonesia terdiri dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan. Kewajiban untuk mendaftar sebagai peserta program jaminan sosial adalah kewajiban pengemudi sebagai pekerja mandiri. Hal ini sesuai Pasal 31, 32, dan 33 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua (selanjutnya disebut Permenaker 5 Tahun 2021) juncto Pasal 15 ayat (1) Permenhub 12 Tahun 2019. Berdasarkan kedua peraturan tersebut, disebabkan status pekerjaan pengemudi ojek online adalah pekerja dengan hubungan kemitraan atau pekerja mandiri, maka pengemudi ini dikategorikan sebagai peserta bukan penerima upah, yang oleh karenanya ia wajib untuk mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk mengikuti program jaminan sosial. Walaupun demikian, Grab dan Gojek telah memberikan asuransi kecelakaan, baik untuk pengemudi maupun penumpang.

Dalam kenyataannya, karakteristik hubungan kemitraan di atas tidak cukup mampu mendeskripsikan kriteria-kriteria spesifik yang terdapat dalam hubungan hukum antara pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi dalam model bisnis platform *ride-hailing* sehingga dikategorikan sebagai bukan hubungan kerja. Hal ini menyebabkan masih adanya bantahan atas status hubungan hukum tersebut. Pihak-pihak yang kontra terhadap status hubungan kemitraan antara pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi – sebagaimana beberapa telah disampaikan dalam sub pendahuluan - cenderung mendasarkan pada kenyataan proses kerja platform *ride-hailing*. Menurut mereka, pengemudi menerima perintah dan upah dari perusahaan aplikasi, sehingga pengemudi seharusnya berstatus sebagai pekerja pada perusahaan aplikasi yang dengan demikian ia akan terikat kepada hukum ketenagakerjaan, misalnya ketentuan upah, waktu kerja, dan jaminan sosial.

Oleh karena itu, kriteria-kriteria tertentu yang terdapat dalam hubungan hukum antara pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi menjadi keniscayaan bagi mengidentifikasi hubungan hukum tersebut, apakah merupakan hubungan kerja atau bukan. Kriteria perintah saja ternyata tidak cukup menjelaskannya. Diperlukan penelaahan guna mengungkap karakteristik-karakteristik tertentu yang terdapat dalam hubungan hukum antara pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi dengan merujuk pada kaidah-kaidah tertentu. Dalam hal ini, kaidah utama yang digunakan adalah Rekomendasi ILO No. 198 yang memberikan pedoman bagi mengidentifikasi suatu hubungan kerja. Dalam Rekomendasi tersebut, terdapat kriteria-kriteria penting untuk mengidentifikasi keberadaan hubungan kerja, yakni kontrol, keharusan kehadiran pekerja, integrasi, risiko keuangan, dan pembayaran pekerja secara periodik. Kriteria-kriteria tersebut memberikan ruang bagi dugaan hukum bahwa wujud suatu hubungan kerja ketika teridentifikasi satu atau lebih kriteria yang relevan tersebut (Berger et al., 2019; Nastiti, 2017).

Di bawah ini diungkap apakah kriteria-kriteria di atas terdapat dalam hubungan hukum antara pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi. Pengungkapan tersebut melibatkan pula penelaahan atas isi perjanjian-perjanjian kemitraan antara kedua pihak, hasil survei kepada pengemudi ojek online dari dua besar perusahaan aplikasi Gojek dan Grab, dan data yang diperoleh pada saat FGD.

Menurut Rekomendasi ILO No. 198, kriteria kontrol dalam mengidentifikasi suatu hubungan kerja menunjuk pada adanya kekuasaan pemberi kerja untuk menetapkan tugas dan memberikan perintah serta arahan kepada pekerja untuk melaksanakan tugas tersebut. Dalam Perjanjian Kerjasama Kemitraan PT. Go To Gojek Tokopedia (selanjutnya disebut Perjanjian Kemitraan Gojek), klausula pada angka 7.2 dan 15.1 huruf c memberikan hak kepada mitra pengemudi ojek online untuk memiliki diskresi penuh menerima atau menolak segala permintaan untuk memberikan layanan mitra melalui aplikasi. Hal serupa juga tertuang dalam Perjanjian klausula Perjanjian Kemitraan PT. Grab Teknologi Indonesia (selanjutnya disebut Perjanjian

Kemitraan Grab). Bahkan, mitra pengemudi Grab memiliki diskresi penuh untuk tetap atau berhenti menggunakan aplikasi, selain diskresi untuk menerima atau menolak permintaan layanan mitra melalui aplikasi. Berdasarkan kedua klausula tersebut, dapat ditafsirkan bahwa tidak ada keharusan bagi pengemudi ojek online untuk menerima tawaran memberikan layanan kepada pengguna atau penumpang. Ketidakarharusan ini menyiratkan secara formal tidak adanya karakter kontrol atau perintah dalam hubungan hukum antara pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi.

Diskresi pengemudi ojek online untuk menerima atau menolak memberikan layanan kepada pengguna mengindikasikan bahwa tidak ada kewajiban bagi pengemudi untuk hadir dalam melakukan pekerjaannya. Secara *a contrario*, hal tersebut disebabkan keharusan kehadiran seseorang dalam melakukan pekerjaan bertujuan supaya pemberi kerja atau pengusaha mempunyai kontrol untuk memastikan bahwa orang tersebut benar-benar mau melaksanakan tugas yang diberikan. Keharusan kehadiran seseorang dalam bekerja menyiratkan pemberi kerja ingin mempunyai “kuasa” memerintah dan mengontrol orang itu dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan. Dalam Pasal 77 UUK, keharusan kehadiran dalam bekerja adalah 7 jam atau 8 jam sehari dengan maksimal 40 jam dalam satu minggunya. Oleh karena itu, ketiadaan keharusan bagi pengemudi ojek online dalam menjalankan pekerjaannya bermakna pengemudi ojek online dapat mengatur waktu kerjanya sesuai dengan keinginan atau kepentingannya sendiri. Pengemudi ojek online mempunyai fleksibilitas waktu kerja.

Waktu kerja yang fleksibel dalam menjalankan pekerjaan di atas adalah karakteristik yang diinginkan oleh banyak pengemudi ojek online. Hal ini sebagaimana hasil survei yang menunjukkan sebanyak 45% responden memilih bekerja sebagai pengemudi ojek online atas alasan mereka dapat menentukan kapan dan di mana mereka akan melakukan pekerjaan. Alasan ini adalah yang paling tinggi jika dibandingkan dua alasan tertinggi lainnya, yakni alasan tidak atau sulit memperoleh pekerjaan lain (34%) dan alasan untuk meningkatkan penghasilan dibandingkan penghasilan pada pekerjaan sebelumnya (21%). Bahkan, jika para pengemudi ojek online dihadapkan pada dua pilihan sifat waktu kerja, yakni waktu kerja fleksibel dan tidak fleksibel, hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar pengemudi ojek online (92%) lebih menyukai waktu kerja yang fleksibel dibandingkan waktu kerja yang ketat diatur perusahaan. Dengan karakter waktu kerja yang fleksibel, maka pengemudi ojek online dapat bebas menjadikan pekerjaan ini sebagai alternatif sumber penghasilan tambahan bagi mereka yang telah memiliki pekerjaan utama karena dapat dilakukan di luar jam kerja dari pekerjaan utama mereka, sebagaimana terlihat pada hasil survei di mana sebesar 16% pengemudi mempunyai pekerjaan lain. Kebebasan ini pula secara formal dinyatakan dalam perjanjian kemitraan bahwa pengemudi ojek online mempunyai kebebasan untuk memiliki pekerjaan atau usaha lain.

Oleh karena pengemudi ojek online diposisikan oleh perusahaan aplikasi sebagai mitra dalam memperoleh pendapatan dengan tidak menerapkan sistem perintah dan jam kerja, maka tidak ditemukan jabatan pengemudi ojek online sebagai bagian dari susunan organisasi perusahaan aplikasi. Indikator lain yang menunjukkan pengemudi ojek online bukan bagian dari integrasi ini adalah tersirat dari klausula dalam perjanjian kemitraan di mana perusahaan aplikasi tidak bertanggung jawab atas segala macam bentuk klaim dari pihak ketiga atas kerugian yang timbul dari pelaksanaan layanan pengemudi ojek online. *Limitation of liability* ini juga nampak pada klausula yang menyatakan bahwa perusahaan aplikasi tidak bertanggung jawab atas kerusakan kendaraan maupun cedera pribadi dan beban emosional pengemudi ojek online (angka 3.2.5 Perjanjian Kemitraan Grab serta angka 3.2 dan 3.3 Perjanjian Kemitraan Gojek). Kedudukan pengemudi ojek online yang bukan merupakan bagian dari struktur organisasi perusahaan ini semakin nyata manakala kendaraan yang menjadi sarana utama dalam melakukan pekerjaan layanan adalah menjadi tanggung jawab pengemudi ojek online untuk menyediakannya, termasuk kelengkapan penunjangnya seperti biaya telekomunikasi dan lainnya (Bab 3 Perjanjian Kemitraan Grab serta angka 6.2 dan 6.3 Perjanjian Kemitraan Gojek).

Berdasarkan uraian ini dapat dipahami bahwa pengemudi ojek online tidak termasuk dalam struktur organisasi perusahaan aplikasi yang oleh karenanya biaya pelaksanaan pekerjaan menjadi risiko atau beban pengemudi ojek online sendiri sebagai mitra.

Tidak dimasukkannya pengemudi ojek online dalam struktur organisasi perusahaan aplikasi semakin memperkuat hipotesis bahwa perusahaan aplikasi memang tidak menginginkan wujud hubungan kerja. Hubungan yang dibangun adalah hubungan kemitraan, tidak ada atasan dan bawahan sebagaimana hubungan dalam struktur organisasi perusahaan. Dengan demikian tidak ada upah dalam pelaksanaan pekerjaan dalam hubungan kemitraan. Pembayaran atas setiap layanan dari konsumen akan langsung masuk ke akun pengemudi setelah dipotong biaya penggunaan layanan aplikasi. Dengan kata lain, justru pengemudi ojek online yang melakukan pembayaran atas biaya penggunaan layanan aplikasi milik perusahaan aplikasi untuk setiap transaksi layanan konsumen, bukan sebaliknya perusahaan aplikasi yang melakukan pembayaran kepada pengemudi ojek online.

Walaupun demikian, untuk mengidentifikasi suatu hubungan hukum merupakan hubungan kerja atau bukan, tidak sepenuhnya hanya diperoleh dari klausula-klausula dalam kontrak tertulis yang melahirkan hubungan hukum tersebut. Lebih penting dan utama dari itu adalah apa yang ada dalam kenyataannya. Keunggulan atau primasi fakta, yakni substansi dasar dari suatu hubungan hukum akan mengalahkan bentuk dan substansi kontrak (Rekomendasi ILO 198). Apa-apa yang telah disetujui dalam kontrak tidaklah menentukan secara mutlak hubungan antara para pihaknya. Pengadilan yang menerima perkara berkaitan dengan itu perlu secara cermat menelaah fakta yang sebenarnya dalam mengambil putusan. Pengadilan dapat menilai bahwa suatu hubungan hukum merupakan hubungan kerja jika keadaan faktualnya menunjukkan hubungan yang demikian, bagaimanapun klausul yang disepakati dalam kontraknya. Misal, jika keadaan faktualnya menunjukkan terdapat kontrol yang efektif dan pembayaran upah, maka pengadilan sangat berpotensi akan memutuskan hubungan hukum tersebut sebagai sebuah hubungan kerja yang dengan demikian seseorang akan berstatus sebagai pekerja.

Keadaan faktual sebagai primasi fakta telah coba diangkat sebagai dasar argumentasi sebagian pihak yang menilai bahwa sebenarnya hubungan hukum antara pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi adalah hubungan kerja, sebagaimana yang telah disampaikan di subpendahuluan. Mereka menilai bahwa secara faktual terdapat unsur perintah (kontrol) dan upah dalam hubungan hukum tersebut yang nampak dari wujudnya perintah-perintah di dalam aplikasi milik perusahaan, terdapatnya mekanisme rating atau tingkat layanan, pembayaran biaya layanan setelah dipotong oleh perusahaan aplikasi, dan tidak adanya kebebasan pengemudi dalam menegosiasikan kontraknya dengan perusahaan aplikasi. Namun demikian, argumentasi di atas telah memperoleh bantahan dari perusahaan aplikasi dengan alasan: i) perusahaan aplikasi perlu memastikan keselamatan dan keamanan pengemudi dan penumpang. Pengemudi ojek online yang memberikan layanan yang buruk akan berpotensi menimbulkan citra negatif pada platform dan berimplikasi pada berkurangnya permintaan layanan secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya untuk mengantisipasinya adalah dengan menilai tingkat layanan dan mengecualikan dari platform bagi pengemudi yang gagal memberikan layanan yang baik. Namun demikian, pengecualian dari penggunaan layanan ini sifatnya hanya sementara (penangguhan), bukan pengakhiran hubungan kemitraan; ii) pengemudi memiliki kendali penuh atas cara menjalankan pekerjaan, kapan serta di mana mereka mau melakukan layanan perjalanan. Namun pengemudi bersedia mendelegasikan biaya jasa pada platform karena mereka tidak dapat mengoordinasikan penawaran dan permintaan secara efisien dengan konsumen. Walaupun demikian, dalam penentuan biaya jasa tersebut, perusahaan aplikasi diatur oleh ketentuan pemerintah; dan, iii) tidak dilakukannya proses negosiasi dengan pengemudi ojek online dalam kesepakatan kontrak disebabkan perusahaan aplikasi menetapkan syarat dan ketentuan yang baku. Walaupun demikian, biaya penggunaan layanan antar platform bervariasi yang oleh karenanya hal ini menjadi fleksibilitas pengemudi untuk memilih satu atau lebih

platform sesuai kebutuhannya. Lagi pula, tidak dilakukannya proses negosiasi, yakni kesepakatan yang ditawarkan menjadi pilihan mutlak bagi pengemudi ojek online, bukan merupakan penghalang bagi keabsahan syarat dan ketentuan yang telah diperjanjikan sepanjang syarat dan ketentuan tersebut tidak melanggar peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

D. Simpulan dan Saran

Karakteristik yang terdapat dalam hubungan hukum antara pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi antara lain: i) pengemudi ojek online dapat menolak atau menerima tawaran memberikan layanan kepada pengguna atau penumpang; ii) pengemudi ojek online memiliki fleksibilitas waktu kerja, yakni dapat mengatur waktu kerjanya sesuai dengan keinginan atau kepentingannya sendiri; iii) pengemudi ojek online bukan bagian dari susunan organisasi perusahaan aplikasi dan fleksibel untuk memilih bekerja di lebih dari satu perusahaan aplikasi atau perusahaan lainnya; iv) risiko keuangan dalam menjalankan pekerjaan menjadi beban pengemudi ojek online selaku mitra; dan, v) pembayaran atas setiap layanan dari konsumen akan langsung masuk ke akun pengemudi setelah dipotong biaya penggunaan layanan aplikasi. Karakteristik-karakteristik tersebut tidak menggambarkan wujudnya hubungan kerja antara pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi, yang oleh karenanya pengemudi ojek online tidak dapat dikualifikasikan sebagai pekerja, melainkan pekerja mandiri atau mitra.

Kekhawatiran sebagian pihak bahwa status pekerjaan pengemudi ojek online sebagai pekerja mandiri atau mitra tidak mempunyai akses terhadap hak-hak ketenagakerjaan sebagaimana yang dimiliki mereka yang berstatus pekerja adalah tidak perlu dengan melakukan perubahan regulasi atas status pekerjaan pengemudi ojek online dari pekerja mandiri atau mitra menjadi pekerja. Justru perubahan ini dikhawatirkan dapat berdampak negatif pada penyerapan tenaga kerja dan menarik sebagian pengemudi yang saat ini bermitra dengan perusahaan aplikasi keluar dari pasar tenaga kerja. Alternatifnya, para pengemudi ojek online sebagai mitra dapat diberikan kualifikasi untuk memperoleh beberapa manfaat dan perlindungan sebagaimana yang diperoleh mereka yang berstatus pekerja, sambil memastikan bahwa industri platform *ride-hailing* memberikan layanan yang efisien untuk kepentingan konsumen dan pengemudi.

DAFTAR PUSTAKA

- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work*. International Labour Organization.
- Berger, T., Frey, C. B., Levin, G., & Danda, S. R. (2019). Uber happy? Work and well-being in the 'Gig Economy.' *Economic Policy*, 34(99), 429–477. <https://doi.org/10.1093/epolic/eiz007>.
- Center for Digital Society. (2021). *Ride-Hailing in Indonesia and Australia Gig Economies: The Case of Go-Jek, Grab, and Uber*. Center for Digital Society. <https://cfd.fisipol.ugm.ac.id/wp-content/uploads/sites/1423/2021/02/59-CfDS-Case-Study-Ride-Hailing-in-Indonesia-and-Australia-Gig-Economies-The-Case-of-Go-Jek-Grab-and-Uber>.
- Chen, M. K., Chevalier, J. A., Rossi, P. E., & Oehlsen, E. (2019). The Value of Flexible Work: Evidence from Uber Drivers. *Journal of Political Economy*, 127(6), 2735–2794. <https://doi.org/10.1086/702171>.
- CNBC Indonesia. (2022). *Ojol Minta Jadi Pegawai, Banyak Negara Larang Sistem Mitra*. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20220831065101-37-367920/ojol->

minta-jadi-pegawai-banyak-negara-larang-sistem-mitra.

- Davies, P. L., & Freedland, M. R. (2003). Kahn-Freund's Labour and the Law. In H. Collins (Ed.), *Employment Law* (hal. 6). Oxford University Press.
- Freedland, M., & Kountouris, N. (2012). *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford University Press.
- George Business Review Editorial Team. (2022). *The Nature of Employee Relations*. George Business Review Editorial Team. <https://www.george-business-review.com/the-nature-of-employee-relations/>.
- Halilintarsyah, O. (2021). Ojek Online, Pekerja atau Mitra? *Jurnal Persaingan Usaha*, 2, 64–74. <https://doi.org/10.55869/kppu.v2i.24>.
- Hall, J. V., & Krueger, A. B. (2018). An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States. *ILR Review*, 71(3), 705–732. <https://doi.org/10.1177/0019793917717222>.
- Henao, A. (2017). *Impacts of ridesourcing-lyft and uber-on transportation including VMT, mode replacement, parking, and travel behavior*. University of Colorado at Denver.
- ILO. (2012). *Hubungan Kerja: Panduan Terperinci mengenai Rekomendasi ILO No. 198*. Kantor Perburuahan Internasional.
- Izzati, N. R. (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>.
- Izzati, N. R. (2022). Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek Online: Distorsi Logika Hubungan Kemitraan Ekonomi Gig. *Undang: Jurnal Hukum*, 5(2), 325–356. <https://doi.org/10.22437/ujh.5.2.325-356>.
- Kemhub. (2023). *Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 218 Tahun 2023*. Kementerian Perhubungan. <https://jdih.dephub.go.id/peraturan/detail?data=9zEIBWR6xcZJJd6KtNIqUp4knvzShrgDS8QiOV2klPL44ZAGhUafTYk4OTdQkI8GaR4pEZA Vku628WzydHnjgEE4vX8QSIa0QM4OYnlYvHiRZ2T1vHJpo2psGftsgMFYX7Z4Nk5aOhURGG2ysaghc5pr4>.
- MOVE EU. (2021). *Improving ride-hailing drivers' conditions without putting at risk jobs and innovative industries in the EU*. Move EU.
- Nastiti, A. D. (2017). Worker unrest and contentious labor practice of ride hailing services in Indonesia. *Arryman Symposium*, 1–39. <https://www.edgs.northwestern.edu/documents/2017-nastiti---arryman-paper,-evanston-symposium,-may-13.pdf>.
- Rayle, L., Dai, D., Chan, N., Cervero, R., & Shaheen, S. (2016). Just a better taxi? A survey-based comparison of taxis, transit, and ridesourcing services in San Francisco. *Transport Policy*, 45, 168–178. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2015.10.004>.
- Santoso, B., & Hito, R. D. P. (2012). Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja. *Arena Hukum*, 5(3), 201–209. <https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2012.00503.6>
- Shaheen, S., Cohen, A., & Zohdy, I. (2016). *Shared Mobility: Current Practices and Guiding Principles*.
- Sonhaji, S. (2018). Aspek Hukum Layanan Ojek Online Perspektif Undang-Undang Nomor 13

- Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Administrative Law and Governance Journal*, 1(4), 371–385. <https://doi.org/10.14710/alj.v1i4.371-385>.
- SPAI. (2023). *Pembahasan Pelaksanaan Hubungan Kemitraan di Perusahaan Jasa Transportasi dan Jasa Logistik Berbasis Aplikasi*.
- Sühr, T., Biega, A. J., Zehlike, M., Gummadi, K. P., & Chakraborty, A. (2019). Two-Sided Fairness for Repeated Matchings in Two-Sided Markets. *Proceedings of the 25th ACM SIGKDD International Conference on Knowledge Discovery & Data Mining*, 3082–3092. <https://doi.org/10.1145/3292500.3330793>.
- Swari, I. G. A. D. M., Widiati, I. A. P., & Ujianti, N. M. P. (2019). Hubungan Keperdataan Antara Pengemudi dengan Perusahaan Ojek Online. *Jurnal Analogi Hukum*, 1(2), 328. <https://doi.org/https://doi.org/10.22225/ah.1.3.2019.324-329>.
- Tang, C. S., Chen, X., Bai, J., So, K. C., & Wang, H. (2019). Coordinating Supply and Demand on an On-Demand Service Platform with Impatient Customers. *Manufacturing & Service Operations Management*, 21(3), 556–570. <https://doi.org/10.1287/msom.2018.0707>.
- Tempo. (2022). *SPAI: Status Sebagai Mitra Jadi Akar Masalah Kesejahteraan Pengemudi Ojol*. Tempo. <https://bisnis.tempo.co/read/1631964/spai-status-sebagai-mitra-jadi-akar-masalah-kesejahteraan-pengemudi-ojol>.
- Tirachini, A., & del Río, M. (2019). Ride-hailing in Santiago de Chile: Users' characterisation and effects on travel behaviour. *Transport Policy*, 82, 46–57. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2019.07.008>.
- Yasih, D. W. P. (2017, September 5). *The boom in Indonesia's ride-hailing services leaves drivers in uncertain employment*. The Conversation [online].