

**STUDI KOMPARASI HUBUNGAN KERJA NON-STANDAR
DEPENDENT SELF EMPLOYMENT DALAM HUKUM
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA DAN HUKUM
INGGRIS PADA ERA *GIG ECONOMY***

Pranade Mas, Agusmidah, Suria Ningsih
Universitas Sumatera Utara
Email: pranadem@gmail.com

ABSTRAK

Perjanjian kemitraan yang dijalin oleh Mitra pengemudi dengan platform Grab dan Gojek melahirkan jenis hubungan hukum yang tidak dapat diklasifikasi sebagai hubungan kerja, karena disinyalir tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja namun tidak pula memenuhi ketentuan hubungan kemitraan sehingga diduga sebagai hubungan kerja non-standar *Dependent self-employment*. Sementara itu, *UK Supreme Court* menyatakan bahwa pengemudi Uber merupakan *Worker* atau pekerja. Penelitian ini dimaksud untuk dapat menjawab mengenai konstruksi hukum, aspek hukum serta perlindungan hukum pada hubungan kerja non-standar *Dependent self-employment* pada Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Inggris di era *Gig economy*. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian Hukum Normatif dengan menggunakan data sekunder sebagai data utama. Belum ada susunan regulasi yang secara jelas dan spesifik mengatur mengenai model bisnis layanan perantara digital serta hubungan kerja berbasis kemitraan seperti model bisnis Gojek dan Grab, sedangkan konstruksi hukum di Inggris sendiri berlandaskan pada keputusan pengadilan mulai dari *Employment Tribunal* hingga *UK Supreme Court*. Dalam kontrak antara perusahaan aplikasi Gojek dan grab dan pengemudi tergambar hubungan yang bersifat subordinatif karena adanya kontrol serta ketidaksetaraan. Dibandingkan dengan Inggris, pasca putusan pengadilan *UK Supreme Court* Uber telah melakukan pembaruan dan menyesuaikan kontraknya dengan putusan pengadilan. Upaya pemerintah Indonesia untuk melindungi *Dependent self-employed workers* adalah dengan mengeluarkan Permenhub Nomor 12 Tahun 2019. Namun, dalam melindungi *Dependent self-employed workers* di Indonesia terdapat beberapa hambatan yakni perantara teknologi, dan absennya instrumen hukum yang mengatur mengenai makna unsur perintah.

Kata Kunci: Hubungan Kerja, *Dependent self-employment*, Hubungan Kemitraan, *Gig economy*

ABSTRACT

The partnership agreement between the Grab and Gojek drivers and platforms gave rise to a type of legal relationship that cannot be classified as an employment relationship, because it is alleged that it does not meet the elements of a employment relationship but does not fulfill the provisions of a partnership relationship so it is suspected as a dependent self-employment relationship. Meanwhile, the UK

Supreme Court ruled that Uber drivers are workers. This research is intended to be able to answer about legal construction, legal aspects and legal protection in Dependent self-employment relationship in Indonesian Employment Law and English Law in the Gig economy era. The method used in this research is a normative law research method using secondary data as the main data. There are no clear and specific law regarding the business model of digital service intermediaries and partnership relationships such as the Gojek and Grab models, while the legal business in the UK itself is based on court decisions ranging from the Employment Tribunal to the UK Supreme Court. The contract between the Gojek and Grab application companies and the driver depicts a subordinate relationship due to control and inequality. Compare with the UK, after the UK court decision Uber has carried out and adjusted its contract with the court's decision. The Indonesian government's effort to protect self-employed workers is by issuing the Ministry of The Transportation Regulation No.12 Year 2019. However, in protecting dependent self-employed workers in Indonesia there are several obstacles, including technological intermediaries and the absence of legal instruments that regulate about the meaning of command.

Keywords: *Employment Relationship, Dependent self-employment, Partnership Relationship, Gig economy*

PENDAHULUAN

Dependent self-employment adalah istilah dari hubungan kerja non-standar yang dimaknai oleh *International Labour Organization* (ILO) sebagai situasi dimana seseorang yang tidak bekerja dibawah kontrak kerja dan tidak dianggap sebagai golongan pekerja, namun hakikatnya bergantung pada satu atau beberapa klien untuk pendapatan mereka. Salah satu bentuk dari ketergantungan tersebut dapat dilihat dari bagaimana perusahaan mengendalikan pekerja dengan memberikan instruksi tentang bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan.¹

Di Indonesia, hubungan kerja dalam konsep Hukum Ketenagakerjaan pada mulanya hanya dikenal dengan satu jenis hubungan kerja saja, yakni hubungan kerja yang sifatnya standar. Hubungan kerja yang bersifat standar tersebut dimaknai oleh Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.² Selain hubungan kerja yang bersifat standar, tercipta hubungan kerja jenis baru yang kerap disebut sebagai hubungan kerja non-

¹ International Labour Organization, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva, 2016, hal 1, diakses pada 29 September 2021 melalui https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534496.pdf.

² Nabiyla Risfa Izzati, *Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Jilid 50, No.3, 2021, hal 291

standar atau *Non-Standard Employment*³ dengan definisi yang sangat beragam di berbagai negara.⁴ *International Labour Organization* (ILO) sendiri mendefinisikan *Non-Standard Employment* sebagai jenis hubungan kerja yang merupakan distorsi dari standar hubungan kerja pada umumnya. Hubungan kerja non-standar tersebut dikelompokkan menjadi *temporary employment*, *part-time* dan *on-call work*, *multi-party employment relationships*, serta *disguised employment relationships / Dependent self-employment*.⁵ Munculnya jenis hubungan kerja non-standar tersebut memicu perubahan pola pikir, pola kerja, dan pola hidup manusia di berbagai negara.⁶ Sehingga atas perubahan pola-pola tersebut muncullah istilah *Gig economy*, yakni istilah untuk menyebut pasar tenaga kerja yang berkarakter utama hubungan kerja kontrak dan lepas dengan meninggalkan hubungan kerja standar yang bersifat tetap.⁷

Di Indonesia, eksistensi dari praktik hubungan kerja non-standar *Dependent self-employment* dapat dilihat dari dua perusahaan *Gig economy* terbesar yakni Gojek dan Grab. Melalui hubungan dengan perjanjian kemitraan, kedua perusahaan ini melahirkan jenis hubungan hukum yang tidak dapat diklasifikasikan sebagai hubungan kerja karena disinyalir tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja karena perusahaan aplikasi atau platform penyedia jasa beralih bahwa mereka hanya bertindak sebagai perantara antara pekerja dengan konsumen sehingga mereka tidak dapat dikatakan sebagai pemberi perintah dan upah secara langsung.⁸ Pada dasarnya dapat dilihat bahwa pengemudi ojek *online* memenuhi unsur pekerjaan, upah dan perintah namun terhalang oleh perjanjian kemitraan yang mengikat mereka. Akibatnya, ketidakjelasan dari hubungan yang terjalin antara pengemudi Gojek dan Grab mengakibatkan pengemudi Gojek dan Grab sama sekali tidak mendapat perlindungan di mata Hukum Ketenagakerjaan. Hal ini

³ *Loc. Cit*

⁴ Jeroen Horemans, *Polarisation of Non-standard Employment in Europe: Exploring a Missing Piece of the Inequality Puzzle*, Springer Science+Business Media Dordrecht, 2014, hal 3.

⁵ International Labour Organization, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva, 2016, hal 1, diakses pada 29 September 2021 melalui https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534496.pdf.

⁶ L. Hadi Adha, Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Jurnal Kompilasi Hukum*, Vol. 5, No. 2, Desember, 2020, hal. 292.

⁷ Trade Union Rights Centre, *Ekonomi Informal di Indonesia: Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2020, hal 27, diakses pada 29 September 2021 melalui https://www.turc.or.id/wp-content/uploads/2020/07/LO_Ekonomi-Informal_HiRes-1_compressed.pdf

⁸ Nabiyla Risfa Izzati, *Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Jilid 50, No.3, 2021, hal 297-298.

menyebabkan perusahaan aplikasi secara legal formal tidak harus memberikan “hak pekerja” pada pengemudi.⁹

Peneliti memilih negara Inggris sebagai negara perbandingan karena memiliki beberapa poin dan aspek yang cocok untuk dikomparasi dengan Indonesia. Aspek tersebut yakni pertama, persamaan dalam hal eksistensi dari hubungan kerja non-standar *Dependent self-employment*. Inggris dipilih sebagai negara perbandingan sebab dalam praktik hubungan kerja non-standar *Dependent self-employment*, Inggris (UK) menjadi yang terbanyak di Uni Eropa yakni sebanyak 20,6 % dari seluruh *Dependent self-employed workers* di EU28.¹¹ Kedua, mengenai ada tidaknya hukum yang memayungi hubungan kerja non-standar *Dependent self-employment*. Di Inggris, *Dependent self-employment* ditentukan oleh kasus hukum dengan menggunakan konsep yang lebih luas dari definisi pekerja. Bukan dalam artian sempit sebagai karyawan, hak-hak tertentu dapat ditetapkan untuk semua pekerja, termasuk untuk *Dependent self-employed workers*,¹² sebab di Indonesia sendiri tidak adanya perlindungan hukum bagi pengemudi ojek *online* yang terjebak dalam relasi kerja kemitraan membuat pengemudi tidak bisa menuntut hak sebagai pekerja karena ketimpangan kuasa telah dibungkus oleh perusahaan aplikasi dalam istilah kemitraan. Hal ini tentu merugikan pihak pengemudi karena relasi yang terjalin tidak seimbang namun justru malah tidak mendapat perlindungan hukum.¹³ Dengan mengeksploitasi pengemudi, relasi semacam ini membuat perusahaan mendapatkan keuntungan yang luar biasa tanpa berkewajiban untuk memenuhi hak pekerja pada pengemudi seperti yang diwajibkan hukum. Hak pekerja tersebut seperti membayar upah minimum, batasan terhadap jam kerja, kewajiban perusahaan untuk membayar kerja lembur serta jaminan sosial perlindungan pekerja.¹⁴

Inggris sendiri sudah memiliki putusan pengadilan yang menyatakan pengemudi Uber ditetapkan sebagai pekerja dan diberikan hak upah minimum serta cuti sebagaimana dalam putusan yang telah diputus oleh *UK Supreme Court* pada

⁹ *Ibid*, hal 65.

¹¹ Ioana Alexandra Horodnic dan Colin C. Williams, *Evaluating the working conditions of the dependent self-employed*, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 26, No. 2, 2020, hal 333.

¹² Werner Eichhorst dkk., *Social Protection Rights of Economically Dependent Self-employed Workers*, European Parliamen, Brussels, Agustus, 2013, hal 28.

¹³ Nabiyla Risfa Izzati, *Hubungan Kemitraan dalam Gig Economy: Pandangan Hukum Ketenagakerjaan* (dipresentasikan dalam acara *Difussion #65 "Regulasi Gig Economy: Bagaimana Masa Depan?"*, 2 Desember 2021).

¹⁴ Aulia D. Nastiti, *Dijamin Regulasi, Dikontrol Aplikasi: Keterbatasan Kebijakan Transportasi dalam Melindungi Kerja Pengemudi Gig*, dalam buku Y. T. Keban, A. Hernawan & A. Novianto (Eds.), *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia*, IGPA Press, Yogyakarta, 2021, hal 40.

tanggal 19 Februari 2021.¹⁵ Sehingga dari adanya payung hukum bagi *Dependent self-employed workers* di Inggris dapat diambil perbandingan dan menjadi evaluasi bagi Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh karena itu konstruksi hukum, aspek hukum dan perlindungan hukum bagi *dependent self-employed workers* pada Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Inggris pada era *Gig Economy* perlu untuk dikaji dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penulisan ini adalah metode penelitian hukum normatif yang ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis dan erat hubungannya dengan meneliti bahan-bahan kepustakaan yang mengacu pada norma-norma hukum, dimana data tersebut bersifat sekunder. Sumber data diperoleh melalui data sekunder. Untuk melengkapi analisis dan memperkuat data sekunder, peneliti juga melakukan wawancara dengan Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penulisan skripsi ini adalah Studi Pustaka (*library research*), yaitu data dan keterangan yang dikumpulkan dari bahan-bahan tulisan seperti buku-buku bacaan, jurnal dan undang-undang yang berhubungan dengan rumusan masalah skripsi ini.

PEMBAHASAN

1. Konstruksi Hukum Hubungan Kerja Non-Standar *Dependent Self-Employment* Pada Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Inggris

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, jika memenuhi unsur-unsur dari hubungan kerja maka sepatutnya seseorang dapat diidentifikasi sebagai subjek dari hubungan kerja alias seorang pekerja. Hukum Inggris mengategorikan seorang pekerja (*worker*) dalam sub-bab 230 *Employment Rights Act 1996 UK* sebagai seorang individu yang telah menandatangani ataupun bekerja di bawah kontrak kerja atau kontrak lain yang bentuknya tersirat maupun tersurat, baik secara lisan ataupun tulisan, dimana dalam kontrak tersebut seorang individu berjanji untuk melakukan setiap pekerjaan atau layanan untuk pihak lain secara pribadi dan statusnya bukan sebagai klien ataupun pelanggan dari profesi atau usaha apa pun yang dijalankannya.¹⁸

Peneliti akan menganalisis hubungan hukum antara mitra pengemudi dengan PT Aplikasi Karya Anak Bangsa yang dikenal dengan nama Gojek (selanjutnya akan disebut sebagai Gojek) dan PT Grab Teknologi Indonesia yang dikenal dengan nama Grab (selanjutnya akan disebut sebagai Grab) dengan

¹⁵ Mary-Ann Russon, *Uber drivers are workers not self-employed, Supreme Court rules*, BBC News, 19 Februari 2021, <https://www.bbc.com/news/business-56123668>, Diakses pada 30 September 2021.

¹⁸ Sub-Bab 230, *Employment Rights Act 1996 UK*

pertimbangan bahwa kedua aplikasi tersebut merupakan 2 (dua) perusahaan *Gig economy* raksasa yang sering digunakan konsumen untuk transportasi *online*.²¹

Tidak jauh berbeda dengan Indonesia, pengemudi pada aplikasi Uber di Inggris juga merupakan *independent contractor* dan tidak diikat dengan kontrak dan hubungan kerja.²⁶ Namun, pada tahun 2018, Yaseen Aslam dkk. yang merupakan pengemudi Uber melayangkan gugatan ke *Employment Tribunal* (pengadilan ketenagakerjaan Inggris) hingga pada bulan Februari tahun 2021, akhirnya *UK Supreme Court* memutuskan bahwa para pengemudi Uber tersebut merupakan pekerja, dan bukan agen ataupun kontraktor independen.

Pengertian dari hubungan kerja non-standar *dependent self employment* yang pada intinya ialah ketika seorang individu diperlakukan sebagai pekerja, maka peneliti akan menganalisis setiap unsur hubungan kerja yang ada pada pengemudi ojek *online* Gojek dan Grab.

a) Unsur pekerjaan

Unsur pekerjaan dimaknai sebagai prestasi atau kewajiban yang wajib dilakukan oleh pekerja yang bersifat individual atau dikerjakan sendiri oleh pekerja dan tidak bisa dialihkan.²⁷ Hubungan kerja antara pengemudi ojek *online* dan perusahaan aplikasi mengandung unsur pekerjaan. Karena pengemudi hanya diperbolehkan mendaftar dengan 1 akun saja dan tidak diizinkan untuk mendaftar dengan lebih dari 1 akun, sehingga sulit bagi pengemudi untuk mengalihkan kewajiban yang telah disepakati karena pola hubungan yang bersifat individual.²⁹ Oleh karena itu, hubungan antara pengemudi ojek *online* Gojek dan Grab dapat dikatakan memenuhi unsur pekerjaan karena pekerjaan yang dilakukan tidak dapat dialihkan dan bersifat individual.

b) Unsur upah

Menurut Siti Hajati Hoesin, upah ialah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja atas pekerjaan yang dilakukan oleh penerima kerja, yang dilihat secara riil dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja.³⁰ Hal yang paling disoroti dalam pemberian upah adalah kedudukan antara pemberi upah dengan penerima upah yang bersifat subordinatif. Sistem yang digunakan dalam perjanjian kemitraan antara

²¹ Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia, *Laporan Survei Internet APJII 2019 – 2020 (Q2)*, Juni 2020, Q.65, Hal 126.

²⁶ N.K.Ashokbharan, “Are Uber & PickMe drivers “Employees”? – Approaching the question in light of the United Kingdom Supreme Court’s latest judgement in *Uber BV v Aslam [2021] UKSC 5* Hultsdrop Law Journal 2021, Colombo Law Society (2022), 2022, hal 4.

²⁷ Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja : Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019, hal 3

²⁹ *Op.Cit.*, hal 157.

³⁰ *Ibid.*, hal 3

perusahaan aplikasi dengan pengemudi ialah sistem bagi hasil, yang menandakan perusahaan aplikasi tidak membayar upah secara langsung kepada pengemudi, melainkan pengemudi mendapat upah langsung dari konsumen pada saat memberikan jasanya.³² Meskipun menggunakan sistem bagi hasil, tarif layanan tetap ditetapkan oleh perusahaan aplikasi tanpa ada campur tangan pengemudi. Hal ini dapat dilihat pada isi kontrak antara mitra pengemudi dan perusahaan aplikasi Gojek dalam pasal 15.3 poin d hingga poin f. Penetapan sepihak oleh perusahaan aplikasi terhadap tarif juga dapat dilihat pada isi kontrak mitra pengemudi Grab dengan perusahaan aplikasi Grab pada Pasal 3.2.3 yang menyatakan bahwa ketika mitra menerima pesanan dari aplikasi, setiap tarif yang ditampilkan pada aplikasi adalah tarif yang disetujui oleh mitra yang akan ditawarkan kepada konsumen. Berdasarkan kontrak tersebut dapat dilihat bahwa semua penetapan tarif dan nilai pembayaran ditetapkan oleh perusahaan aplikasi, sedangkan pengemudi tidak diberikan hak untuk bernegosiasi baik dalam komponen tarif maupun nilai bayar yang pengemudi terima. Perusahaan aplikasi juga melemparkan mekanisme pemberian upah/insentif dengan skema manajemen pelanggan, yakni dengan melibatkan konsumen untuk menilai layanan yang diberikan melalui *rating*, yang kemudian akan berdampak pada nilai jasa dan berpengaruh terhadap insentif pengemudi. Sehingga secara tidak langsung perusahaan aplikasi berlindung dibalik penghitungan poin, *rating*, dan performa untuk menghindari tuntutan dari para mitra untuk memberikan pendapatan yang layak³⁴ dan mengklaim bahwa perusahaan aplikasi hanya bertindak sebagai perantara antara pengemudi dan konsumen.³⁵ Sehingga atas dasar tersebut, unsur upah secara tidak langsung dapat dikatakan terpenuhi.

c) Unsur perintah

Secara umum, dalam pengertian hubungan kerja terkandung makna bahwa pekerja/buruh berada di bawah pimpinan pihak lain dalam melaksanakan pekerjaannya.³⁶ Sehingga unsur perintah memiliki peran

³² Sonhaji, *Aspek Hukum Layanan Ojek Online Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 1, Issue 4, 2018, hal 381

³⁴ Sunardi, *Ilusi Insentif di Gojek: Cara Perusahaan Platform Mengontrol Pekerja Gig dalam Relasi Kemitraan yang Semu*, dalam buku Y. T. Keban, A. Hernawan & A. Novianto (Eds.), *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia*, IGPA Press, Yogyakarta, 2021, hal 70.

³⁵ Nabiyla Risfa Izzati, *Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Jilid 50, No.3, 2021, hal 297

³⁶ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, USU Press, Medan, 2010, hal 40

yang cukup penting dalam menentukan apakah seseorang memenuhi unsur hubungan kerja atau bukan. Letak strategis dari posisi pengusaha membuat pengusaha memiliki *bargaining position* yang cukup kuat dibanding pekerja. Sebagaimana hubungan diperatas, pekerja harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain yakni pengusaha.³⁸

Dalam unsur perintah hubungan subordinasi juga menjadi sorotan karena dalam pengertian unsur perintah subjek harus berkedudukan sebagai atasan dan bawahan. Meskipun diakui sebagai hubungan kemitraan sehingga kedudukan perusahaan aplikasi dan pengemudi ojek *online* menjadi setara, faktanya pengemudi bekerja di bawah kontrol aplikasi yang dikelola oleh perusahaan platform alias perusahaan aplikasi. Pengemudi dipaksa tunduk pada ketentuan kerja yang sangat ketat. Mulai dari poin yang telah ditargetkan hingga performa yang harus dijaga. Tidak hanya itu, ‘mitra’ pengemudi ini memiliki pilihan yang sangat terbatas. Jika mereka dinilai oleh perusahaan tidak disiplin bekerja, maka konsekuensinya pendapatan mereka dapat hilang karena disanksi dengan sepi *order*, yang pada kondisi tertentu dapat mengakibatkan putus mitra. Sehingga dari sini dapat terlihat bahwa perusahaan aplikasi mengontrol pengemudi dengan menjadikan segala peraturan dibentuk menjadi poin, misi, target dan sejenisnya sehingga unsur perintah ini pun menjadi samar terlihat.³⁹ Oleh karena itu, Gandini sebagaimana yang dikutip dari buku “Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia”, alih-alih menyebutnya sebagai “mitra”, ia menyebut hubungan kerja semacam Gojek dan Grab adalah sebuah hubungan kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja yang dipertemukan dalam sebuah ruang melalui perantara aplikasi.⁴⁰ Sehingga dari analisis diatas, unsur perintah dapat dikatakan terpenuhi.

Pada mulanya pengemudi Uber di Inggris dianggap sebagai kontraktor independen (*independent contractor*). Salah satu kasus yang masih cukup baru dan relevan dengan hubungan kerja non-standar *dependent self-employment* di Indonesia ialah kasus antara pengemudi Uber di Inggris dengan perusahaan aplikasi Uber yang akhirnya putusan *inkracht* tercapai di *UK Supreme Court* dengan

³⁸ Arifuddin Muda Harahap, Budi Sastra Panjaitan (Ed.), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020, hal 64-65

³⁹ Anggalih Bayu Muh. Kamim dan M. Rusmul Khandiq, *Gojek dan Kerja Digital : Kerentanan dan Ilusi Kesejahteraan yang Dialami Oleh Mitra Pengemudi Dalam Kerja Berbasis Platform Digital*, Jurnal Studi Pemuda, Vol. 8, No. 1, 2019, hal 63

⁴⁰ Sunardi, *Ilusi Insentif di Gojek: Cara Perusahaan Platform Mengontrol Pekerja Gig dalam Relasi Kemitraan yang Semu*, dalam buku Y. T. Keban, A. Hernawan & A. Novianto (Eds.), *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia*, IGPA Press, Yogyakarta, 2021, hal 66

putusan nomor [2021] UKSC5 pada 19 Februari 2021. Putusan *UK Supreme Court*: [2021] UKSC5 dalam kasus antara Uber dengan Aslam dkk. menolak kasasi yang diajukan Uber dan menekankan lima aspek dari temuan yang dibuat oleh Pengadilan Ketenagakerjaan (*Employment Tribunal*) dengan menjadikannya sebagai dasar untuk menetapkan pengemudi Uber sebagai *Worker* dan membenarkan kesimpulan dari pengadilan tersebut bahwa pengemudi Uber bekerja untuk dan di bawah kontrak dengan Uber. Kelima aspek tersebut antara lain:⁴²

1. Uber yang menetapkan tarif dan pengemudinya tidak diizinkan untuk mengenakan biaya lebih dari tarif yang telah ditetapkan oleh aplikasi Uber. Oleh karena itu, Uber yang menentukan seberapa banyak pengemudi dibayar atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Persyaratan dalam melakukan pelayanan pada kontrak dipaksakan secara sepihak oleh Uber sehingga pengemudi tidak memiliki suara di dalamnya.
3. Pilihan pengemudi untuk menerima permintaan tumpangan dibatasi oleh Uber. Salah satu cara yang dilakukan Uber adalah dengan memantau tingkat penerimaan dan pembatalan pengemudi Uber atas permintaan perjalanan dan memaksakan penalti atau hukuman jika terlalu banyak permintaan perjalanan yang ditolak atau dibatalkan.
4. Uber melakukan kontrol yang signifikan atas cara pengemudi memberikan layanan. Salah satu dari beberapa metode yang disebutkan dalam putusan adalah penggunaan sistem penilaian dimana penumpang diminta untuk menilai pengemudi Uber pada skala 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) di setiap selesainya perjalanan. Pengemudi yang gagal mempertahankan peringkat rata-rata yang dipersyaratkan akan menerima serangkaian peringatan dan apabila peringkat rata-rata tidak meningkat, maka hubungan pengemudi dengan Uber akan dihentikan.
5. Uber membatasi komunikasi antara penumpang dan pengemudi seminimal mungkin untuk melakukan perjalanan tertentu dan mengambil langkah-langkah aktif untuk mencegah pengemudi menjalin hubungan apa pun dengan penumpang selain dari hubungan yang berkaitan dengan permintaan perjalanan individu pada aplikasi Uber.

UK Supreme Court mempertimbangkan kelima aspek yang ditekankan tersebut dan menyatakan bahwa pengemudi melalui aplikasi Uber dikendalikan dengan sangat ketat oleh Uber. Hakim juga berpendapat bahwa pengemudi Uber berada dalam posisi subordinasi dan ketergantungan dalam kaitannya dengan Uber, yang

⁴² *The Supreme Court, Press Summary Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748*, diakses pada 9 Februari 2022 melalui <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>

pada kenyataannya satu-satunya cara pengemudi Uber untuk meningkatkan penghasilan ialah dengan bekerja lebih lama sambil terus-menerus memenuhi ukuran kinerja Uber, sehingga hakim *UK Supreme Court* menyimpulkan bahwa pengemudi Uber dianggap sebagai "worker" dan mendapat hak pekerja sebagaimana dalam *The Working Time Regulations 1998* dan *The National Minimum Wage Regulations*.⁴³

Indonesia sendiri belum memiliki putusan hakim atau regulasi yang secara jelas dan spesifik yang mengkategorikan pengemudi ojek *online* seperti pada aplikasi Gojek atau Grab berhak atas perlindungan tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh terbenturnya pekerja Gig semacam pengemudi ojek *online* dengan peraturan terkait ketenagakerjaan, yang mengakibatkan hubungan antara pengemudi ojek *online* dengan perusahaan aplikasi tidak bisa digolongkan sebagai hubungan kerja.⁴⁴ Kekosongan regulasi memberikan konflik yang berdampak jelas pada pengemudi ojek *online* seperti Gojek atau Grab di Indonesia dan berkaitan dengan 2 (dua) aspek antara lain belum adanya susunan regulasi yang secara jelas dan spesifik mengatur model bisnis layanan perantara digital seperti yang dijalankan oleh Gojek dan Grab dan tidak adanya aturan yang spesifik mengenai hubungan kerja berbasis kemitraan yang melandasi model bisnis tersebut.⁴⁵

2. Aspek Hukum *Dependent Self-Employed Workers* Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Inggris

Menurut Mariam Darus Badruzaman, hakikat dari perjanjian baku adalah perjanjian yang telah distandarisasi isinya oleh pihak dengan ekonomi yang lebih kuat, sedangkan pihak lainnya hanya diminta untuk menerima atau menolak isinya saja.⁶¹ Maka dari itu, peneliti akan menganalisis kontrak yang menjadi dasar hubungan antara perusahaan aplikasi dan pengemudi ojek *online* yang ada di Indonesia dan Inggris, yakni pada perusahaan aplikasi Gojek dan Grab serta Uber Inggris sebagai berikut:

a.) Aplikasi Gojek

Pada kontrak antara mitra pengemudi dan Gojek, terdapat sebuah penekanan bahwa hubungan yang terjalin antara mitra pengemudi dengan Gojek adalah hubungan kontraktor independen secara kemitraan

⁴³ Putusan UK Supreme Court Nomor [2021] UKSC5 pada 19 Februari 2021.

⁴⁴ Oka Halilintarsyah, *Ojek Online, Pekerja atau Mitra?*, Jurnal Persaingan Usaha, Vol.02, 2021, hal 71

⁴⁵ Aulia D. Nastiti, *Dijamin Regulasi, Dikontrol Aplikasi: Keterbatasan Kebijakan Transportasi dalam Melindungi Kerja Pengemudi Gig*, dalam buku Y. T. Keban, A. Hernawan & A. Novianto (Eds.), *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia*, IGPA Press, Yogyakarta, 2021, hal 22

⁶¹ Salim H.S, *Hukum Kontrak:Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hal 54.

sebagaimana tertulis dalam Pasal 7.1.⁶² Penekanan tersebut membuat kesan bahwa mitra pengemudi terpaksa harus menyepakati bahwa bagaimanapun mereka diperlakukan kelak, mitra akan tetap dianggap dan terikat dalam hubungan kontraktor independen secara kemitraan. Hal ini sesuai dengan ciri kontrak baku menurut Mariam Darus Badruzaman, dimana kontrak baku yang isinya ditetapkan secara sepihak oleh pihak yang posisi ekonominya lebih kuat, membuat mitra yang atas kebutuhannya terpaksa harus menerima isi dari kontrak tersebut.⁶³

Faktanya dalam kontrak ditemukan banyak klausula yang menggambarkan adanya kebijakan sepihak yang dibuat oleh Gojek sehingga menjurus pada pemenuhan unsur perintah pada Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Beberapa klausula tersebut antara lain dalam Pasal 8.4, Pasal 8.5, Pasal 8.8 dan Pasal 15.3.⁶⁴ Temuan tersebut jelas menggambarkan pihak Gojek membuat kontrak semata dari pertimbangannya sendiri atas keputusan-keputusan penting, dengan tidak melibatkan pihak mitra yang juga merupakan pihak yang mengikatkan diri dalam kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat subordinasi dan Gojek memiliki kuasa untuk memberi perintah serta kendali yang sesuai dengan definisi unsur perintah, dimana hal tersebut merupakan suatu keadaan yang menjadikan pihak penerima kerja berketergantungan pada instruksi, perintah maupun petunjuk dari pihak pemberi kerja.⁶⁵ Selaras dengan teori bahwa salah satu indikator utama subordinasi adalah kontrol, harapan utama dari yang pemberi kerja dalam subordinasi ialah memiliki hak untuk memberi perintah dan kekuasaan untuk mengarahkan pekerja agar sesuai dengan kebutuhan proses tenaga kerja yang terus berubah, dimana bentuk kontrol sendiri mencakup hasil pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan, juga mengenai kapan, di mana, dan bagaimana sebuah pekerjaan akan dilakukan.⁶⁶

⁶²Gojek, *Ketentuan Penggunaan Aplikasi Gojek Untuk Mitra*, diakses pada 21 April 2022 melalui <https://www.gojek.com/app/driver-contract/>

⁶³ *Loc.Cit.*

⁶⁴ Gojek, *Ketentuan Penggunaan Aplikasi Gojek Untuk Mitra*, diakses pada 21 April 2022 melalui <https://www.gojek.com/app/driver-contract/>

⁶⁵ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Press, Jakarta, 2014, hal 61

⁶⁶ International Labour Organization, *Hubungan Kerja; Panduan Terperinci mengenai Rekomendasi ILO No.198*, Jakarta, 2012, hal 37, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_181948.pdf, diakses pada 22 April 2022.

b.) Aplikasi Grab

Tidak jauh berbeda dengan Gojek, Grab sendiri juga menegaskan bahwa hubungan yang tercipta antara Grab dengan mitra pengemudi adalah hubungan kemitraan sebagaimana dalam pasal 25.2.⁶⁹ Meski demikian, ditemukan beberapa klausul dalam kontrak yang memperlihatkan bahwa pihak Grab menentukan kebijakan secara sepihak. Bahkan pada beberapa pasal, Grab terang-terangan menuliskan tidak akan melakukan pemberitahuan pada mitra pengemudi. Pasal-pasal tersebut antara lain Pasal 3.2.3., Pasal 6.1.1. , Pasal 6.1.5., Pasal 7.1.2., Pasal 9.2. dan Pasal 29.1.⁷⁰

Melihat pasal-pasal tersebut, jelas bahwa tarif layanan juga ditetapkan secara sepihak oleh Grab tanpa adanya kesempatan bagi mitra pengemudi untuk bernegosiasi. Tindakan sepihak yang juga dilakukan Grab adalah menetapkan dan mengubah menurut pertimbangannya sendiri alasan pembatalan pesanan, penangguhan bahkan pemberhentian akses ke akun mitra, sehingga kontrol yang dipegang oleh Grab jelas memperlihatkan adanya subordinasi yang menyebabkan pengemudi tidak bisa menuntut hak sebagai pekerja karena perusahaan membungkus ketimpangan kuasa tersebut dalam ilusi kemitraan.⁷¹ Analisis dari kontrak antara pengemudi ojek *online* dengan aplikasi Gojek dan Grab diatas menggambarkan secara jelas bahwa kontrak elektronik yang ditawarkan perusahaan aplikasi bersifat baku dan subordinatif karena tidak memberikan ruang bagi pengemudi untuk melakukan negosiasi maupun evaluasi.

c.) Uber

Kontrak antara Uber dengan mitra pengemudinya baru saja diperbarui secara resmi pada tanggal 11 Maret tahun 2022 dan mulai berlaku sejak tanggal 14 Maret tahun 2022. Berdasarkan kontrak yang telah diperbarui, menyesuaikan dengan putusan *UK Supreme Court*: [2021] UKSC 5, ada beberapa perubahan yang signifikan dalam kontrak antara pegemudi Uber dengan Uber.⁷⁸

⁶⁹ Grab, *Ketentuan Layanan: Transportasi, Pengiriman dan Logistik*, diakses <https://www.grab.com/id/terms-policies/transport-delivery-logistics/>, pada 21 April 2022

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ Aulia D. Nastiti, *Dijamin Regulasi, Dikontrol Aplikasi: Keterbatasan Kebijakan Transportasi dalam Melindungi Kerja Pengemudi Gig*, dalam buku Y. T. Keban, A. Hernawan & A. Novianto (Eds.), *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia*, IGPA Press, Yogyakarta, 2021, hal 40.

⁷⁸ Uber, *Legal: Rider Terms FAQs*, diakses dari <https://www.uber.com/en-GB/blog/rider-terms-faq/> pada 23 April 2022.

Pada pembaruan kontrak Uber dapat dilihat bahwa Uber telah mengubah ketentuan yang menjadi permasalahan dalam hubungan yang terjalin dengan pengemudi, yakni mengenai kontrak antara pengemudi dan pelanggan serta mengenai tarif. Sehingga dengan berubahnya ketentuan tersebut, kerancuan mengenai posisi pengemudi telah mendapat kejelasan. Sebab pelanggan akan berkontrak langsung dengan Uber, bukan dengan pengemudi seperti yang terjadi sebelumnya yang akan berpengaruh pula terhadap tarif yang akan didapatkan pengemudi kedepannya.⁷⁹

3. Perlindungan Hukum Pada Hubungan Kerja Non-Standar *Dependent Self-Employment* Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Inggris Di Era *Gig Economy*

Salah satu upaya pemerintah untuk melindungi pengemudi ojek *online* adalah dengan mengeluarkan peraturan oleh kementerian perhubungan, karena Indonesia tidak mengakui pengemudi ojek *online* sebagai pekerja, sehingga peraturan diambil alih oleh kementerian perhubungan dengan mengatur aspek transportasi pada pengemudi ojek *online*. Peraturan menteri perhubungan yang setidaknya mengatur mengenai transportasi ojek *online* adalah Permenhub Nomor 12 tahun 2019 tentang Pelindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat. Namun, nyatanya Permenhub itu sendiri tidak mencapai tujuan idealnya untuk melindungi mitra dan tidak mengatur sama sekali mengenai hubungan antara pengemudi ojek *online* dengan perusahaan aplikasi selain mempertegas bahwa hubungan yang dijalin antara pengemudi ojek *online* dengan perusahaan aplikasi adalah hubungan kemitraan.⁸⁰ Terlebih lagi, Permenhub Nomor 12 tahun 2019 justru tetap memberi kontrol pada perusahaan aplikasi dengan pengaturan yang dinilai pengemudi berat sebelah.

Pengemudi ojek *online* melakukan aksi unjuk rasa pada hari Rabu, 5 Januari 2022 silam. Pengemudi menuntut agar adanya payung hukum untuk pengemudi ojek *online*, perbaikan pengaturan tarif dan peraturan khusus mengenai hubungan kemitraan. Tuntutan tersebut bukannya tidak berdasar, karena dalam hal tarif sendiri perusahaan aplikasi tidak menuruti peraturan melainkan tetap menggunakan algoritma. Mendengar tuntutan tersebut, Budi Setiyadi yang selaku Dirjen Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan menyatakan akan melakukan revisi terhadap Permenhub Nomor 12 Tahun 2019 tersebut.⁸¹ Namun, hingga kini belum

⁷⁹ *Ibid.*

⁸⁰ Lihat pasal 15 Ayat (1) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pelindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat.

⁸¹ Andry Novelino, *Pengemudi Ojol Desak Kemenhub Benahi Aturan Tarif Ojek Online*, CNN Indonesia, Rabu 5 Januari 2022, diakses pada 7 Maret 2022 melalui

ada perkembangan lebih lanjut mengenai wacana revisi Permenhub Nomor 12 Tahun 2019 ini. Meskipun telah berupaya dengan Peraturan Menteri Perhubungan dan Keputusan Menteri Perhubungan, nyatanya kedua peraturan tersebut tidak mampu berbuat banyak bagi pengemudi karena substansinya sama sekali tidak menysar pada pokok persoalan yang lebih mendasar, yaitu hubungan kerja dalam kemitraan yang terjalin antara perusahaan aplikasi dan pengemudi ojek *online*.⁸²

Pada putusan *UK Supreme Court* dinyatakan bahwa pengemudi Uber tidak memenuhi syarat pekerja dalam *Employment Rights Act 1996*. Namun hal ini tidak mengurangi fakta bahwa mereka adalah *Own Account Worker* atau pekerja yang memiliki akun sendiri. Sebelum adanya putusan *UK Supremacy Court* pada kasus Uber melawan Aslam dkk., konsep *independent contractor* sendiri nyatanya telah diterapkan oleh pengadilan sejak tahun 1984 dalam kasus *O'Kelly v. Trusthouse Forte* karena tidak dapat diklasifikasikan sebagai pekerja (*worker*) ataupun karyawan (*employee*) sehingga hak mereka kala itu tidak terpenuhi.⁸⁸ Berdasarkan hal tersebut, alasan mendasar mengapa *UK Supreme Court: [2021] UKSC5* mengklasifikasikan pengemudi Uber sebagai *worker* dan bukan *employee* adalah untuk memperluas jangkauan dan memberikan hak perlindungan kerja pada orang-orang yang telah dikecualikan oleh definisi yang sempit yang ada pada peraturan ketenagakerjaan Inggris.⁸⁹ Sehingga dengan sahnya putusan *UK Supreme Court: [2021] UKSC 5*, lahir kepastian hukum atas status pekerjaan hubungan kerja non-standar *dependent self-employment* melalui undang-undang juga ketentuan terbaru yang ada pada *Employment Rights Act 1996*.⁹⁰

4. Hambatan dalam pelaksanaan pengaturan hukum bagi *dependent self-employed workers* di Indonesia

Salah satu hambatan besar dalam pelaksanaan pengaturan hukum bagi *dependent self-employed workers* di Indonesia adalah perantara teknologi yang membuat batasan antara majikan atau bukan dan buruh atau bukan menjadi buram. Sehingga platform Gig menjadi punya *leverage* atau pengaruh yang lebih besar karena menganggap telah menciptakan sistem baru. Hal ini menimbulkan sebuah fenomena dimana platform seolah-olah menentukan cara bermain mereka sendiri

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220105172128-92-742994/pengemudi-ojol-desak-kemenhub-benahi-aturan-tarif-ojek-online>

⁸² Aulia D. Nastiti, *Dijamin Regulasi, Dikontrol Aplikasi: Keterbatasan Kebijakan Transportasi dalam Melindungi Kerja Pengemudi Gig*, dalam buku Y. T. Keban, A. Hernawan & A. Novianto (Eds.), *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia*, IGPA Press, Yogyakarta, 2021, hal 42.

⁸⁸ *Ibid*, hal 4-5

⁸⁹ Brendan Burchell, Simon Deakin dan Sheila Honey, *The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment*, Great Britain Department of Trade and Industry, UK, 1999, hal 1

⁹⁰ *Loc.cit.*

sehingga pembuat regulasi bahkan negara mengikuti apapun yang mereka tentukan dalam arena permainan mereka tersebut.⁹¹

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan untuk memperkuat data sekunder, yakni wawancara dengan Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada hari Rabu, 6 April 2022, peneliti mendapatkan informasi tentang pandangan salah satu mediator pada Dinas Ketenagakerjaan mengenai hambatan dalam terlaksananya pengaturan bagi *dependent self-employed workers* yang dalam hal ini adalah pengemudi ojek *online*. Bahwa pengemudi ojek *online* yang telah memenuhi unsur hubungan kerja namun secara hukum tidak dianggap sebagai pekerja karena terikat pada perjanjian kemitraan, saat ini tidak memungkinkan untuk menyelesaikan perselisihan mengenai status hubungan kerja mereka melalui proses mediasi pada Dinas Ketenagakerjaan. Menurut mediator, unsur perintah yang dimaksud dalam hukum perburuhan ialah suatu perintah langsung dari atasan kepada bawahan dan tidak mempunyai tanggung jawab langsung, yang berarti jika pengemudi tidak melakukan pekerjaannya tidak akan menjadi suatu kesalahan atau tidak berdampak apa-apa untuk perusahaan meski berdampak pada pengemudi ojek *online* itu sendiri. Sehingga dengan tidak terpenuhinya unsur perintah ini Undang-Undang Ketenagakerjaan membuat batasan bahwa hubungan yang terjalin bukanlah hubungan kerja, melainkan perjanjian kemitraan bisnis. Tidak terpenuhinya unsur perintah pada unsur hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di mata pemerintah membuat hal tersebut menjadi hambatan bagi terciptanya perlindungan hukum bagi pengemudi ojek *online*. Diperkuat dengan pernyataan dari mediator, tidak terpenuhinya unsur perintah tersebut disebabkan oleh masih berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Cipta Kerja yang belum mengakomodir perubahan zaman. Sehingga mediator tidak memiliki hak ataupun wewenang untuk menyelesaikan perselisihan mengenai status hubungan kerja yang terjadi antara pengemudi ojek *online* dan perusahaan aplikasi. Hal ini mengakibatkan pengemudi ojek *online* yang mendatangi mediator untuk melakukan penyelesaian perselisihan mengenai hubungan kerja hanya diberi penjelasan saja, bahwa hubungan yang terjalin di antara pengemudi ojek *online* dan perusahaan aplikasi tidak memenuhi unsur perintah.⁹⁶

Terkait dengan Peraturan Menteri Perhubungan atau Permenhub Nomor 12 tahun 2019, Mediator berpandangan bahwa Permenhub hakikatnya hanya menjaga agar pekerjaan yang dilakukan bisa terlindungi, karena tidak semua pekerjaan memiliki hubungan kerja. Eksistensi Permenhub hanya sebatas untuk menjaga keselamatan

⁹¹ Nabiyla Risfa Izzati, *Hubungan Kemitraan dalam Gig Economy: Pandangan Hukum Ketenagakerjaan* (dipresentasikan dalam acara *Difussion #65 "Regulasi Gig Economy: Bagaimana Masa Depan?"*, 2 Desember 2021)

⁹⁶ Hasil wawancara dengan Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada Rabu, 6 April 2022.

manusia-manusia yang bekerja. Mengingat mereka yang bekerja, baik yang terikat dalam hubungan kerja maupun bukan hubungan kerja tetap harus dilindungi.⁹⁷ Ketidaktegasan makna unsur perintah dalam hubungan kerja pada Undang-Undang Ketenagakerjaan membuat satu-satunya yang dapat dilindungi dari *dependent self-employed workers* yang dalam hal ini adalah pengemudi ojek *online* hanyalah pada aspek keselamatan kerjanya saja, bukan aspek hubungan kerjanya ataupun kesetaraan dengan perusahaan aplikasi. Sehingga lagi-lagi, absennya instrumen hukum yang mengatur mengenai makna unsur perintah ini menjadi hambatan bagi terlaksananya perlindungan hukum bagi *dependent self-employed workers* di Indonesia.

PENUTUP

Pada konstruksi hukum hubungan kerja non-standar *Dependent self-employment* pada Hukum Ketenagakerjaan Indonesia belum ada susunan regulasi yang secara jelas dan spesifik mengatur model bisnis layanan perantara digital seperti yang dijalankan oleh Gojek dan Grab dan tidak adanya aturan yang spesifik mengenai hubungan kerja berbasis kemitraan yang melandasi model bisnis tersebut. Sedangkan konstruksi hukum pada hukum Inggris berlandaskan pada keputusan pengadilan. Aspek hukum *Dependent self-employed workers* dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Inggris dapat dilihat pada kontrak antara mitra pengemudi dan perusahaan aplikasi (Gojek, Grab dan Uber). Pada kontrak antara pengemudi dan perusahaan aplikasi Gojek dan Grab tergambar hubungan yang bersifat subordinatif karena adanya kontrol serta ketidaksetaraan antara mitra pengemudi dengan perusahaan aplikasi. Dibandingkan dengan Inggris, pasca putusan pengadilan *UK Supreme Court: [2021] UKSC 5* pada 19 Februari 2021 silam, Uber melakukan pembaruan dan telah mengubah ketentuannya menyesuaikan dengan putusan pengadilan. Perlindungan hukum pada hubungan kerja non-standar *Dependent self-employment* yang diupayakan oleh pemerintah dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia pada era *Gig Economy* ini adalah dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 . Sementara itu, upaya yang dilakukan oleh Hukum Inggris untuk melindungi *Dependent self-employed workers* ialah dengan mengeluarkan putusan pengadilan yang memberikan kepastian hukum terhadap status pekerjaan pengemudi Uber di Inggris. Hambatan dalam melindungi *Dependent self-employed workers* di Indonesia yakni perantara teknologi yang membuat batasan antara majikan atau bukan dan buruh atau bukan menjadi buram, dan absennya instrumen hukum yang mengatur mengenai makna unsur perintah.

⁹⁷ *Ibid.*

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. (2010). *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: USU Press.
- Alexandra, Ioana, Horodnic, C. (2020). Evaluating the working conditions of the dependent self-employed. *International Journal of Enterpreneurial Behavior & Research*.
- Anggalih Bayu Muh. Kamim, M. R. (2019). Gojek dan Kerja Digital : Kerentanan dan Ilusi Kesejahteraan yang Dialami Oleh Mitra Pengemudi Dalam Kerja Berbasis Platform Digital. *Jurnal Studi Pemuda*.
- APJII. (2020). *Laporan Survei Internet APJII 2019-2020 (Q2)*. APJII.
- Arifuddin Muda Harahap, B. S. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Ashokbharan, N. (2021). “Are Uber & PickMe drivers “Employees”? – Approaching the question in light of the United Kingdom Supreme Court’s latest judgement in Uber BV v Aslam [2021] UKSC 5. *Hulftsdrop Law Journal*, 4.
- Brendan Burchell, S. D. (1999). *The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment*. UK: Great Britain Department of Trade and Industry.
- Court, T. S. (n.d.). *Press Summary Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748*. diakses dari <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>
- Farianto, W. (2019). *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja : Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Gojek, *Daftar Pelanggaran Tata Tertib Gojek*, diakses dari <https://driver.gojek.com/s/article/Daftar-Pelanggaran-Tartibjek> pada 17 April
- H.S., S. (2010). *Hukum Kontrak: Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Halilintarsyah, O. (2021). Ojek Online, Pekerja atau Mitra? . *Jurnal Persaingan Usaha*.
- Horemans, J. (2014). *Polarisation of Non-standard Employment in Europe: Exploring a Missing Piece of the Inequality Puzzle*. Springer.
- Gojek, *KETENTUAN PENGGUNAAN APLIKASI GOJEK UNTUK MITRA*, diakses dari <https://www.gojek.com/app/driver-contract/>, pada 2 Februari 2022

- Gojek, *Sebuah perjalanan: Kenalan lebih dekat sama sejarah Gojek dan orang-orang dibaliknya*, diakses dari <https://www.gojek.com/id-id/about/> pada 2 Februari 2022.
- Grab, *Cerita Grab*, diakses dari <https://www.grab.com/id/brand-story/> pada 2 Februari 2022.
- Grab, *Ketentuan Layanan: Transportasi, Pengiriman dan Logistik* diakses dari <https://www.grab.com/id/terms-policies/transport-delivery-logistics/> pada 2 Februari 2022
- International Labour Organization. (2012). *Hubungan Kerja: Panduan Terperinci Mengenai Rekomendasi ILO No. 198*. International Labour Organization, diakses dari https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_181948.pdf
- International Labour Organization. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Organization.
- Izzati, N. R. (2021). Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*.
- Izzaty, N. R. (2021). *Hubungan Kemitraan dalam Gig economy: Pandangan Hukum Ketenagakerjaan*. Difussion#65 "Regulasi Gig economy: Bagaimana Masa depannya?".
- L. Hadi Adha Zaeni Asyhadie, R. K. (2020). Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Kompilasi Hukum*.
- Novelino, Andry, *Pengemudi Ojol Desak Kemenhub Benahi Aturan Tarif Ojek Online*, CNN Indonesia, diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/pengemudi-ojol-desak-kemenhub-benahi-aturan-tarif-ojek-online> pada tanggal 7 Maret 2022
- Rofiqi, M. H. (2020). Politik Kebijakan Pemerintahan Presiden Joko Widodo Terhadap Transportasi Berbasis Online Tahun 2014 – 2019. *Parapolitika Journal of Politics and Democracy Studies*.
- Russon, Mary-Ann, *Uber drivers are workers not self-employed, Supreme Court rules*, BBC News, diakses dari <https://www.bbc.com/news/business-56123668>. pada 30 September 2021
- Soepomo, I. (1990). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Sonhaji. (2018). Aspek Hukum Layanan Ojek Online Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Administrative & Governance Journal*.

- Trade Union Rights Centre. (2020). *Ekonomi Informal di Indonesia: Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Trade Union Rights Centre.
- Uber, *Legal: Rider Terms FAQs*, diakses dari <https://www.uber.com/en-GB/blog/rider-terms-faq/> pada 23 April 2022.
- Uwiyono, A. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widiyatmoko, F. (2018). Dinamika Kebijakan Transportasi Online. *Journal of Urban Sociology*.
- Y.T Keban, A. H. (2021). *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia*. Yogyakarta: IGPA Press.