

Reformulasi Hubungan Kerja bagi *Driver Online*: Analisis Kekosongan Hukum untuk Mengkonstruksi Pekerjaan yang Layak

I Komang Dananjaya (a), Ni Kadek Ayu Sri Undari (b), I Made Halmadiningrat (c)*

(a) Fakultas Hukum Universitas Udayana, ikomangdananjaya@gmail.com

(b) Fakultas Hukum Universitas Udayana, ayusriundari@gmail.com

*(c) Fakultas Hukum Universitas Udayana, madehalma45@gmail.com

Abstract

The exploitative in the employment relationship between online drivers and service provider companies have given rise to a discourse on determining the classification of legal relationships for the parties. The use of the term "partnership relationship" which is currently applied without a clear legal basis results in companies having a tendency to earn high profits without having obligations to fulfill the rights of online drivers as workers. This situation is in contrast to the eighth point of Sustainable Development Goals 2030, which requires protection of workers' rights as an indicator of creating decent work and economic growth. In analyzing the problem of employment relations between online drivers and service providers, this research uses normative research methods with a statutory approach, a conceptual approach and a comparative approach. The results of this research show that the employment relationship between online driver workers and service providers is actually a form of legal smuggling in the name of a partnership relationship which in practice shows (i) it is not in line with the philosophy of the principle of freedom of contract and (ii) there is an imbalance in the position of the parties in the partnership agreement. In fact, if we rely on consideration of the concept of non-standard relationships by the International Labor Organization, the interpretation of the elements of employment relationships and comparison with other countries shows that the relationship between the parties should be categorized as a new type of relationship in the Indonesian employment system. For this reason, this research offers a construction related to the working relations of the parties in laws and regulations that seek to protect online drivers from the exploitative tendencies of service providers. This includes wages, Occupational Safety and Health (K3), rest rights, and leave rights.

Keywords: *Employment; Partnership Relations; Online Drivers; Sustainable Development Goals.*

Abstrak

Nuansa eksploitatif dalam hubungan pekerjaan antara driver online dengan perusahaan penyedia layanan memunculkan diskursus penentuan klasifikasi hubungan hukum bagi para pihak. Penggunaan istilah "hubungan kemitraan" yang saat ini diterapkan tanpa dasar hukum yang jelas mengakibatkan perusahaan memiliki tendensi untuk memperoleh keuntungan yang tinggi tanpa memiliki kewajiban dalam pemenuhan terhadap hak-hak driver online sebagai pekerja. Situasi ini bertolak belakang dengan *Sustainable Development Goals* 2030 poin ke delapan yang menghendaki adanya perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagai salah satu indikator dalam menciptakan pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi. Dalam menganalisa permasalahan hubungan pekerjaan antara driver online dengan penyedia layanan, penelitian ini menggunakan metode penelitian secara normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Hasil penelitian ini menunjukkan kedudukan hubungan kerja antara

pekerja driver online dengan penyedia layanan sejatinya merupakan bentuk penyelundupan hukum yang mengatasnamakan hubungan kemitraan yang pada prakteknya menunjukkan (i) tidak sejalan dengan filosofi dari asas kebebasan berkontrak dan (ii) ketidakseimbangan kedudukan para pihak dalam perjanjian kemitraan. Padahal, apabila bersandar pada pertimbangan konsep hubungan tidak standar oleh *International Labour Organization*, interpretasi unsur hubungan kerja dan perbandingan dengan negara lain menunjukkan bahwa hubungan para pihak seharusnya dikategorikan sebagai jenis hubungan baru dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Untuk itu, penelitian ini menawarkan konstruksi berkaitan dengan relasi kerja para pihak dalam peraturan perundang-undangan yang berusaha memproteksi *driver online* dari tendensi eksploitasi penyedia layanan. Hal tersebut mencakup pengupahan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), hak istirahat, maupun hak cuti.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan; Hubungan Kemitraan; Driver Online; *Sustainable Development Goals*.

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital telah berdampak pada transformasi terhadap ekonomi platform saat ini (Novianto et al, 2021). Perkembangan ini mengakibatkan proses digitalisasi yang ditandai dengan kemudahan untuk memberikan serta menyediakan suatu pekerjaan (Puspitarini & Basit, 2020). Perubahan pola potensi pekerjaan pada dunia digital lebih dikenal sebagai fenomena *gig economy* yang ditandai dengan adanya kemudahan dan keleluasaan bagi penyedia dan pencari kerja dalam dunia kerja. Salah satu penanda dalam pola ekonomi baru ini nampak pada situasi pasar tenaga kerja dimana penyedia pekerjaan melibatkan tenaga kerja yang independen untuk dikontrak secara jangka pendek serta pekerjaannya terhubung langsung ke pelanggan melalui pasar digital yang digunakan (Jabagi et al., 2019). *Gig economy* telah menciptakan dua pola pekerjaan baru berdasarkan pada basis pekerjaan yang dilakukan melalui (i) pola pekerjaan yang berbasis “crowded word” dan (ii) pola pekerjaan yang berbasis “on demand work” (Mehta & Kumar, 2020). Model sistem ekonomi baru ini telah berdampak signifikan di berbagai belahan dunia yang terlebih dahulu menjadi pionir *gig economy* dan berdampak pula pada situasi ketenagakerjaan di Indonesia.

Digitasi ekonomi platform juga dirasakan oleh Indonesia sejak 2015 dengan munculnya tren potensi pekerjaan baru yang berkembang dan eksis hingga saat ini (Kurniawan & Aruan, 2021). Kemunculan perusahaan startup teknologi multi-layanan seperti Gojek, Grab, Uber dan Maxim menjadi beberapa contoh bahwa dampak *gig economy* telah sampai di Indonesia (Tan, 2021). Perubahan pasar tenaga kerja dengan adanya fragmentasi hubungan kerja tradisional menjadi pekerjaan intermiten jangka pendek untuk banyak pihak *Gig*, telah membawa sejumlah tantangan bagi regulator (Adams, 2018). Fakta ini jelas terlihat dengan timbulnya beragam reaksi pasca hadirnya berbagai platform online sebagai misal Gojek, Grab, Uber dan Maxim yang menjamur pesat di Indonesia. Sebagaimana diuraikan Istianto & Maulamin (2017), kehadiran transportasi berbasis aplikasi seringkali menuai konflik karena pergeseran sistem ekonomi di Indonesia tidak dibarengi dengan basis pengaturan yang jelas.

Salah satu persoalan yang hingga kini menjadi perdebatan dari *gig economy* adalah status ketenagakerjaan. Hubungan antara penyedia layanan dan pekerja dikategorikan sebagai hubungan kemitraan karena pekerja dianggap sebagai *self-employed* (Prassl, 2018). Hubungan kemitraan sejatinya tidak dikenal dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), alih-alih UU Ketenagakerjaan justru hanya mengatur soal hubungan kerja. Hal ini lah yang menjadi suatu refleksi untuk meninjau kembali relasi

kerja yang selama ini berlangsung dalam hubungan kemitraan antara penyedia layanan dan driver online (Sunardi, 2021).

Nastiti (2011) memetakan permasalahan ketenagakerjaan dalam fenomena gig economy menjadi dua aspek, pertama, belum ada kerangka regulasi yang secara spesifik mengatur bisnis layanan perantara digital (digital middleman) yang menjadi model bisnis. Kedua, absennya aturan mengenai relasi kerja berbasis kemitraan semu yang melandasi model bisnis digital middleman. Fenomena ini bukan hal yang baru, sebelum Indonesia, Amerika telah merasakan persoalan tersebut. Uber di Amerika Serikat justru dapat tumbuh dengan sangat pesat salah satunya dikarenakan manuver politik “regulasi destruktif lewat dua langkah”, pertama, Uber mengabaikan kerangka regulasi dengan menyatakan bahwa bisnis model dari Uber berbeda dan kedua, Uber secara tidak langsung memaksa pemerintah adaptif terhadap kebutuhannya dengan alasan on-demand pada pasar (Collier et al, 2018). Persis, inilah yang Indonesia alami dengan Gojek, Grab, Uber dan Maxim khususnya pada aspek ketenagakerjaan yang akhirnya mendistingsi pekerja konvensional dan pekerja pada aplikasi berbasis platform.

Pemerintah sejatinya telah mengambil langkah dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 118 Tahun 2018 yang telah diubah melalui Peraturan Menteri Perhubungan No. 12 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Angkutan Sewa Khusus. Dua regulasi tersebut sayangnya tidak menjawab permasalahan terhadap relasi ketenagakerjaan antara penyedia layanan dan pekerja. Dapatlah dikatakan regulasi tersebut salah diagnosis dan hanya menjawab persoalan secara parsial. Permenhub 12/2019 hanya menjawab persoalan secara horizontal berkaitan dengan bisnis transportasi, walaupun Permenhub juga mengatur hubungan kemitraan, hal ini dapat dilihat sebagai bentuk kebingungan pemerintah dalam memberikan nama pada hubungan kerja antara penyedia layanan aplikasi dan driver online. Oleh karena itu, pemerintah sejatinya belum hadir dengan begitu konkret dalam menjawab isu laten hubungan vertikal tidak setara antara penyedia layanan aplikasi dan driver online yang sangat eksploitatif.

Selama ini, hubungan kemitraan bersandar pada ketentuan yang tertuang pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata). Perjanjian kemitraan sendiri merupakan salah satu bentuk perjanjian tidak bernama yang menurut Pasal 1319 KUHPperdata bahwa tunduk pada peraturan umum perjanjian. Oleh karenanya, keabsahan perjanjian kemitraan disandarkan pada Pasal 1320 KUHPperdata yaitu kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan kausa yang diperbolehkan. Perjanjian kemitraan mengandaikan adanya pihak yang melakukan perjanjian dengan keadaan setara. Namun, hal ini tidak tercermin dalam perjanjian kemitraan platform layanan jasa online di Indonesia saat ini. Uraian ini sejalan dengan kesimpulan Wulansari (2021), bahwa terjadi monopoli pengaturan kerja dalam gig economy oleh perusahaan penyedia layanan sehingga tidak linier bila dikaitkan dalam kerangka konseptual yang selama ini menjadi acuan.

Urusan pembangunan nasional khususnya dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia selalu diupayakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran pekerja (Fitriyaningrum, 2019). Hal ini salah satunya berkaitan dengan jaminan perlindungan hak setiap pekerja; yang juga erat kaitannya dengan kewajiban pemerintahan Indonesia untuk mencapai Sustainable Development Goals 2030 (SGDs 2030) (United Nations, 2015) seperti soal Goal 8 SGDs tentang “Decent Work and Economic Growth” yang menjelaskan soal perlindungan dan pekerjaan yang baik terhadap pekerja. Hal ini dipertegas kembali pada Target 8.5 mengenai “Full Employment And Decent Work With Equal Pay” dan Target 8.8 mengenai “Protect Labour

Rights And Promote Safe Working Environments". Dua target ini semestinya menjadi perhatian pemerintah untuk dapat melindungi para pekerja di sektor gig economy yang saat ini sedang merebak di Indonesia.

Mengingat bahwa model bisnis dalam gig economy setidaknya memiliki tiga faktor penting yang terdiri dari infrastruktur teknologi (platform, konektivitas massa, digitalisasi), sosial (perilaku dan preferensi konsumen), dan ekonomi-politik (fleksibilitas, regulasi negara, kekuatan pekerja, globalisasi dan jaringan outsourcing) (Woodcock & Graham, 2019). Oleh karena itu, dalam menjawab problem yang saat ini, penelitian ini akan lebih menekankan pada komponen ekonomi-politik dengan menganalisis kebijakan negara berkaitan dengan model bisnis gig economy yang sudah eksis belakangan ini. Penelitian ini setidaknya melihat problem ketenagakerjaan pada hubungan kemitraan di Indonesia dengan mengelaborasi analisa pada (i) dekonstruksi status ketenagakerjaan bagi driver online di Indonesia berdasarkan pertimbangan keterpenuhan unsur, pengaturan pada International Labour Organization (ILO) dan komparasi dengan negara lain dan (ii) rekonstruksi pengaturan hubungan ketenagakerjaan driver online agar dapat memenuhi standar pekerjaan yang baik dan layak terhadap pekerja gig economy di Indonesia.

2. Metode Penelitian

Guna mendapatkan analisa yang komprehensif berkaitan dengan refleksi hubungan kemitraan pada gig economy di Indonesia, penelitian ini akan menggunakan penelitian secara hukum normatif (Soekanto & Mamudji, 2011). Pendekatan yang digunakan dalam meneliti pada penelitian ini bersandar pada pendekatan dengan cara meninjau dari segi peraturan perundang-undangan (statute approach), pendekatan pendekatan konseptual (conceptual approach) dan pendekatan perbandingan (comparative approach). Pendekatan perundang-undangan akan (i) menganalisis dan membandingkan unsur-unsur hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh driver online dan (ii) melihat keabsahan kebebasan berkontrak pada ketentuan perjanjian hubungan kemitraan yang selama ini menjadi status pekerja terhadap penyedia layanan aplikasi dan (iii) melihat potensi pengaturan secara ius constituendum terhadap hubungan ketenagakerjaan yang baik dan layak dalam model bisnis gig economy di Indonesia saat ini dan di masa depan. Pendekatan konseptual akan menguraikan mengenai doktrin-doktrin berkaitan dengan hubungan kerja dan hubungan mitra dengan mengelaborasi dengan menggunakan pendekatan perbandingan dengan praktek negara lain terhadap mendekonstruksi status ketenagakerjaan driver online pada gig economy di Indonesia.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Hubungan Hukum antara Driver Ojek Online dengan Perusahaan Penyedia Layanan

Di balik layanan transportasi online yang menjadi primadona urban, terdapat nuansa eksploitatif driver melalui distorsi hukum terhadapnya. Perusahaan berhasil menciptakan sebuah ilusi yang seolah menggambarkan adanya posisi setara antara perusahaan dan driver dengan status “mitra/partner” (Cherry & Aloisi, 2016). Dengan posisi tawar yang sejatinya lebih rendah, driver justru terjebak. Relasi kemitraan yang semu tersebut tidak terlepas dari perantara teknologi yang menyebabkan batasan antara majikan dan buruh menjadi lebih buram (Mas, 2022).

“Hubungan kemitraan” yang kini terjalin antara driver dan penyedia layanan didasari oleh adanya perjanjian kerjasama. Meskipun demikian, perjanjian yang disediakan perusahaan tidaklah memuat unsur-unsur kesetaraan selayaknya hubungan kemitraan, justru cenderung merugikan driver dengan pembebanan kewajiban yang lebih besar tanpa disertai pemenuhan hak (Chadajah, 2019). Perjanjian yang diserahkan perusahaan juga bersifat *forcibly followed* atau wajib untuk ditaati tanpa melalui proses diskusi terlebih dahulu mengenai materi muatan dalam perjanjian. Kondisi ini sangat bertolak belakang dengan “ruh” dan “napas” dari asas kebebasan berkontrak dalam suatu perjanjian, yang mensyaratkan adanya keseimbangan dalam kedudukan para pihak sehingga dapat menghasilkan perjanjian yang tidak berat sebelah (Mawanda, 2019). Kendati demikian, dalam konteks perjanjian kemitraan antara driver dan penyedia layanan justru tampak jelas bahwa terdapat pihak yang memiliki daya tawar lebih kuat (perusahaan) dengan kemampuan yang lebih tinggi dari segi penguasaan terhadap modal, teknologi maupun kemampuan. Sedangkan pihak lainnya (driver) memiliki posisi tawar yang rendah dengan posisi yang mengharuskannya untuk menerima isi kontrak secara keseluruhan. Dalam situasi tersebut hanya terdapat dua pilihan alternatif bagi pihak yang berdaya tawar rendah: menerima atau menolak. Oleh karena itu, unsur kesepakatan sebagai syarat sahnya suatu perjanjian kembali dipertanyakan dalam situasi tersebut, apakah benar-benar didasari oleh kesepakatan atau terdapat daya paksa di baliknya (Saputra, 2016).

Nuansa eksploitatif semakin jelas ketika relasi kemitraan dalam model bisnis ekonomi gig ini tidak didasarkan pada norma hukum yang jelas guna memperoleh perlindungan ideal. Hingga kini, dasar hukum yang digunakan hanyalah berupa Peraturan Menteri Perhubungan No. 118 Tahun 2018 dan No. 12 Tahun 2019 yang sebetulnya merupakan “kemenangan yang tidak ideal” (Nastiti, 2021). Dikatakan sebagai sebuah kemenangan karena kehadirannya mampu menjawab persoalan horizontal terkait kompetisi bisnis transportasi konvensional dan online berbasis aplikasi serta memberikan legitimasi hukum terhadapnya. Namun di sisi lain, tampak posisi tidak ideal dengan kosongnya pengaturan dalam menyelesaikan persoalan vertikal berupa relasi kerja antara para pihak. Penentuan terhadap relasi kerja yang ideal tersebut sejatinya dapat dikaji berdasarkan tiga perspektif yakni: (i) interpretasi keterpenuhan unsur hubungan ketenagakerjaan; (ii) konsep hubungan kerja menurut ILO; dan (iii) studi komparatif pengaturan negara lain.

3.1.1 Interpretasi Keterpenuhan Unsur Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja ditentukan dari tiga unsur yakni: pekerjaan, upah dan perintah. Dikaitkan dengan hubungan driver dengan perusahaan penyedia layanan, telah terjadi miskategorisasi dari hubungan kemitraan yang sebenarnya dalam praktiknya memenuhi setiap unsur dalam hubungan kerja dengan adanya mekanisme-mekanisme terselubung perusahaan.

(1) Keterpenuhan Unsur Pekerjaan

Unsur pekerjaan menekankan pada adanya kewajiban bagi pekerja, yang bersifat individual dan tidak dapat dialihkan kepada orang lainnya (Farianto, 2019). Dalam situasi driver, unsur ini terpenuhi dengan jelas mengingat driver hanya diperbolehkan untuk mendaftarkan dirinya dengan satu akun saja (Farianto, 2019). Dengan demikian, setiap driver terikat pada hubungan yang bersifat individual dengan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang tidak dapat dialihkan terhadap pihak lainnya.

(2) Keterpenuhan Unsur Upah

Salah satu dalih utama perusahaan dalam tidak menggunakan hubungan kerja adalah absennya unsur upah di dalamnya. Perusahaan menganggap dirinya tidak berperan dalam pemberian upah, melainkan hanya bertindak sebagai penghubung driver dengan konsumen (Nastiti, 2017). Kendati demikian, terdapat mekanisme terselubung perusahaan yakni penerapan sistem poin dan insentif yang akan berimbas langsung terhadap jumlah penghasilan driver (Sunardi, 2021). Mekanisme tersebut berhasil membebaskan perusahaan dari tuntutan besaran pendapatan yang layak oleh para driver dengan dalih bahwa pemberian insentif dilaksanakan berdasarkan skema manajemen pelanggan dan perusahaan hanya berperan sebagai “perantara”. Di samping itu, penetapan terhadap harga-harga layanan yang diberikan pun sepenuhnya merupakan kewenangan yang dimiliki oleh perusahaan. Driver tidak memiliki hak untuk melakukan negosiasi terhadap komponen tarif maupun nilai bayar atas jasa yang telah diberikannya. Ketentuan tersebut terdapat dalam kontrak antara driver dan perusahaan aplikasi Gojek yakni pada Pasal 15.3 poin d sampai dengan poin f, serta dijumpai pula dalam kontrak perusahaan Grab pada Pasal 3.2.3.

Kondisi ini semakin menunjukkan adanya ketimpangan kuasa antara perusahaan dengan driver yang lebih mengarah pada hubungan subordinatif dibandingkan koordinatif sebagaimana ciri utama dari hubungan kemitraan. Tidak hanya itu, beberapa pasal yang dimuat dalam perjanjian kemitraan yang ditawarkan pun dilengkapi dengan klausul yang menyatakan bahwa dalam hal terdapat perubahan ketentuan secara berkala, maka perusahaan tidak akan memberikan pemberitahuan maupun meminta persetujuan driver secara langsung. Dalam perjanjian yang diberikan oleh Perusahaan Gojek ketentuan tersebut dimuat dalam Pasal 8.4, Pasal 8.5, Pasal 8.8 dan Pasal 15.3. Begitu pula klausul yang sama juga digunakan oleh Grab pada Pasal 3.2.3, Pasal 6.1.1, Pasal 6.1.5, Pasal 7.1.2, Pasal 9.2 dan Pasal 29.1 dalam perjanjian kerja sama yang ditawarkannya pada driver sebagai mitra.

(3) Keterpenuhan Unsur Perintah

Dalam hubungan antara driver dan penyedia layanan, unsur perintah tampak melalui sifat ketergantungan driver terhadap platform atau aplikasi perusahaan. Performa tiap driver selalu berada di bawah pengawasan dan kontrol sistem aplikasi. Perusahaan juga menerapkan metode “gamification work” berupa permainan algoritma teknologi digital yang sepenuhnya dikendalikan oleh perusahaan sehingga mengakibatkan driver harus berusaha untuk bekerja dengan lebih keras demi memperoleh pendapatan yang lebih tinggi melalui kalkulasi poin, bonus persentase performa dan rating yang diberikan kepadanya (Nastiti, 2017). Oleh karena itu, secara tidak langsung maka terdapat perintah bagi driver untuk terus memperoleh pelanggan dan mempertahankan performa yang dimilikinya. Perusahaan bahkan menerapkan sistem pemberian sanksi terhadap driver

yang mengalami “sepi order”, yang berujung pada pemutusan hubungan kemitraan secara sepihak (Mas et al,2022).

3.1.2 Konsep Hubungan Kerja Menurut ILO

Seiring dengan perkembangan situasi ketenagakerjaan di dunia, ILO memberikan klasifikasi jenis-jenis hubungan kerja yang kini terbagi menjadi dua, yakni hubungan kerja standar dan hubungan kerja non-standar. ILO lantas menjabarkan terdapat tiga karakteristik yang melekat pada hubungan kerja standar yakni adanya pekerjaan yang dilaksanakan dalam waktu penuh, merupakan pekerjaan tetap dan didasari oleh adanya perjanjian kerja (*International Labour Organization*, 2015). Hubungan kerja standar inilah yang saat ini telah diatur dan diakomodir dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan di Indonesia. Di sisi lain, hubungan kerja non-standar dapat diartikan sebagai konsep hubungan kerja yang berada di luar ruang lingkup hubungan kerja standar dan sifat-sifat yang dimilikinya (*International Labour Organization*, 2015).

Hubungan kerja non-standar terbentuk sebagai wujud progresivitas bisnis dan ketenagakerjaan sehingga menyebabkan hukum pun harus bergerak untuk menyesuaikan dan tetap memberikan perlindungan hukum. Perlindungan tersebut wajib diberikan utamanya dalam konteks perlindungan pekerja dengan hubungan kerja non-standar yang bersifat rentan (De Stefano, 2015). Hubungan kerja jenis ini dibagi ke dalam empat klasifikasi yakni:

(1) Temporary Employment

Temporary employment merupakan hubungan kerja yang berlangsung sementara waktu atau dengan kata lain telah memiliki batas waktu berakhirnya suatu hubungan kerja secara terencana (Ongera & Juma, 2023). Dalam UU Ketenagakerjaan, jenis hubungan kerja ini dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang sebelum dilakukan perubahan telah disertai dengan jelas dan pasti terkait batasan jenis pekerjaan tertentu yang dapat menerapkan PKWT serta batasan waktu maksimal PKWT yakni 2 tahun.

(2) Multi-party Employment

Jenis hubungan kerja *multi-party employment* dilaksanakan dengan melibatkan lebih dari dua pihak dalam hubungan kerja tersebut yakni pekerja, unit ekonomi tempat pekerjaan dilakukan dan pihak ketiga (Barnat & Hunter, 2018). Salah satu bentuk dari hubungan kerja ini telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan yakni konsep *outsourcing* dalam bentuk perjanjian alih daya dan perjanjian pemborongan.

(3) Part time and On-call Work

Dalam *ILO Part-time Work Convention*, 1994 (No. 175), *part time worker* atau pekerja paruh waktu didefinisikan sebagai pekerja dengan waktu kerja yang lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja waktu penuh. Oleh karena dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2014 telah ditetapkan bahwa standar waktu kerja normal ialah 35 jam seminggu, maka pekerja paruh waktu dapat dikatakan memiliki waktu kerja kurang dari 35 jam. Sedangkan dalam pekerjaan panggilan (*on-call work*), pekerja tidaklah terikat pada jangka waktu tertentu melainkan hanya bekerja apabila terdapat panggilan yang membutuhkannya (Izzati, 2021). Jenis hubungan kerja ini belum diatur secara rinci dalam UU Ketenagakerjaan.

(4) Disguised Employment/Dependent Self-Employment

Menurut ILO, *disguised employment* atau “hubungan kerja terselubung” adalah sebuah situasi yang menggambarkan majikan melakukan penyembunyian terhadap status hukum pekerja dan memperlakukannya seolah bukan seorang pekerja (ILO, 2015). Sedangkan *dependent self-employment* atau “hubungan kerja mandiri yang bergantung”

menunjukkan situasi ketika pekerja melaksanakan pekerjaannya di bawah sebuah kontrak yang bukanlah berupa kontrak kerja; bukan termasuk dalam kategori pekerja; namun di sisi lain sejatinya pendapatan yang diperolehnya dari pekerjaan yang dilaksanakan sangat bergantung pada perusahaan atau majikannya tersebut (Izzati, 2021).

Dalam perkembangan *gig economy*, klasifikasi hubungan kerja *dependent self-employment* terlihat melalui kehadiran *platform online* dan pekerja mandiri seperti perusahaan penyedia layanan transportasi *online*. Di satu sisi, perusahaan menggunakan dalih tidak terpenuhinya unsur hubungan kerja akibat posisi perusahaan yang diklaim hanya berperan sebagai perantara. Namun di sisi lain, kehadiran *driver* sangat bergantung pada perusahaan penyedia layanan. Ketergantungan tersebut dimulai dari penggunaan aplikasi penyedia layanan sebagai sumber utama bagi *driver* untuk memperoleh pekerjaan, hingga dalam melaksanakan pekerjaannya pun, seorang *driver* dikendalikan berdasarkan algoritma aplikasi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara sepihak.

Praktik-praktik ketimpangan relasi kuasa antara perusahaan penyedia layanan dengan *driver* telah menunjukkan bahwa status “mitra” hanya sebuah formalitas. Realitasnya, hubungan antara para pihak, semestinya dikategorikan sebagai hubungan kerja non-standar yakni *dependent self-employment*. Kendati demikian, problematika utama terjadi karena absennya pengaturan hubungan kerja ini dalam peraturan perundang-undangan. Kekosongan hukum menimbulkan isu persoalan hak juga kondisi dimana perusahaan dapat memanfaatkan situasi untuk melakukan eksploitasi terselubung.

3.1.3 Studi Komparatif Pengaturan Negara Lain

Dalam mempertimbangkan formulasi pengaturan hubungan hukum para pihak, penting kiranya untuk menilik ketentuan yang dilaksanakan praktik negara lain sebagai berikut:

(1) Inggris

Pada tahun 2021, *United Kingdom Supreme Court* menjatuhkan putusan yang pada intinya mengklasifikasikan pengemudi Uber sebagai pekerja (Halilintarsyah, 2021). Putusan tersebut didasari oleh adanya pertimbangan bahwa pengemudi Uber berada dalam posisi yang sub-koordinasi dan sangat bergantung dengan perusahaan penyedia layanan Uber sehingga pengemudi hanya memiliki sedikit atau bahkan tidak sama sekali kemampuan dalam meningkatkan posisi ekonomi mereka. Putusan ini pada akhirnya memberikan perlindungan hak-hak pekerja ekonomi *gig*.

(2) Italia

Pada tahun 2019 di Italia, dilakukan amandemen terhadap aturan hukum tahun 2015 dengan tujuan untuk memperluas ruang lingkup perlindungan ketenagakerjaan di luar hubungan kerja, yang kini termasuk pula terhadap pekerjaan yang disediakan melalui *platform*. Ketentuan tersebut berimplikasi pada diberlakukannya pula perlindungan terhadap pekerja *platform* kecuali apabila secara kolektif terdapat perjanjian para pihak yang menentukan sebaliknya (A. Aloisi dan V De Stefano, 2020). Pada Februari 2021, *Italian Labour Inspectorate* bahkan memerintahkan *platform* jasa pengiriman makanan untuk menerapkan perlindungan tenaga kerja terhadap 60.000 *driver* di Italia dan memberikan sanksi berat apabila

terdapat dugaan penyimpangan perlindungan yang dilakukan terhadapnya (E. Parodi, 2021).

(3) Belanda

Pada tahun 2006, Belanda mengeluarkan "*Labour Relationship Decision*" yang pada intinya memuat klasifikasi perbedaan antara pekerja dan pekerja mandiri (*Self-employment*) dalam menentukan status perpajakan dan perlindungan sosial. Ketentuan yang terbaru lantas dibentuk sebagai bagian dari pendekatan terpadu dengan *Labour Market Policy*. Komisi Independen melakukan penilaian terhadap kebijakan nasional terkait klasifikasi ketenagakerjaan dan merekomendasikan dilakukannya "modernisasi" konsep subordinasi yang terdiri dari dua kriteria yakni apakah aktivitas pekerja merupakan bagian dari aktivitas rutin perusahaan dan apakah integrasi pekerja dalam bisnis perusahaan menjadi hal yang sangat penting. Kriteria tersebut menurut Komisi tidak akan secara radikal menyimpangi pedoman otoritas pajak terkait klasifikasi pekerjaan. Lebih lanjut, komisi juga menawarkan adanya "*Presumption of employment*" atau praduga kerja yang menyiratkan bahwa pekerja yang menyediakan tenaga kerja secara pribadi dengan imbalan upah dikategorikan sebagai *employees* (pekerja), kecuali majikan membuktikan bahwa mereka adalah kontraktor independen (ILO, 2016).

3.2 Usulan Formulasi Pengaturan Kerja Driver Online

Terkait pilihan pada jenjang mana formulasi pengaturan akan dimuat, terdapat pandangan yang sama dengan usulan yang disampaikan Izzati (2022), yakni dalam bentuk undang-undang. Alasannya, tidak seperti peraturan menteri, undang-undang tidak bersifat sektoral. Selain itu, proses penyusunannya juga disyaratkan untuk mengakomodir partisipasi masyarakat terlepas dari tahapan mana penyusunan itu sedang berlangsung.

Semata-mata untuk memberikan tawaran awal, tulisan ini akan mengkonstruksi pengaturan kerja layak *driver online* dengan pertama-tama menyandingkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan kondisi *driver online* di lapangan dalam rangka mengetahui tepat-tidaknya pengaturan tersebut terhadap penyelesaian persoalan. Konstruksi di bawah juga tidak mencakup keseluruhan aspek dalam hubungan kerja *driver online*, melainkan hanya hal-hal yang, patut diduga, sebagai puncak gunung es dari praktik penyelundupan hukum ketenagakerjaan.

3.2.1. Ketentuan Mengenai Status Kerja

Sebelum melangkah jauh, hal pertama yang harus diperhatikan adalah status kerjanya. Sebab, tanpa kejelasan tersebut, hak-hak ketenagakerjaan yang hendak diformulasikan akan nihil legitimasi dan berakibat pada ketiadaan ikatan kewajiban antara perusahaan pemberi layanan dengan *driver online*.

Pada uraian pembahasan pertama telah tersaji dasar analisis mengapa hubungan antara driver dengan perusahaan penyedia layanan adalah hubungan kerja. Jenis dari hubungan kerja tersebut pun telah diidentifikasi menjadi *non-standard form of employment* yang mengambil bentuk sebagai *dependent self-employment*. Saat ini, hubungan kerja semacam itu belum mendapat legitimasi yang jelas dalam peraturan perundang-undangan.

Sebaliknya, peraturan perundang-undangan mengkategorikan hubungan kerja *driver online* dengan perusahaan penyedia layanan sebagai hubungan kemitraan. Pengkategorian itu secara eksplisit tertuang pada Permenhub 12/2019. Ayat (2) Pasal a

quo kemudian ‘melempar’ pengaturan hubungan kemitraan pada “...peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Padahal, aturan hukum hubungan kemitraan dalam ranah ekonomi gig belum ada hingga saat tulisan ini dibuat, melainkan baru ada dalam konteks Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Kendatipun begitu, hubungan kemitraan ekonomi gig seharusnya tidak dapat dipadankan dengan yang ada pada ranah UMKM, mengingat perbedaan ruang lingkup keduanya. (Izzati, 2022).

Kalaupun bisa dipadankan, penelitian ini hendak mengingatkan bahwa realitas hubungan yang disebut oleh perusahaan penyedia layanan sebagai “kemitraan” melenceng dari konsep awal ‘mitra’ yang sesungguhnya. Alih-alih setara, perusahaan menunjukkan subordinasi melalui kecenderungannya dalam mengatur ketat driver online. Atas dasar itu, mengawali formulasi kerja layak *driver online*, status kerja sebagai pekerja harus terlebih dahulu diakomodasi.

Menimbang bahwa di dalam undang-undang norma yang dimuat bersifat abstrak, terdapat usulan pelegitimasi *dependent self-employment* dilakukan melalui re-konstruksi atas definisi hubungan kerja. Pada Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan perusahaan dengan **pekerja**/buruh berdasarkan **perjanjian kerja**, yang mempunyai unsur **pekerjaan**, **upah** dan **perintah**”

Unsur-unsur yang dicetak tebal di atas perlu diberikan definisi lanjutan agar dapat mencakup jenis hubungan kerja *dependent self-employment*. Ada definisi unsur yang tidak perlu diubah seperti unsur pekerja, perjanjian kerja, dan upah karena masing-masing telah diatur dengan cukup inklusif—terhadap jenis hubungan pekerjaan lainnya—dalam Pasal 1 angka 3, Pasal 1 angka 21, dan Pasal 1 angka 30. Dua unsur lainnya, yakni pekerjaan dan perintah perlu mendapat sorotan.

Untuk unsur pekerjaan, merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata tersebut salah satunya—dianggap relevan dalam konteks ketenagakerjaan—diartikan sebagai “sesuatu yang dilakukan untuk mendapat nafkah”. Kemudian, *Black’s Law Dictionary* mendefinisikan work sebagai “Any form of physical or mental exertions, or both combined, for the attainment of some object other than recreation or amusement” yang bila diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia berarti “segala bentuk pengerahan tenaga fisik atau mental, atau gabungan keduanya untuk pencapaian beberapa objek selain rekreasi atau hiburan”.

Dua kamus tersebut memberikan kesamaan identifikator:

- 1) adanya ‘sesuatu’ yang dilakukan;
- 2) ada ‘hal’ yang didapatkan atas dilakukannya sesuatu itu.

Dengan tetap tunduk pada konsensus yang nantinya terbentuk, terdapat usulan agar “pekerjaan” diatur dalam Pasal 1 dengan urutan angka yang disesuaikan dan berbunyi:

“Pekerjaan adalah sesuatu yang dilakukan oleh Pekerja untuk mendapatkan Upah”

Kemudian untuk unsur perintah, definisi yang ditawarkan dapat berbunyi:

“Perintah adalah segala tindakan yang dilakukan oleh Pemberi Kerja dengan maksud untuk mengendalikan dan mempengaruhi Pekerja dalam melakukan suatu Pekerjaan.”

Definisi yang ditawarkan hendak menjawab persoalan tersiratnya kontrol yang ada dalam hubungan perusahaan penyedia layanan dan *driver online*, berupa permainan algoritma teknologi digital yang sepenuhnya berada dalam kendali perusahaan (*gamification work*).

Penjelasan terhadap kedua hal di atas berkaitan erat dengan pembahasan pertama pada tulisan ini, yang intinya menegaskan bahwa setiap unsur ‘hubungan kerja’ dalam

UU Ketenagakerjaan terpenuhi, meskipun harus dilakukan telaah lanjutan. Oleh karenanya, konstruksi awal di atas ditujukan untuk menggarisbawahi bahwa hubungan antara *driver online* menjadi pekerja dari perusahaan penyedia layanan, bukan lagi menjadi *self employment*.

3.2.2. Ketentuan Tentang Pengupahan, Hak Istirahat, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Hak Cuti

Usulan konstruksi ketentuan-ketentuan pengupahan, hak istirahat, K3 dan hak cuti dikelompokkan menjadi satu bagian atas dasar keterikatan keempat hal tersebut yang dijabarkan sebagai berikut.

(1) Pengupahan

Secara garis besar, pendapatan *driver* tergolong fluktuatif dan berbeda-beda setiap individunya. Selain waktu kerja, faktor yang mempengaruhi keadaan tersebut adalah tarif yang diterapkan oleh perusahaan penyedia layanan. Akan tetapi, indikator kerja layak dalam hal pengupahan, apalagi jika dilakukan secara purna waktu, seharusnya sama: dilihat dari komponen hidup layak ditambah biaya sarana produksi dan jaminan sosial yang ditanggung. (Novianto, dkk 2001)

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa meskipun *driver* telah menghabiskan waktu yang banyak untuk bekerja, penghasilan yang didapatkan tidak selalu cukup. Bukti atas klaim tersebut dapat terlihat dalam berbagai survei dan penelitian:

- a. Survei Kementerian Perhubungan tahun 2022 menunjukkan pendapatan *driver online* nyaris sama dengan biaya operasionalnya. (Kontan.co.id, 2022)
- b. Penelitian yang dilakukan Nadzah, dkk (2022) mengungkap pendapatan rata-rata sebulan *driver online* Gojek dan Maxim di Surabaya masih berada di bawah Upah Minimum Regional (UMR) Surabaya.
- c. Novianto (2021) menemukan bahwa Kurir Go Kilat hanya mendapat pendapatan bersih sebesar 1.6 juta (setelah dikonversi ke dalam waktu kerja layak) berbanding 4.4 juta UMR Jakarta.

Untuk menghindari persepsi yang bias, penelitian ini tidak akan mengesampingkan adanya data yang menunjukkan pendapatan *driver* yang tergolong tinggi. Pada 2018 lalu, *driver* roda dua dan roda empat bahkan mampu memperoleh rata-rata pendapatan sebesar masing-masing Rp. 381.712 dan Rp. 581.892 perharinya. Namun, hal ini dapat dimungkinkan terjadi hanya saat perusahaan penyedia layanan menjalankan strategi yang kerap disebut “bakar-bakar uang”. (Wulansari, 2021).

Dalam skema strategi tersebut di atas, *driver online* memperoleh pendapatan yang tergolong tinggi bukan karena tarifnya, melainkan insentif yang diberikan perusahaan. Di satu sisi, strategi tersebut akan menarik minat masyarakat karena ilusi layanan transportasi ataupun kurir yang ‘murah’ sehingga permintaan jasa meningkat. Kemudian di sisi lain, *driver* tidak akan rugi dari tarif yang tidak besar, karena telah disokong oleh insentif perusahaan. Pengaruh strategi ini terhadap pendapatan *driver* dapat dilihat dari tren penurunan pendapatan *driver* saat fase “bakar-bakar uang” mulai surut dan berakhir.

Pemerintah sebenarnya telah mencoba melakukan pengaturan mengenai pengupahan *driver online* melalui penetapan tarif yang pertama kali muncul ketentuannya pada Permenhub 12/2019. Pengaturan lebih lanjut terkait hal tersebut dituangkan dalam Keputusan Menteri Perhubungan KM No. 348/2019

tentang Pedoman Perhitungan Biaya Jasa Penggunaan Sepeda Motor Yang Digunakan Untuk Kepentingan Masyarakat Yang Dilakukan Dengan Aplikasi. Sayangnya regulasi tersebut tidak berdampak besar, (Nastiti, 2021) karena mayoritas driver online (di bawah Gojek dan Grab) masih di bawah UMR. (Novianto, 2021).

Penyesuaian pendapatan driver online terhadap UMR sangatlah urgen. Pada UU Ketenagakerjaan, sudah sangat jelas disebutkan bahwa kebijakan upah minimum diupayakan untuk mencapai kebutuhan hidup layak. Secara logis, bilamana pendapatan pekerja tidak mencapai upah minimum tersebut, kelayakan hidup berpotensi dikorbankan. Sampai saat ini, *driver* masih hidup dalam ketidakpastian upah. Kebijakan upah minimum terhadap pekerja ekonomi gig juga didukung oleh banyak akademisi. Konversi status antara perusahaan penyedia layanan dengan driver online menjadi hubungan kerja akan mengikat perusahaan untuk membayar *driver* dengan seminimal mungkin setara dengan upah minimum.

a. Hak Istirahat (Waktu Kerja)

Driver online memiliki posisi 'serba mengorbankan'. Dalam keadaan driver mendapatkan pendapatan setara UMR, secara garis besar yang dikorbankan adalah waktu istirahat. Sebagaimana dikonfirmasi oleh banyak peneliti (Giri & Dewi, 2017), pendapatan driver online sangat dipengaruhi dari lamanya driver beroperasi. Namun, jika driver menerapkan sistem jam kerja dengan waktu yang wajar (sesuai standar undang-undang), pendapatan yang diperoleh kemungkinan tidak cukup.

Di samping itu, sistem yang ada pada saat ini, lebih mendorong driver untuk bekerja selama mungkin. Misalnya, sistem insentif yang diberlakukan Gojek, seakan mengajak driver untuk bekerja dari pukul 08.00 sampai dengan 20.00 dengan target penyelesaian *order*-an tertentu. Di luar dari jam tersebut, insentif tidak dapat diberikan. Kalaupun *driver* melaksanakan pekerjaan di antara jam tersebut, apabila tidak mencapai jumlah *order*-an yang ditetapkan, insentif juga tidak diberikan (Sunardi, 2021). Sehingga, meskipun tergantung pada kehendak *driver* untuk bekerja, tetap tidak dapat dipungkiri, terdapat dorongan untuk bekerja secara konstan dengan waktu yang relatif tidak proporsional. Mekanisme serupa juga ada di platform Grab (Novianto, 2023).

Pada UU Ketenagakerjaan, jam kerja telah diatur pada Pasal 77 ayat (2) yang menentukan lama waktu pekerjaan adalah: "7 jam dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja" atau "8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu". Kondisi jauh berbeda ditemukan pada lapangan, dimana driver online biasanya menghabiskan 11-15 jam sehari untuk mendapatkan pendapatan yang 'lebih' (Giri & Dewi, 2017).

Terhadap hal ini, usulan konstruksi hukum yang dapat ditawarkan adalah mewajibkan perusahaan penyedia layanan mengatur waktu operasional *driver online*. Hal yang dapat dilakukan adalah *shifting*. Dengan demikian, tidak ada pekerja yang harus menghabiskan waktu yang sangat lama hanya untuk mendapatkan pendapatan yang sesuai.

b. Keselamatan dan Kesehatan

Situasi *driver online* saat ini ada pada kombinasi ketidakpastian upah dan dorongan untuk bekerja dengan waktu yang lama. Padahal, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hernawan dkk (2021), mayoritas responden yang diteliti (sebanyak 68,62%) pernah mengalami sakit akibat pekerjaan yang dijalani. Hal ini terjadi, antara lain, karena kecelakaan di jalan saat bekerja. Di samping itu, tidak semua *driver* (dalam jumlah besar) tidak memiliki jaminan kesehatan. Kondisi ini membahayakan *driver* maupun *customer* yang memakai jasa *driver*. Untuk itu, perusahaan penyedia layanan diwajibkan untuk mendaftarkan drivernya dalam BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk proteksi. Untuk mencapai hal tersebut, lagi-lagi pengakuan terhadap status *driver online* sebagai ‘pekerja’ dalam hubungan kerja dengan perusahaan penyedia layanan sangat diperlukan. Sebab, UU Ketenagakerjaan pada Pasal 86 telah memberikan kepastian bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk perlindungan atas K3.

- c. Hak Cuti
Hak Cuti berkaitan erat dengan hak istirahat. Konsep “*no work no pay*” memaksa *driver* memilih satu di antara dua pilihan: 1) bekerja demi mendapatkan pendapatan; atau 2) tidak bekerja untuk melakukan istirahat ataupun menjalankan kegiatan lainnya yang termasuk pada cakupan cuti pada model hubungan kerja standar. Sejauh ini, UU Ketenagakerjaan telah mewajibkan perusahaan untuk memberikan hak cuti selama 12 hari kepada pekerja dengan syarat dan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 79 ayat (3). Untuk memberikan hak yang sama, satu-satunya jalan melegitimasi hubungan kerja *driver online*.

4. Kesimpulan

Dapatlah dikatakan bahwa hubungan antara *driver* dengan perusahaan penyedia layanan mengalami misklasifikasi; yang saat ini dikategorikan sebagai “hubungan kemitraan” meskipun sejatinya hubungan kerja. Alasannya, kesetaraan yang menjadi karakteristik hubungan kemitraan justru tidak tampak pada praktik pelaksanaan ekonomi *gig* yang dilakoni *driver*. Sebaliknya, praktik memperlihatkan relasi antara para pihak sifatnya timpang, sehingga menciptakan nuansa eksploitatif dari perusahaan. Inggris, Belanda dan Italia telah sepakat pada posisi bahwa orang-orang yang bekerja dalam skema tersebut memiliki status sebagai pekerja. Untuk itu, diperlukan konstruksi hukum dengan jalan memperluas makna unsur ‘hubungan kerja’ yang kemudian berimplikasi langsung pada terikatnya perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja seperti upah minimum, waktu kerja yang proporsional, K3, dan hak cuti.

Daftar Referensi

- Abi Adams, Judith Freedman & Jeremias Prassl. Rethinking Legal Taxonomies for the Gig Economy. *Oxford Review of Economic Policy* 34(3), 475–94. doi: <https://doi.org/10.1093/oxrep/gry006>
- Antonio Aloisi dan Valerio De Stefano. (2020). Delivering employment rights to platform workers. *il Mulino*, 31 January. Available at: https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News:NEWS_ITEM:5018 [Accessed May 20, 2023]
- Arif Novianto. (2023). Resistance is Possible: Lives of Grab Workers in Indonesia. Available at: <https://labourreview.org/grab-in-indonesia/> [Accessed May 23, 2023]

- Arif Novianto, Yeremias T. Keban, dan Ari Hernawan. (2021). Mendorong Kerja Layak & Adil bagi Pekerja Gig: Kajian Awal tentang Ekonomi Gig di Indonesia, dalam Yeremias T. Keban, Ari Hernawan, dan Arif Novianto (eds.). *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia*. Yogyakarta: IGPA Press
- Aulia D. Nastiti. (2021). Dijamin Regulasi, Dikontrol Aplikasi: Keterbatasan Kebijakan Transportasi dalam Melindungi Kerja Pengemudi Gig, dalam Yeremias T. Keban, Ari Hernawan, dan Arif Novianto (eds.). *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia*. Yogyakarta: IGPA Press
- Balwant Singh Mehta & Arjun Kumar. (2020). Future of Work: The Emerging Gig Economy. *Journal of Development Policy Review*, 1(1), 10-16. doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4112906>
- Bambang Istianto & Taufan Maulamin. (2017). Kebijakan Transportasi Online dan Konflik Sosial. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara ASIAN*, 5(2), 99-136. doi: <https://doi.org/10.47828/jianaasian.v5i2.9>
- David Tan. (2021). A Brave New Frontier in the Dichotomous Indonesian Labour Law: Gig Economy, Platform Paradox and Workers Without Employers. *Mimbar Hukum*, 33(1), 1-38. doi: <https://doi.org/10.22146/mh.v33i1.1956>
- Devi Intan Chadijah, Mahendra Wijaya & Raden Bagus Soemanto. (2019). Industrial Relations between Ojek Online Drivers with PT. Gojek Indonesia Branch of Surakarta 3(2), 620-634. doi: <https://doi.org/10.18196//jiwp.3236>
- Emilio Parodi. (2021). Milan prosecutors order food delivery groups to hire riders, pay 733 million euros in fines. Reuters, 24 February. Available at: <https://www.reuters.com/article/italy-prosecutors-riders/milan-prosecutorsorder-food-delivery-groups-to-hire-riders-pay-733-mln-euros-in-fines-idUSL8N2KU78Z> [Accessed May 22, 2023]
- Fuat Edi Kurniawan & Norman Luther Aruan. (2021). Digitalisasi Dan Pola Kerja Baru: Dampak Bagi Industrialisasi Dan Respons Kebijakan Ketenagakerjaan. *Jurnal Sosioteknologi*, 20(3), 395-409. doi: <https://doi.org/10.5614/sostek.itbj.2021.20.3.11>
- Gojek. (2023). Perjanjian Kemitraan Untuk Mitra PT Paket Anak Bangsa. Available at: <https://www.gojek.com/app/kilat-contract/> [Accessed May 22, 2023]
- Grab. Ketentuan Layanan: Transportasi, Pengiriman dan Logistik. Available at: <https://www.grab.com/id/terms-policies/transport-delivery-logistics/> [Accessed May 22, 2023]
- International Labour Organization. (2015). *Non-standard Forms of Employment*. Geneva: International Labour Organization
- International Labour Organization. (2016). *Non-Standard Employment Around the World: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: Document and Publications Production, Printing and Distribution Branch (PRODOC) ILO
- Jeremias Prassl. (2018). *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford: Oxford University Press
- Julyatika Fitriyaningrum. (2019). Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Indonesian State Law Review*, 2(1), 322-335. doi: <https://doi.org/10.15294/isrev.v2i1.38448>
- M Kharis Mawanda dan Adam Muhshi. (2019). Perlindungan Hukum Mitra Ojek Daring di Indonesia. *Lentera Hukum* 6(1), 35-54. doi: <https://doi.org/10.19184/ejhl.v6i1.9203>

- Miriam A. Cherry & Antonio Aloisi. (2016). Dependent Contractors in the Gig Economy: A Comparative Approach. *American University Law Review*, 66(3), 635-689. doi:<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2847869>
- Nabiyla Risfa Izzati. (2022). Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek Online: Distorsi Logika Hubungan Kemitraan Ekonomi Gig. *Undang: Jurnal Hukum*, 5(2), 325-356. doi: <https://doi.org/10.22437/ujh.5.2.325-356>
- Nour Barnat dan David Hunter. (2018). *Multi-party Work Relationships; Concepts, Definitions and Statistics*. Geneva: International Labour Organization
- Nura Jabagi, Anne-Marie Croteau, Luc K. Audebrand, Josianne Marsan. (2019). Gig-Workers' Motivation: Thinking Beyond Carrots and Sticks. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 192-213. doi: <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0255>
- Oka Halilintarsyah. (2021). Ojek Online, Pekerja atau Mitra?. *Jurnal Persaingan Usaha* 1(2) doi: <https://doi.org/10.55869/kppu.v2i.24>
- Putu Ceitrayani Giri dan Made Heny Urmilla Dewi. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Driver Go-Jek di Kota Denpasar, Bali. *E-Jurnal EP Unud* 6(6), 948-975
- Pranade Mas, Agusmidah dan Suria Ningsih. (2022). Studi Komparasi Hubungan Kerja Non-Standar Dependent Self Employment dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dan Hukum Inggris Pada Era Gig Economy. *Mahadi: Indonesia Journal of Law* 1(2), 181-199
- Rendy Saputra. (2016). *Kedudukan Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden) dalam Hukum Perjanjian Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Renny Puspitarini, Abdul Basit. (2020). Persoalan Struktural Ekonomi Gig: Studi Kasus Start-Up Bisnis Transportasi Daring Di Indonesia. *Jurnal Bina Media*, 15(4), 4327-4336. doi: <https://doi.org/10.33758/mbi.v15i4.868>
- Ruth Berins Collier, V.B. Dubal & Christopher L. Carter. (2018). Disrupting Regulation, Regulating Disruption: The Politics of Uber in the United States. *Perspectives on Politics*, 16(4), 919-937. doi: <https://doi.org/10.1017/S1537592718001093>
- Ruth Moraa Ongeru dan Dennis Juma. (2023). Influence of Temporary Employment on Employee Performance: A Case Study of Safaricom Limited. *International Journal of Engineering, Economic, Social Politic and Government* 1(2), 1-37. Retrieved from <https://ijespgjournal.org/index.php/ijespg/article/view/8>
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji. (2011). *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sunardi. (2020). Ilusi Insentif di Gojek: Cara Perusahaan Platform Mengontrol Pekerja Gig dalam Relasi Kemitraan yang Semu, dalam Yeremias T. Keban, Ari Hernawan, dan Arif Novianto (eds.). *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia*. Yogyakarta: IGPA Press
- Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, dan Mathias Wouters. (2021) *Platform Work and The Employment Relationship*. ILO Working Paper 27. Geneva: International Labour Organization
- Valerio De Stefano. (2015). The Rise of The "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the "Gig-Economy". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 1-51. doi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
- Willy Farianto. (2019). *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*, Jakarta: Sinar Grafika