

Tanggung Jawab Hukum Perusahaan Expedisi terhadap Kurir Mitra apabila Terjadi Kecelakaan Kerja

Luthfie Novansa Putra^{1*}, Sukirno²

¹PT. Allsapropertindo, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, Indonesia

²Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

*luthfinovansaputra@gmail.com

ABSTRACT

Every company in Indonesia is required to provide legal protection to workers by maintaining welfare and offering social security, reflecting the principles of mutual effort, family spirit, and cooperation in accordance with the spirit of Pancasila and the 1945 Constitution. This research aims to examine the legal protection and responsibility of expedition companies towards courier partners who experience workplace accidents. The research method used is normative juridical. The findings indicate that legal protection for courier partners is limited because labor laws focus on formal employment relationships and do not specifically address partnerships. Expedition companies must ensure courier safety through safe instructions, fair wages, provision of safety equipment, training, and mental health support, with more comprehensive regulations needed to effectively protect their rights.

Keywords: Expedition Companies; Courier Partners; Accidents.

ABSTRAK

Setiap perusahaan di Indonesia wajib memberikan perlindungan hukum kepada pekerja melalui pemeliharaan kesejahteraan dan pemberian jaminan sosial yang mencerminkan asas usaha bersama, kekeluargaan, dan kegotongroyongan sesuai dengan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perlindungan hukum dan tanggung jawab perusahaan ekspedisi terhadap kurir mitra yang mengalami kecelakaan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perlindungan hukum untuk kurir mitra masih terbatas karena undang-undang ketenagakerjaan fokus pada hubungan kerja formal dan belum mengatur kemitraan secara spesifik. Perusahaan ekspedisi harus memastikan keselamatan kurir melalui instruksi yang aman, pembayaran upah adil, penyediaan peralatan keselamatan, pelatihan, dan dukungan kesehatan mental, serta regulasi yang lebih komprehensif diperlukan untuk melindungi hak-hak mereka secara efektif.

Kata Kunci: Perusahaan Expedisi; Kurir Mitra; Kecelakaan

A. PENDAHULUAN

Pada zaman digital seperti saat ini inovasi dibidang teknologi merupakan salah satu daya dorong tersendiri bagi industri ekonomi dikarenakan memiliki beberapa manfaat yang ditawarkan yakni kemudahan, keamanan, serta dinilai lebih efisien. Salah satu perkembangan teknologi dibidang ekonomi adalah hadirnya pasar *online* atau *electronic commerce (e-commerce)* yang dinilai sangat membantu masyarakat dalam bertransaksi jual beli barang ataupun jasa terlebih lagi di zaman yang serba digital seperti saat ini yang pada dasarnya masyarakat akan lebih mudah dan efisien dalam melakukan transaksi jual-beli. Awal mula transaksi jual beli *online* dimulai pada tahun 1996 dengan inovasi berupa transaksi jual beli melalui internet, akan tetapi internet hanya menampilkan barang apabila produsen dan konsumen ingin melakukan kegiatan jual beli, maka

harus bertemu (Dianari, 2018). Transaksi jual beli antara pembeli dengan pelaku usaha semakin dimudahkan dengan adanya *e-commerce*, dalam sistem *e-commerce* produsen dan konsumen lebih dimudahkan dalam memproses komunikasi, transaksi, serta persetujuan terhadap barang atau jasa yang akan dibeli ataupun dijual (Diskhamarzaweny, 2022).

Dengan menggunakan alat elektronik berupa *handphone*, komputer, ataupun alat pendukung lainnya dinilai lebih cepat dan efisien dalam melakukan transaksi dibandingkan dengan menggunakan sistem transaksi menggunakan metode konvensional. Berbagai macam variasi pada metode pembayaran dinilai sebagai nilai lebih dalam melakukan pembayaran dalam melakukan transaksi *online*. Dalam melakukan transaksi ini membutuhkan tenaga kerja kurir agar dapat memberikan ekspedisi kepada konsumen, yang pada dasarnya mengantarkan produk ke konsumen atas dasar perintah dari perusahaan ekspedisi.

Perkembangan layanan pengiriman di Indonesia berjalan sesuai dengan permintaan akan jual-beli barang yang terjadi di pasar *online (marketplace)*, Keinginan hendak alat pemindahan berbanding lurus dengan tingkatan kepadatan masyarakat di sesuatu area. Analogi antara jumlah alat transportasi biasa yang ada kerap kali tidak balance. Bukan cuma ketersediaan alat transportasi yang jadi alibi melonjaknya keinginan angkutan biasa, namun kemampuan durasi, kenyamanan serta bayaran pula jadi salah satu estimasi. Keinginan ini berefek pada timbulnya angkutan biasa memakai sepeda motor. Keadaan ini digunakan para *owner* kendaraan khususnya sepeda motor buat menawarkan pelayanan kurir yang bisa membawakan benda ke tempat tujuan. Dikala ini kurir jadi opsi efisien untuk konsumen pelayanan angkutan biasa buat menjadikannya selaku alat pemindahan menggapai tempat tujuan dengan kenyamanan serta akurasi durasi yang ditawarkan pelayanan perusahaan ekspedisi.

Kurir atau tenaga kerja pengantar ekspedisi merupakan pihak ketiga yang mengantarkan suatu barang dari pemilik usaha kepada konsumen (Ayuningtyas, & Cahyono, 2020). Perusahaan ekspedisi pada dasarnya dapat melakukan hubungan kerja dengan kurir baik dengan sistem kerja tetap, kerja kontrak, serta hubungan kemitraan. Kurir dengan sistem kerja tetap dan kontrak termasuk dalam Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, (PKWT) dikarenakan sudah menerima unsur perintah, pekerjaan, dan upah dari perusahaan serta mendapatkan perlindungan berupa jaminan sosial tenaga kerja. Maka kurir dengan status kerja tetap dan kontrak berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum dan tanggung jawab dari perusahaan apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja dikarenakan mendapat perintah, pekerjaan, dan upah oleh perusahaan sesuai yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Sedangkan Hubungan Mitra menurut KBBI adalah teman kerja atau pasangan kerja atau partner usaha dalam menjalankan usaha. kurir dengan status mitra merupakan kurir yang digunakan

pada saat pengiriman sedang mengalami lonjakan yang tinggi yang status kerja hanya mengantarkan barang secara instan dengan mengantar barang secara langsung dari gudang ekspedisi ke konsumen serta mendapatkan bayaran sesuai dengan berapa banyak barang yang selesai diantar. Kurir mitra dalam melaksanakan pekerjaannya didasarkan atas perintah dari perusahaan ekspedisi yang pada akhirnya apabila telah berhasil menyelesaikan pekerjaan tersebut diberikan imbalan berupa upah.

Jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan sebuah perlindungan yang dapat memberikan manfaat bagi tenaga kerja itu sendiri maupun bagi keluarganya dari hal-hal yang terduga akibat resiko yang ditimbulkan dalam menjalankan pekerjaannya. Tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya tentu punya resiko-resiko yang kemungkinan akan terjadi pada diri pekerja, baik resiko penyakit yang di timbulkan dari pekerjaannya, resiko kecelakaan, resiko cacat, resiko kehilangan pekerjaannya bahkan resiko kematian (Abdullah, 2018).

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi akibat korelasi dalam bekerja, termasuk suatu wabah yang mengakibatkan munculnya dampak akibat sebuah hubungan kerja. Demikian pula, kecelakaan yang terjadi pada saat berpergian berasal dari rumah dalam perjalanan menuju tempat bekerja, serta perjalanan balik ke tempat tinggal melalui jalan yang sudah biasa lumrah dilewati, maka setiap pekerja pada dasarnya perlu mendapatkan suatu perlindungan (Indrawati, Ermawati, & Istiqamah, 2019). Sedangkan lingkup dari perlindungan dalam bekerja bisa menyambungkan terhadap berbagai kejadian yang ada, serta dapat berlangsung pada saat orang tersebut dalam suatu hubungan kerja ataupun masuk atau keluarnya seorang pekerja dari tempat asal melakukan pekerjaan. Maka dasar tujuan dari suatu perlindungan ini adalah memberikan penanganan secara otomatis apabila terjadi sebuah kecelakaan dalam bekerja (Soepomo, 2003). Serta merupakan wujud keselamatan sepanjang hubungan kerja, yang secara otomatis akan membangun rasa tidak khawatir dan kondusif bagi setiap pekerja agar bisa melaksanakan tugas secara maksimal tanpa perlu merasa tidak aman dan mendapat perlindungan apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja.

Perlindungan hukum merupakan bentuk tindakan atau perbuatan hukum yang dilakukan oleh pemerintah untuk memberikan jaminan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya, yang diatur berdasarkan hukum positif di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pembentukan undang-undang ini bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dengan menjamin hak-hak dasar pekerja, kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun, sehingga tercipta kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, sekaligus mempertimbangkan perkembangan dan kemajuan dunia usaha. Selain itu, perlindungan terhadap pekerja juga diperkuat dengan adanya Undang-Undang

Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang bertujuan memberikan jaminan sosial kepada seluruh pekerja. Dengan adanya BPJS, pekerja berhak memperoleh jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua sebagai bagian dari kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, kedua undang-undang tersebut berfungsi sebagai payung hukum yang memberikan perlindungan komprehensif bagi tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya di Indonesia, baik dari aspek perlindungan hak-hak dasar maupun jaminan sosial.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan kerja ini akan mencakup: 1. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan; 2. Norma kesehatan kerja dan kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, perawatan tenaga kerja yang sakit; dan Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti (Asikin, et.al, 2002).

Bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan di Indonesia, pada dasarnya setiap pekerja yang melakukan pekerjaan pada perusahaan harus memperhatikan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, penyelenggaraannya dalam bentuk pemberian jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan ataupun yang memiliki sifat dasar, dengan asas usaha bersama, kekeluargaan, dan kegotong royongan sebagaimana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya membahas mengenai bentuk perlindungan hukum yang diberikan berupa perlindungan hukum di bidang keamanan kerja dimana baik dalam waktu yang relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dengan adanya perlindungan hukum terhadap pekerja, negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja. Secara umum terdapat dua macam bentuk perlindungan hukum, yakni perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif (Sutirni, 2022).

Perlindungan terhadap pekerja sangat mendapat perhatian khusus dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya mengatur hal itu, yakni: 1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c); 2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa

diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Pasal 5); 3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6); 4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 6); 5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3); 6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau di luar negeri (Pasal 31); 7. 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 (Pasal 86 ayat 1); 8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1); dan Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1) (Deadora, 2021).

Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja dinilai memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara terpadu dan berkeseimbangan. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk mendapatkan dan meningkatkan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus menyesuaikan dengan harkat dan martabat manusia (Deadora, 2021). Salah satu perlindungan yang seharusnya diberikan oleh perusahaan ekspedisi kepada pekerja kurir adalah memberikan jaminan sosial kecelakaan kerja. kriteria kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja (Tindatu, 2016). Perusahaan ekspedisi wajib memberikan perlindungan berupa jaminan sosial kecelakaan kerja (JKK) bagi kurir, termasuk kecelakaan yang terjadi saat perjalanan ke tempat kerja atau pulang, serta penyakit akibat lingkungan kerja. JKK meliputi pekerja penerima upah dan bukan penerima upah, termasuk pekerja asing yang bekerja di Indonesia minimal 6 bulan. Besaran iuran JKK bagi penerima upah bergantung pada tingkat risiko pekerjaan, yang diklasifikasikan dalam lima kelompok risiko: sangat rendah (0,24% dari upah bulanan), rendah (0,54%), sedang (0,89%), tinggi (1,27%), dan sangat tinggi (1,74%). Evaluasi tingkat risiko dilakukan setiap dua tahun sesuai Pasal 16-19 PP No. 44 Tahun 2015.

Perlindungan kerja menurut Imam Soepomo terbagi menjadi tiga jenis: ekonomi, sosial, dan teknis. Perlindungan ekonomi berkaitan dengan penghasilan pekerja, seperti upah yang diatur oleh PP No. 8 Tahun 1981 dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Perlindungan sosial mencakup keselamatan dan kesehatan kerja yang diatur dalam Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003, sementara perlindungan teknis meliputi langkah-langkah pencegahan kecelakaan kerja, yang juga diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970 dan UU No. 3 Tahun 1992 (Soepomo, 2003). Dengan demikian, jaminan

sosial ketenagakerjaan meliputi perlindungan atas kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Tujuan keselamatan kerja adalah melindungi pekerja dari risiko kecelakaan dan meningkatkan produktivitas kerja, serta memberikan perlindungan bagi pekerja, pengusaha, dan masyarakat.

Artikel penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan 2 (dua) teori, yaitu teori kepastian hukum dan teori tanggung jawab. Teori kepastian hukum berlandaskan pada konsep bahwa hukum harus jelas, konsisten, dan tidak berubah-ubah, sehingga masyarakat dapat mematuhi dan menjalankannya dengan tepat. Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum menjamin bahwa aturan yang dibuat dapat diterapkan dengan baik, menjamin hak dan kewajiban setiap individu, serta memastikan putusan pengadilan dijalankan sesuai hukum yang berlaku. Gustav Radbruch menyatakan bahwa kepastian hukum adalah salah satu tujuan hukum, bersama keadilan dan kemanfaatan. Untuk mencapai kepastian, hukum harus didasarkan pada fakta, dirumuskan dengan jelas, dan tidak sering diubah, sehingga dapat dipatuhi tanpa multitafsir. Hakim yang bersifat independen dan putusan pengadilan yang dilaksanakan secara konkret menjadi bagian dari penegakan kepastian hukum dalam masyarakat.

Teori tanggung jawab, sebagaimana dijelaskan oleh Hans Kelsen, menyatakan bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum apabila tindakannya bertentangan dengan aturan yang berlaku dan dikenakan sanksi. Dalam konteks perusahaan, tanggung jawab terbagi menjadi tiga level: 1. tanggung jawab dasar yang mencakup kepatuhan hukum dan pembayaran pajak; 2. tanggung jawab organisasi yang fokus pada pemenuhan kebutuhan pekerja dan pemegang saham; serta 3. tanggung jawab sosial di mana perusahaan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya secara berkelanjutan. *Corporate Social Responsibility* (CSR) mendorong perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada profit, tetapi juga mempertimbangkan dampak sosial dan lingkungan. Hal ini bertujuan untuk kesejahteraan pekerja dan masyarakat, serta menjamin jaminan sosial yang memberikan perlindungan kepada pekerja dalam kondisi di luar kendali mereka.

Untuk memastikan orisinalitas dari penelitian ini, akan digunakan beberapa artikel penelitian terdahulu sebagai perbandingan yaitu: artikel penelitian yang ditulis oleh Febronia Juniati Sanjaya dan Krisnadi Nasution dalam artikel penelitiannya yang berjudul “Upaya Perlindungan Hukum bagi Kurir Mitra Kerja dalam Proses Layanan *Cash on Delivery* (CoD)”, yang membahas mengenai upaya pengaturan atas perlindungan hukum bagi mitra kerja grab yang menjadi kurir dalam sistem *Cash On Delivery* (COD) (Sanjaya, Nasution, 2021). Artikel penelitian selanjutnya ditulis oleh Fida Amira yang berjudul “Tanggung Jawab Pengiriman Barang Ekspedisi atas Kehilangan dan/ atau Kerusakan Barang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2009 tentang POS (Studi Kasus di Kantor Pos Solo)”, yang membahas mengenai kesesuaian bentuk tanggung jawab pihak

pengiriman barang ekspedisi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2009 tentang Pos (Amira, 2016). Kemudian artikel yang ditulis oleh Roikhul Khumar, Suratman, Ahmad Syaifudin yang berjudul “Tanggung Jawab Perusahaan Layanan Pengiriman atas Hilangnya Barang dalam Perspektif Hukum Pengangkutan”, membahas mengenai bentuk perlindungan hukum perusahaan layanan pengiriman terhadap konsumen atas hilangnya barang, dan mengetahui pertanggung jawaban hukum perusahaan layanan pengiriman atas hilangnya barang (Khumar, Suratman, & Syaifudin, 2023).

Artikel penelitian ini memiliki perbedaan dibandingkan beberapa artikel penelitian sebelumnya yang telah disebutkan. Fokus utama dalam artikel ini adalah perlindungan hukum terhadap kurir mitra apabila terjadi kecelakaan saat bekerja. Selain itu, artikel ini juga membahas tanggung jawab perusahaan ekspedisi terhadap kurir mitra yang mengalami kecelakaan kerja.

Penelitian mengenai Tanggung Jawab Hukum Perusahaan Ekspedisi terhadap Kurir Mitra Apabila Terjadi Kecelakaan dalam Bekerja penting dilakukan karena tingginya penggunaan kurir mitra oleh perusahaan ekspedisi yang menimbulkan ketidakjelasan tanggung jawab hukum. Kurir mitra sering bekerja tanpa jaminan perlindungan yang memadai, terutama jika terjadi kecelakaan saat bekerja. Terkait dengan hal ini permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu bagaimana perlindungan hukum terhadap kurir mitra apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja? dan bagaimana tanggung jawab yang dilakukan perusahaan ekspedisi terhadap kurir mitra yang mengalami kecelakaan dalam bekerja? Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap kurir mitra apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja dan tanggung jawab yang dilakukan perusahaan ekspedisi terhadap kurir mitra yang mengalami kecelakaan dalam bekerja.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif (*statute approach*), yang berfokus pada analisis bahan hukum primer dan sekunder berdasarkan norma-norma dalam peraturan perundang-undangan Indonesia (Sonata, 2014). Pendekatan yang diterapkan mencakup pendekatan peraturan perundangan dan pendekatan konsep, dengan kajian pustaka dan regulasi terkait untuk menganalisis tanggung jawab hukum perusahaan ekspedisi terhadap kurir mitra. Data dianalisis menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Penelitian ini juga menerapkan pendekatan empiris/sosiologis untuk memperoleh wawasan praktis mengenai permasalahan yang dihadapi dalam praktik.

Teknik pengumpulan data meliputi wawancara dengan pihak-pihak terkait, seperti perwakilan perusahaan ekspedisi, kurir mitra, dan ahli hukum, untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai tanggung jawab hukum perusahaan dalam kasus kecelakaan kerja. Analisis data

dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif, untuk mendeskripsikan, menjelaskan, dan menguraikan data dengan jelas dan mudah dipahami.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum terhadap Kurir Mitra apabila Terjadi Kecelakaan dalam Bekerja

Pada dasarnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia tidak secara spesifik mengatur perlindungan hukum untuk kurir mitra. Undang-Undang tersebut lebih fokus pada pengaturan mengenai hubungan kerja secara umum. Perbedaan antara hubungan kerja dan kemitraan sangat penting untuk dipahami dalam konteks ini. Menurut Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja didefinisikan sebagai: “Perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Definisi ini menunjukkan bahwa hubungan kerja melibatkan perjanjian formal yang mengatur berbagai aspek kerja, termasuk hak dan kewajiban kedua belah pihak-pekerja dan pengusaha. Di sisi lain, hubungan kemitraan, seperti yang sering dijumpai dalam kerjasama antara perusahaan dan kurir mitra, tidak selalu diatur secara rinci oleh undang-undang ketenagakerjaan. Kemitraan biasanya melibatkan bentuk kerja sama yang lebih fleksibel dan mungkin tidak mencakup semua aspek perlindungan yang sama dengan hubungan kerja formal.

Perbedaan utama antara hubungan kerja dan kemitraan adalah bahwa hubungan kerja cenderung lebih terstruktur dengan peraturan yang lebih ketat mengenai hak dan kewajiban pekerja serta perlindungan sosial. Sebaliknya, kemitraan sering kali lebih bersifat kontraktual dan mungkin tidak memberikan perlindungan yang sama seperti yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan pemahaman ini, perusahaan perlu menyadari perbedaan ini dan, jika perlu, mengadopsi langkah-langkah tambahan untuk melindungi kurir mitra mereka, meskipun undang-undang ketenagakerjaan tidak secara khusus mengatur hal tersebut (Mariska, 2023).

Hubungan Kerja adalah hubungan yang terbentuk antara pengusaha dan pekerjanya melalui suatu perjanjian kerja. Dalam hubungan ini, terdapat beberapa unsur penting yang harus dipenuhi, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. a. unsur Pekerjaan merujuk pada jenis tugas yang harus dilakukan oleh pekerja; b. Unsur Upah mencakup pembayaran yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan; dan c. Unsur Perintah menunjukkan adanya struktur hirarki dalam hubungan kerja, di mana pekerja berada dalam posisi subordinat atau bawahan terhadap pemberi kerja. Unsur perintah ini menciptakan hubungan horizontal antara pengusaha dan pekerja, di mana pekerja memiliki status sebagai bawahan dalam struktur organisasi perusahaan. Sebaliknya, hubungan kemitraan tidak sama dengan hubungan kerja. Kemitraan lebih merupakan bentuk

kerjasama yang biasanya diatur oleh perjanjian kemitraan atau kontrak. Dalam hubungan kemitraan, sering kali tidak terdapat pemenuhan unsur-unsur yang sama seperti dalam hubungan kerja formal.

Permasalahan yang sering muncul dengan kurir yang berstatus mitra adalah ketidakpastian mengenai unsur-unsur seperti upah dan perintah. Kurir mitra biasanya tidak mendapatkan upah tetap dan tidak terikat oleh perintah kerja yang jelas karena hubungan mereka dengan perusahaan didasarkan pada perjanjian kemitraan yang tidak mencakup ketentuan tentang status mereka sebagai pekerja. Akibatnya, mereka mungkin tidak mendapatkan perlindungan dan hak-hak yang sama seperti pekerja dalam hubungan kerja formal, karena tidak ada aturan yang mengatur status mereka dalam kapasitas sebagai pekerja (Tambunan, Adiyanta, & Azhar, 2024). Dengan kata lain, hubungan kemitraan sering kali tidak memberikan jaminan atau kepastian yang sama terkait hak dan kewajiban, berbeda dengan hubungan kerja yang lebih terstruktur dan diatur secara rinci oleh undang-undang ketenagakerjaan.

Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 menekankan peran negara dalam mengatur, melindungi, dan memelihara pekerjaan yang layak bagi seluruh warga negara. Pasal tersebut secara eksplisit menyatakan: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dalam konteks ini, negara memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap individu, termasuk mereka yang bekerja sebagai kurir mitra, mendapatkan perlindungan yang memadai. Perlindungan ini bertujuan untuk menciptakan posisi yang setara antara kurir mitra dan perusahaan layanan jasa yang mereka kemitrai, sehingga hak-hak dasar mereka tidak terabaikan.

Selain itu, keberadaan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menambah dimensi penting dalam perlindungan sosial bagi kurir mitra. BPJS, sebagai badan yang mengelola jaminan sosial di Indonesia, memiliki peran untuk memberikan jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian bagi seluruh pekerja, termasuk pekerja informal seperti kurir mitra. Dengan adanya BPJS, negara berupaya memberikan perlindungan lebih menyeluruh, memastikan bahwa kurir mitra tidak hanya terlindungi dari segi ketenagakerjaan, tetapi juga memperoleh jaminan sosial yang layak.

Dengan demikian, tanggung jawab negara dalam melindungi tenaga kerja, termasuk kurir mitra, tidak hanya tertuang dalam UUD NRI 1945, tetapi juga diperkuat melalui skema jaminan sosial berdasarkan UU No. 24 Tahun 2011, yang menjadi payung hukum bagi kesejahteraan mereka. Perlindungan yang diberikan oleh negara dapat memfasilitasi penyesuaian hubungan kerja dalam kerangka kemitraan, sehingga kurir mitra tidak hanya berada dalam posisi yang lebih baik tetapi juga setara dengan perusahaan yang mereka layani. Dengan kata lain, negara dapat membantu menciptakan kondisi di mana hak dan kewajiban kurir mitra lebih terjamin dan terstruktur dengan baik, sesuai dengan prinsip kemitraan. Selain itu, penting untuk dicatat bahwa banyak perusahaan

saat ini mempekerjakan sejumlah orang sebagai kurir, meskipun mereka berstatus sebagai mitra dan bukan pekerja tetap. Ini menunjukkan bahwa perlindungan yang memadai bagi kurir mitra tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan mereka tetapi juga mendukung kestabilan dan keberlanjutan sektor jasa yang bergantung pada mereka. Dengan adanya regulasi yang tepat dan perlindungan hukum yang memadai, posisi kurir mitra dapat ditingkatkan, sehingga mereka mendapatkan perlakuan yang adil dan layak sesuai dengan prinsip-prinsip kemitraan dan hak-hak dasar pekerja.

Hubungan kemitraan diatur berdasarkan ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Menurut Pasal 1313 KUH Perdata, setiap orang berhak untuk membuat perjanjian yang mengikat dirinya dengan satu orang lain atau lebih. Pasal tersebut menyatakan: “Setiap perjanjian yang dibuat dengan sah, mengikatkan dirinya pada para pihak yang membuatnya.” Dalam konteks hubungan kemitraan, para pihak yang terlibat harus mematuhi syarat-syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Syarat-syarat tersebut meliputi: a. Kesepakatan para pihak. Para pihak yang terlibat dalam perjanjian kemitraan harus sepakat mengenai isi dan ketentuan perjanjian. Kesepakatan ini menunjukkan bahwa semua pihak memahami dan menyetujui syarat-syarat yang ditetapkan dalam perjanjian; b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian. Semua pihak dalam perjanjian harus memiliki kecakapan hukum untuk membuat perjanjian. Artinya, mereka harus berada dalam kapasitas hukum yang memadai dan tidak berada dalam keadaan yang menghalangi kemampuan mereka untuk berkontrak; c. Suatu hal tertentu. Perjanjian harus memiliki objek atau hal tertentu yang menjadi fokus perjanjian. Ini berarti bahwa perjanjian harus jelas mengenai apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing pihak; dan d. Suatu sebab yang halal. Perjanjian harus memiliki tujuan atau sebab yang sah menurut hukum. Artinya, tujuan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau melanggar hukum. Dengan memenuhi syarat-syarat ini, perjanjian kemitraan yang dibuat akan dianggap sah dan mengikat secara hukum bagi semua pihak yang terlibat. Hal ini penting untuk memastikan bahwa hubungan kemitraan berjalan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi semua pihak yang terlibat.

Jika perjanjian kemitraan tidak memenuhi syarat-syarat sah tersebut, maka perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian tersebut tidak memiliki kekuatan hukum dan tidak mengikat pihak-pihak yang terlibat. Oleh karena itu, dalam menyusun perjanjian kemitraan, penting untuk memastikan bahwa semua syarat sah perjanjian terpenuhi agar perjanjian tersebut sah dan mengikat secara hukum. Masing-masing pihak memiliki hak untuk menentukan ketentuan hak dan kewajiban dalam perjanjian, namun harus tetap dalam kerangka hukum yang berlaku agar tidak menimbulkan masalah hukum di kemudian hari (Rokhim, & Fatmawati, 2024).

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi efektivitas dan keberhasilan penerapan perlindungan tersebut. Tidak semua proses berjalan mulus atau sesuai harapan, dan kejadian di lapangan sering kali tidak sesuai dengan teori atau harapan awal. Faktor-faktor ini memainkan peranan penting dalam menentukan hasil akhir perlindungan hukum. Faktor-faktor tersebut meliputi: a. Faktor hukum sendiri. Faktor ini mencakup peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. Kualitas dan kejelasan hukum yang ada sangat mempengaruhi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Hukum yang tidak jelas atau tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpastian dan perlindungan yang tidak memadai bagi pekerja; b. Faktor penegak hukum. Penegak hukum meliputi pihak-pihak yang bertugas untuk membentuk, menerapkan, dan menegakkan hukum, seperti hakim, pengacara, dan lembaga pemerintahan terkait. Kinerja dan integritas penegak hukum sangat berpengaruh terhadap implementasi perlindungan hukum. Jika penegak hukum tidak efektif atau tidak objektif, perlindungan hukum mungkin tidak berjalan dengan baik; c. Faktor sarana atau fasilitas. Sarana dan fasilitas yang mendukung penegakan hukum, seperti lembaga peradilan, kantor pengawasan ketenagakerjaan, dan infrastruktur hukum lainnya, juga mempengaruhi efektivitas perlindungan hukum. Sarana yang tidak memadai atau kurang memadai dapat menghambat pelaksanaan dan penegakan hukum yang baik; c. Faktor masyarakat. Masyarakat sebagai lingkungan di mana hukum diterapkan mempengaruhi perlindungan hukum. Norma sosial, sikap masyarakat terhadap hak-hak tenaga kerja, dan tingkat kesadaran hukum masyarakat berperan dalam mendukung atau menghambat perlindungan hukum. Lingkungan masyarakat yang mendukung perlindungan hak tenaga kerja akan memfasilitasi penerapan hukum yang lebih efektif; dan d. Faktor kebudayaan. Faktor kebudayaan mencakup nilai-nilai, adat istiadat, dan norma-norma yang berkembang dalam masyarakat. Kebudayaan mempengaruhi bagaimana hukum diterima dan dipraktikkan. Adat atau kebiasaan yang bertentangan dengan hukum formal dapat menghambat perlindungan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja.

Secara keseluruhan, faktor-faktor ini memiliki peranan yang netral, artinya mereka tidak secara intrinsik positif atau negatif. Dampaknya tergantung pada bagaimana faktor-faktor tersebut diterapkan dan diintegrasikan dalam sistem perlindungan hukum. Pemahaman dan perhatian terhadap faktor-faktor ini sangat penting untuk menciptakan sistem perlindungan hukum yang efektif dan adil bagi tenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tampak bahwa penegakan aturan hukum dalam konteks ketenagakerjaan tidak hanya menjadi tanggung jawab pengusaha dan penegak hukum. Pekerja juga memiliki peran penting sebagai penegak hukum dalam menjalankan

kewajibannya sesuai dengan aturan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan. Pekerja tidak hanya berfungsi sebagai penerima hak dan kewajiban, tetapi juga harus aktif dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan. Kepatuhan terhadap peraturan ini penting untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis dan efektif. Oleh karena itu, pekerja memiliki tanggung jawab untuk memahami dan mematuhi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan. Selama operasional perusahaan, pemberi kerja telah melaksanakan hak dan kewajibannya dengan memberikan berbagai hak kepada pekerja, termasuk pengaturan waktu kerja, pembayaran upah, dan fasilitas lainnya. Kewajiban ini merupakan bagian dari upaya untuk memastikan kesejahteraan dan perlindungan pekerja dalam lingkungan kerja.

Namun, terdapat kendala signifikan dalam pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja untuk kurir mitra. Hingga saat ini, pemenuhan hak jaminan sosial bagi kurir mitra belum sepenuhnya terlaksana. Hal ini disebabkan oleh kekosongan hukum atau ketidakadaan aturan yang jelas mengatur kewajiban pemberian jaminan sosial kepada kurir mitra. Kekosongan hukum ini menciptakan tantangan dalam memastikan perlindungan sosial yang memadai bagi kurir mitra, yang sering kali bekerja dalam kerangka kemitraan alih-alih hubungan kerja tradisional. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan hukum yang lebih jelas dan komprehensif untuk memastikan bahwa kurir mitra juga mendapatkan hak jaminan sosial yang sesuai.

2. Tanggungjawab yang Dilakukan Perusahaan Expedisi terhadap Kurir Mitra yang Mengalami Kecelakaan dalam Bekerja

Perusahaan memiliki tanggung jawab yang mendalam terkait dengan keamanan dan keselamatan kurir selama mereka menjalankan tugasnya. Tanggung jawab ini didasarkan pada berbagai unsur penting dalam hubungan kerja antara kurir dan perusahaan, yang meliputi perintah, upah, dan pekerjaan (Fabian, Karjoko, & Najicha, 2024). Masing-masing unsur ini mempengaruhi bagaimana tanggung jawab perusahaan dipahami dan dilaksanakan: a. Unsur Perintah. Dalam hubungan kerja, unsur perintah berarti bahwa perusahaan memiliki wewenang untuk memberikan instruksi atau arahan kepada kurir tentang bagaimana pekerjaan harus dilakukan. Perintah ini mencakup pengaturan metode kerja, jadwal, dan prosedur operasional. Dengan adanya unsur perintah, perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa instruksi yang diberikan tidak hanya efektif tetapi juga aman untuk dilaksanakan. Misalnya, perusahaan harus memastikan bahwa kurir tidak diperintahkan untuk melakukan tugas-tugas yang membahayakan keselamatan mereka atau yang melanggar standar keselamatan kerja yang berlaku; b. Unsur Upah. Unsur upah merujuk pada kompensasi yang diterima kurir sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan berkewajiban untuk membayar upah secara adil dan tepat waktu. Namun, tanggung jawab

perusahaan tidak hanya terbatas pada pembayaran upah. Perusahaan juga harus mempertimbangkan aspek-aspek seperti kesejahteraan dan perlindungan tambahan yang mungkin diperlukan untuk menjamin keselamatan kurir. Misalnya, perusahaan dapat menyediakan peralatan keselamatan atau pelatihan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja; c. Unsur Pekerjaan. Unsur pekerjaan mencakup jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan oleh kurir. Perusahaan harus memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan keterampilan kurir, serta memenuhi standar keselamatan kerja. Jika pekerjaan melibatkan risiko tertentu, perusahaan wajib mengambil langkah-langkah untuk memitigasi risiko tersebut dan melindungi kurir dari potensi bahaya; dan d. Hubungan Signifikan Kurir dan Perusahaan. Kurir memiliki hubungan yang signifikan dengan perusahaan yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung, kurir berinteraksi dengan perusahaan melalui pelaksanaan tugas-tugas mereka dan menjalankan instruksi yang diberikan. Secara tidak langsung, hubungan ini mempengaruhi kesejahteraan kurir dan persepsi mereka terhadap perusahaan. Kurir yang merasa aman dan dilindungi cenderung lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan.

Tanggung jawab perusahaan terhadap kurir tidak dapat diabaikan karena adanya dampak langsung terhadap keselamatan dan kesejahteraan kurir. Kegagalan dalam memenuhi tanggung jawab ini tidak hanya berpotensi merugikan kurir tetapi juga dapat berdampak pada reputasi dan kinerja perusahaan. Perusahaan yang gagal melindungi kurir dari risiko-risiko yang dapat dihindari dapat menghadapi konsekuensi hukum, kerugian finansial, dan dampak negatif terhadap hubungan kerja.

Kurir berperan sebagai garda terdepan dalam operasional perusahaan ekspedisi, menjadikannya elemen kunci dalam keberhasilan perusahaan. Mereka berinteraksi langsung dengan berbagai aspek aktivitas perusahaan, terutama dalam proses pengiriman barang. Peran krusial kurir ini berdampak langsung pada kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya, yaitu pengiriman barang yang tepat waktu dan aman. Peran kurir dalam perusahaan ekspedisi: a. Interaksi langsung dengan proses pengiriman. Kurir bertanggung jawab untuk mengantarkan barang dari titik pengiriman ke tujuan akhir. Dalam proses ini, mereka berhadapan langsung dengan berbagai tantangan, seperti lalu lintas, cuaca, dan kondisi fisik barang. Interaksi langsung ini menjadikan kurir sebagai wajah perusahaan di lapangan, mempengaruhi persepsi pelanggan terhadap kualitas layanan dan keandalan perusahaan; dan b. Mewakili perusahaan. Sebagai perwakilan perusahaan, kurir sering kali menjadi titik kontak utama dengan pelanggan. Perilaku, sikap, dan kinerja mereka dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa kurir tidak hanya dilengkapi dengan keterampilan yang memadai, tetapi juga merasa aman dan terlindungi saat menjalankan tugas mereka.

Perusahaan harus memastikan bahwa kurir mendapatkan perlindungan yang memadai terkait dengan keamanan dan keselamatan selama menjalankan tugasnya. Ini termasuk menyediakan peralatan keselamatan yang diperlukan, seperti helm, pelindung tubuh, dan peralatan lain yang sesuai dengan jenis pekerjaan. Selain itu, perusahaan harus menerapkan standar keselamatan yang ketat dan memberikan pelatihan reguler kepada kurir mengenai cara menghadapi situasi berbahaya dan risiko yang mungkin mereka hadapi.

Perlindungan tidak hanya terbatas pada aspek fisik tetapi juga mencakup kesehatan mental dan kesejahteraan kurir. Perusahaan harus menyediakan dukungan yang diperlukan untuk membantu kurir mengatasi stres dan tekanan yang mungkin mereka alami selama menjalankan tugas. Program kesejahteraan dan bantuan psikologis, jika diperlukan, juga merupakan bagian dari perlindungan yang harus diberikan. Perusahaan harus mematuhi peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, yang mungkin mencakup persyaratan untuk jaminan sosial, asuransi kecelakaan kerja, dan hak-hak pekerja lainnya. Meskipun kurir mungkin berstatus sebagai mitra atau kontraktor independen, perusahaan tetap memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa hak-hak mereka dilindungi sesuai dengan hukum yang berlaku.

Selain perlindungan fisik, perusahaan juga harus menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk membantu kurir menjalankan tugas mereka dengan efisien. Ini termasuk menyediakan kendaraan yang layak, pemeliharaan rutin, dan dukungan logistik yang memadai untuk memastikan kelancaran proses pengiriman. Kewajiban perusahaan untuk menjaga keamanan dan keselamatan kurir merupakan bagian integral dari tanggung jawab perusahaan terhadap pekerjanya, dan mencerminkan pentingnya peran kurir dalam operasional perusahaan. Keberadaan kurir yang terlibat langsung dalam proses pengiriman menjadikannya elemen kunci dalam memastikan kelancaran dan keberhasilan operasional perusahaan. Maka dari itu, perusahaan tidak hanya sekadar memberikan upah, tetapi juga harus memastikan bahwa lingkungan kerja dan prosedur yang diterapkan melindungi keselamatan kurir dalam setiap aspek pekerjaan mereka.

Dalam hubungan kerja, pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada pekerja, terutama jika terjadi kecelakaan kerja saat mereka melaksanakan kewajiban mereka. Tanggung jawab ini mencakup kewajiban materiil untuk menanggung biaya yang timbul akibat kecelakaan kerja dan memberikan kompensasi kepada pekerja yang mengalami kecelakaan. Dalam konteks hubungan kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, baik pekerja/buruh maupun pengusaha, harus dipenuhi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Philipus M. Hadjon mengklasifikasikan perlindungan hukum untuk rakyat menjadi dua kategori utama, (Attirmidzi, 2022) yaitu: a. Perlindungan hukum preventif. Perlindungan hukum preventif memberikan kesempatan kepada subjek hukum untuk mengajukan keberatan atau

pendapat sebelum suatu keputusan pemerintah menjadi definitif. Tujuan dari perlindungan hukum preventif adalah untuk mencegah terjadinya permasalahan atau sengketa dengan melakukan tindakan pencegahan yang tepat; dan b. Perlindungan hukum represif. Sebaliknya, perlindungan hukum represif diberikan setelah terjadinya sengketa. Perlindungan ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang sudah muncul, dengan memberikan solusi atau kompensasi yang sesuai untuk menyelesaikan masalah yang ada.

Dalam konteks perusahaan ekspedisi, langkah-langkah yang dapat diambil untuk melindungi kurir mitra yang mengalami kecelakaan kerja meliputi: a. Sosialisasi dan imbauan perusahaan. Pihak Perusahaan harus melakukan sosialisasi kepada kurir mitra mengenai pentingnya mendaftar dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Selain itu, perusahaan perlu mengimbau secara langsung kurir mitra yang belum terdaftar untuk segera bergabung dengan program tersebut. Ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua kurir mendapatkan perlindungan yang layak; b. Memberikan imbalan perusahaan. Perusahaan juga harus memberikan imbalan atau kompensasi kepada kurir mitra yang mengalami kecelakaan kerja. Imbalan ini bertujuan untuk memberikan perlakuan yang adil dan layak, serta menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan kurir. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat memastikan bahwa kurir mitra mendapatkan perlindungan yang memadai dan bahwa hubungan kerja antara perusahaan dan kurir terjaga dengan baik, terutama dalam menghadapi risiko-risiko yang mungkin terjadi selama pelaksanaan pekerjaan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Perlindungan hukum terhadap kurir mitra apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja masih terbatas, karena undang-undang ketenagakerjaan lebih fokus pada hubungan kerja formal dan tidak secara spesifik mengatur kemitraan. Perbedaan utama antara hubungan kerja dan kemitraan mencakup struktur hak dan kewajiban, dimana kemitraan sering kali tidak memberikan perlindungan yang sama. Meskipun perusahaan telah memenuhi kewajibannya terhadap pekerja, kurir mitra masih menghadapi kekosongan hukum terkait jaminan sosial. Oleh karena itu, perlu adanya regulasi yang lebih jelas dan komprehensif untuk memastikan perlindungan yang memadai bagi kurir mitra, sehingga hak-hak mereka dapat terjamin dan sejalan dengan prinsip kemitraan yang adil.

Perusahaan memiliki tanggung jawab mendalam terkait keamanan dan keselamatan kurir yang mencakup unsur perintah, upah, dan pekerjaan. Perusahaan harus memberikan instruksi yang aman, membayar upah secara adil, serta memastikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan standar keselamatan. Perlindungan ini juga mencakup penyediaan peralatan keselamatan, pelatihan,

dukungan kesehatan mental, dan pemenuhan hak-hak pekerja sesuai hukum. Dengan melindungi keselamatan fisik dan mental kurir, perusahaan dapat menjaga produktivitas, loyalitas, dan reputasi baiknya, serta memenuhi kewajiban hukum dan etika dalam hubungan kerja.

Regulasi yang lebih jelas dan komprehensif mengenai perlindungan kurir mitra perlu dikembangkan untuk mengisi kekosongan hukum dan memastikan hak-hak mereka terlindungi dengan baik. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap kebijakan keselamatan dan kesejahteraan kurir mitra agar sesuai dengan standar perlindungan yang lebih lengkap, termasuk dalam hal jaminan sosial dan dukungan kesehatan mental.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, J. (2018). Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial dan Manfaatnya bagi Tenaga Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *YUDISIA: Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, Vol. 9, (No. 1), p.121-135. <http://dx.doi.org/10.21043/yudisia.v9i1.3676>
- Amira, F. (2016). Tanggung Jawab Pengiriman Barang Ekspedisi atas Kehilangan dan/atau Kerusakan Barang Berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2009 tentang POS (Studi Kasus di Kantor Pos Solo). *Privat Law Vol. 4*, (No. 1), p.117-124. Retrieved from chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://media.neliti.com/media/publications/164531-ID-tanggung-jawab-pengiriman-barang-ekspedi.pdf>.
- Asikin, Z. & et.al. (2002). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Attirmidzi, M.Z. (2022). Perlindungan Hukum terhadap Konsumen dalam Sistem Transaksi Online Perspektif Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik. *Jurnal Supremasi*, Vol. 12, (No. 1), p.97-108. <https://doi.org/10.35457/supremasi.v12i1.1679>
- Ayuningtyas, Aisyah., & Cahyono, Eko Fajar. (2020). Penilaian Hak dan Kewajiban Karyawan Pandangan Prespektif Islam pada Perusahaan Ekspedisi di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 7, (No. 1), p.100-118. <https://doi.org/10.20473/vol7iss20201pp100-118>
- Deadora, G. (2021). Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Sales Promotion Girls (SPG). *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Keagamaan*, Vol. 19, (No. 1), p.81-100. Retrieved from <https://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/qodiri/article/view/4239c>.
- Dianari, R.G.F. (2018). Pengaruh E-Commerce terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. *Bina Ekonomi*, Vol. 22, (No. 1), p.43-62. <https://doi.org/10.26593/be.v22i1.3619.45-64>.

Diskhamarzeweny, D. (2022). E-Commerce Ditinjau dari Perspektif Manajemen Pemasaran dan Hukum Perlindungan Konsumen. *Kodifikasi*, Vol. 4, (No. 1), p.116-133. Retrieved from <https://ejournal.uniks.ac.id/index.php/KODIFIKASI/article/view/1912>

Fabian, Adam Ilham., Karjoko, Lego., & Najicha, Fatma Ulfathun. (2024). Analisis Pengaturan Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pekerja Kurir Ekspedisi Ditinjau dari Asas Keadilan Pancasila. *TERANG: Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, Vol. 1, (No. 1), p.224-235. <https://doi.org/10.62383/terang.v1i1.91>

Indrawati, Indrawati., Ermawati., & Istiqamah, Rabaniyah. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pekerjaan terhadap Kemiskinan Rumah Tangga dengan Lingkungan sebagai Variabel Moderating di Kecamatan Bolano Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 1, (No. 2), p.38-69. <https://doi.org/10.24239/jiebi.v1i2.11.38-69>.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Khumar, Roikhul., Suratman., & Syaifudin, Ahmad. (2023). Tanggung Jawab Perusahaan Layanan Pengiriman atas Hilangnya Barang dalam Perspektif Hukum Pengangkutan. *DINAMIKA: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 29, (No. 2), p.7682-7700. Retrieved from <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jdh/article/view/20173>

Mariska. (2023). *Mengenal Mitra Kerja dan Perbedaannya dengan Karyawan*. Retrieved from <https://kontrakhukum.com/article/mitra-kerja-adalah/#:~:text=Dengan%20begitu%2C%20hubungan%20kerja%20mengharuskan,para%20pihak%2C%20sehingga%20kedudukannya%20setara>.

Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Rokhim, Abdul., & Fatmawati, Dewi (2024). Akibat Hukum dari Pembatalan Perjanjian Kerjasama. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora (JURRISH)*, Vol. 3, (No. 1), p. 237-246. <https://doi.org/10.55606/jurrish.v3i1.2582>

Sanjaya, Febronia Juniati., & Nasution, Krisnadi. (2023). Upaya Perlindungan Hukum Bagi Kurir Mitra Kerja dalam Proses Layanan Cash on Delivery (COD). *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, Vol. 3, (No. 1), p.452-465. <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.193>.

Soepomo, I. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

- Sonata, D.L. (2014). Metode Penelitian hukum Noramatif dan Kualitatif: Karakteristik Khas dari Metode Penelitian Hukum. *Fiat Justicia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8, (No. 1), p.15-33. <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no1.283>.
- Sutrini, N.K. (2022). Pertanggungjawaban Perusahaan Kebun Binatang terhadap Daily Worker yang Mengalami Kecelakaan. *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*, Vol. 4, (No. 1). <https://doi.org/10.36733/jhshs.v2i2>.
- Tambunan, Samuel Hilman Juninho., Adiyanta, Susila., & Azhar, Muhammad. (2024). Hubungan Kemitraan bagi Mitra Driver *Online* Antara Indonesia dan Inggris di Era Gig Economy: Studi Komparasi. *Jurnal Kewarganegaraan* Vol. 8, (No. 1), p.845-853. <https://doi.org/10.31316/jk.v8i1.6416>.
- Tindatu, R.A. (2016). Perlindungan Tenaga Kerja dalam Kecelakaan Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Lex Privatum*, Vol. 4, (No. 7), p.46-53. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/13244>.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial