
**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN JASA TRANSPORTASI
ONLINE TERHADAP MITRA KERJA YANG TERKENA
RISIKO DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG
CIPTA KERJA (STUDI DI KOTA MATARAM)**

*ONLINE TRANSPORTATION SERVICE COMPANY'S
RESPONSIBILITY TO WORK PARTNERS AT RISK REVIEW
OF LAW NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING EMPLOYMENT
AND LAW NUMBER 11 OF THE YEAR 2020 CONCERNING
EMPLOYMENT CREATION (STUDY IN MATARAM CITY)*

DIAN SRI WAHYUNI

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: diansriwahyuni028@gmail.com

ANY SURYANI HAMZAH

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: anysuryani@unram.ac.id

RAHMAWATI KUSUMA

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: rahmawatikusuma@unram.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggung jawab perusahaan jasa transportasi online terhadap mitra kerja yang terkena risiko ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi tanggung jawab perusahaan jasa transportasi online terhadap mitra kerja. Penelitian ini menggunakan hukum normatif-empiris dengan menggunakan metode pendekatan konseptual, pendekatan per-undang-undangan dan pendekatan sosiologis. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan kepustakaan dan wawancara. Hasil penelitian dari pembahasan menunjukkan bahwa perusahaan memberikan alternatif berupa asuransi kepada mitra sebagai bentuk kepedulian dari perusahaan. Dan faktor yang mempengaruhi tanggung jawab perusahaan dengan driver yaitu tidak terpenuhinya unsur hubungan kerja dikarenakan hubungan perusahaan dengan driver hanyalah hubungan kemitraan.

Kata Kunci : Tanggung Jawab; Jasa Transportasi Online; Risiko

ABSTRACT

This study aims to determine the responsibilities of online transportation service companies to partners exposed to risk in terms of Law Number 13 of 2003 concerning Employment and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and the factors that affect the responsibility of transportation service companies online to partners. This research uses conceptual, legislation, and sociological approaches to normative-

empirical law. In contrast, the data collection techniques used in this study were library materials and interviews. The study results show that the company provides an alternative in the form of insurance to partners as a form of concern for the company. And the factors that affect the responsibility of the company with the driver are the non-fulfilment of the elements of the working relationship because the company's relationship with the driver is only a partnership relationship.

Keywords: Responsibility; Online Transportation Services; Risk

I. PENDAHULUAN

Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia pasti akan membutuhkan transportasi dalam melakukan kegiatannya. Karena transportasi juga merupakan sarana yang berperan dalam kehidupan manusia, baik untuk keberlangsungan interaksi antara manusia, maupun sebagai alat untuk memudahkan manusia dalam memindahkan barang dari satu tempat ke tempat yang lain. Salah satu yang sekarang menjadi inovasi dalam bisnis adalah jasa transportasi *online*. Jasa transportasi *online* ini adalah pelayanan jasa transportasi yang berbasis internet dalam setiap kegiatannya mulai dari transaksinya, pemesanan, pemantauan jalur dan penilaiannya. Jasa transportasi berbasis aplikasi *online* ini juga memungkinkan pelanggan mengetahui dengan pasti setiap informasi seperti identitas dari *driver*, posisi kendaraan, waktu perjalanan, nomor kendaraan dan lain sebagainya. Keunggulan dari transportasi *online* ini adalah dapat memberdayakan masyarakat yang membutuhkan pekerjaan, karena banyak masyarakat yang asalnya pengangguran kini mempunyai pekerjaan hanya dengan modal suatu aplikasi di dalam smartphone nya.

Dalam suatu perusahaan pasti akan membutuhkan tenaga kerja dalam menjalankan perusahaannya. Tenaga kerja ini bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menyadari akan pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan maka perlu adanya pemikiran agar tenaga kerja dapat menjaga keselamatannya. Dalam hal ini perlu diberikan jaminan sosial terhadap tenaga kerja. Adapun jaminan sosial ini diatur di dalam Undang-Undang No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial. Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.¹

Risiko yang harus ditanggung oleh pengusaha ini adalah berupa kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan tenaga kerja menderita cacat, meninggal dunia ataupun kecelakaan kerja lainnya.² Dengan demikian, jaminan keselamatan kerja ini menjadi

¹Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Cet.3, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm.119-120

²H.Zaeni Ashyadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik di Indonesia*, Cet.1, Ed.1, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019, hlm.149-150

hal yang penting untuk disediakan di perusahaan jasa transportasi *online*, mengingat jasa transportasi *online* ini cukup marak.

Jaminan kecelakaan kerja memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Jaminan kecelakaan kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, karena pada umumnya kecelakaan bisa jadi akan mengakibatkan:³

1. Kematian, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya meninggal dunia.
2. Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang menderita kecelakaan. Cacat ini terdiri dari :
 - a. Cacat tetap, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya mengalami pembatasan atau gangguan fisik atau mental yang bersifat tetap.
 - b. Cacat sementara, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu.

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana tanggung jawab perusahaan jasa transportasi online terhadap mitra kerja yang terkena risiko ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?, 2) Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi tanggung jawab perusahaan jasa transportasi online terhadap mitra kerja?

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana tanggung jawab jasa transportasi online terhadap mitra kerja yang terkena risiko ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tanggungjawab perusahaan jasa transportasi online terhadap mitra.

Manfaat penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta masukan yang bermanfaat untuk pemerintah serta pihak-pihak yang memiliki kewenangan dalam pelaksanaan tanggung jawab perusahaan terhadap mitra.

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu penelitian hukum Normatif-Empiris, dengan tiga metode pendekatan yakni Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*), Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*), dan Pendekatan Sosiologis (*Sociological Approach*). Penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara langsung ke lapangan.

³ Zaeni Asyhadie, *Op.cit.*, hlm. 122.

II. PEMBAHASAN

Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Transportasi Online Terhadap Mitra Kerja Yang Terkena Risiko Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Menurut hasil penelitian penulis, umumnya masyarakat awam menganggap bahwa para *driver* dengan perusahaan memiliki hubungan kerja ataupun karyawan dari perusahaan tersebut. Namun ternyata para *driver* ojek ini merupakan mitra kerja dari perusahaan jasa transportasi *online*. Oleh karena itu, hubungan antara *driver* dengan perusahaan hanyalah hubungan kemitraan. Yang mana hubungan kemitraan ini merupakan hubungan hukum yang didasarkan atas perjanjian kemitraan, di dalam perjanjian kemitraan para pihak memiliki kedudukan yang sama atau setara, hal ini juga disebutkan di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil Pasal 26 Ayat (4) yang mengatakan bahwa :

“Dalam melakukan hubungan kemitraan kedua belah pihak mempunyai kedudukan yang sama.”

Perusahaan jasa transportasi *online* ini memiliki *driver* dengan pekerjaan yang rentan cukup tinggi terkena risiko di jalan raya. Maka perusahaan harus memiliki tanggung jawab terhadap mitra kerjanya apabila terjadi risiko kecelakaan lalu lintas. Namun, dikarenakan hubungan perusahaan dengan mitra bukanlah hubungan kerja, maka di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini tidak berlaku bagi mitra karena mereka statusnya hanya kemitraan, bukan karyawan kontrak maupun karyawan tetap dari perusahaan. Hal ini dikarenakan tidak terpenuhinya keempat unsur dalam hubungan kerja. Di dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 pada Pasal 56 Ayat (1) menyebutkan bahwa :

“Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.”

Akan tetapi, ojol atau mitra atau *driver* ini tidak termasuk di dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, hal ini dikarenakan ojol tidak memiliki jangka waktu dalam melaksanakan pekerjaannya. Ojol bebas dalam melaksanakan pekerjaannya kapan saja, meskipun sudah lebih dari 5 tahun bekerja, hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan driver bukan unsur perintah, melainkan partner usaha yang saling menguntungkan kedua belah pihak. Berbeda dengan karyawan yang mana karyawan memiliki batasan waktu tertentu dalam melakukan pekerjaannya. Maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 ini tidak berlaku bagi mitra. Meskipun tidak berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini bagi mitra, tetapi mitra dapat diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPPerdata) pada Buku

III KUHPerdara, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil Pasal 1 Angka 8 yang berbunyi :

“Kemitraan adalah kerjasama antara usaha kecil dengan usaha menengah atau dengan usaha besar disertai pembinaan dan pengembangan oleh usaha menengah atau usaha besar dengan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat dan saling menguntungkan.”

Dan hubungan kemitraan ini juga terdapat di dalam Pasal 29 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil mengatakan bahwa :

“Hubungan kemitraan dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya mengatur bentuk dan lingkup kegiatan usaha kemitraan, hak dan kewajiban masing-masing pihak, bentuk pembinaan dan pengembangan serta jangka waktu penyelesaian perselisihan.”

Dari penjelasan diatas, meskipun perusahaan jasa transportasi online dengan *driver* hanyalah hubungan kemitraan, tetapi perusahaan memiliki bentuk kepedulian kepada *driver* (mitra) dengan cara memberikan alternatif lain berupa asuransi.⁴ Adapun perusahaan memberikan alternatif kepada para mitra kerjanya dengan cara perusahaan jasa transportasi *online* bekerja sama dengan pihak asuransi, yang mana dari pihak GO-JEK bekerja sama dengan Allianz (didukung oleh Pasar Polis) dan dari pihak *Fast Courier* bekerja sama dengan *FWD Insurance*.⁵ Asuransi tersebut dapat berupa uang santunan yang diberikan secara gratis, tetapi *driver* perlu membayar premi tiap bulan atau tiap tahunnya. Meskipun perusahaan jasa transportasi *online* ini sudah memberikan alternatif kepada para mitra (*driver*) nya, tetapi tidak semua mitra (*driver*) mendaftarkan dirinya untuk mengikuti asuransi *online* tersebut, dikarenakan oleh biaya yang harus dibayar tiap bulannya atau tiap tahunnya dan mitra (*driver*) tidak memiliki gaji yang tetap dan pendapatan yang tidak menentu setiap harinya.⁶ Adapun jumlah santunan dan cara mengklaim santunan dari pihak GO-JEK dan *Fast Courier*, yaitu sebagai berikut :

1. Pihak Gojek

Pihak GO-JEK sendiri memberikan alternatif kepada *driver* berupa asuransi. Sehubungan dengan hal tersebut, GO-JEK bekerja sama dengan Allianz (didukung oleh pasar polis) menyediakan program santunan yang dapat di klaim saat mengalami kejadian buruk seperti kecelakaan. Santunan ini akan diberikan secara gratis, tetapi

⁴Hasil Wawancara Dengan Pak Aswan Selaku Asisten Manager Operasional Gojek Cabang Mataram, di Kantor Gojek, Pada Tanggal 21 Mei 2022 dan Indah Kartika Dewi Selaku Pendiri Fast Courier, di Kantor Fast Courier, Pada Tanggal 27 Mei 2022

⁵ Hasil Wawancara Dengan Pak Aswan Selaku Asisten Manager Operasional Gojek Cabang Mataram, di Kantor Gojek, Pada Tanggal 21 Mei 2022 dan Indah Kartika Dewi Selaku Pendiri Fast Courier, di Kantor Fast Courier, Pada Tanggal 27 Mei 2022

⁶ Hasil Wawancara Dengan Pak Aswan Selaku Asisten Manager Operasional Gojek Cabang Mataram, di Kantor Gojek, Pada Tanggal 21 Mei 2022 dan Indah Kartika Dewi Selaku Pendiri Fast Courier, di Kantor Fast Courier, Pada Tanggal 27 Mei 2022

driver perlu membayar premi sebesar Rp.13.000 per bulan. Adapun besar santunan yang diberikan sebagai berikut:⁷

- a. Santunan Ketika Sedang Menjalankan Order (*On-Trip*)
 - 1) Kecelakaan mengakibatkan meninggal dunia : santunan hingga Rp.25.000.000
 - 2) Kecelakaan mengakibatkan cacat tetap/tidak tetap : santunan hingga Rp.5.000.000
- b. Santunan Ketika Tidak Sedang Menjalankan Order (*Off-Trip*)
 - 1) Meninggal dunia karena kecelakaan saat tidak menjalankan order : Rp.2.000.000
 - 2) Kecelakaan mengakibatkan cacat tetap/tidak tetap : tidak ada santunan

Serta cara mengklaim santunan sebagai berikut :

 - a. Telepon ke call center GO-JEK di nomor 021-50849022
 - b. Pihak GO-JEK akan melakukan konfirmasi terkait kronologi kejadian
 - c. Pihak GO-JEK berkoordinasi dengan satgas untuk melakukan visum dan membuat Surat Laporan Kepolisian 62
 - d. Setelah itu, pihak GO-JEK akan menelpon atau mengirim e-mail kepada *driver* untuk menyampaikan syarat dokumen yang dibutuhkan untuk proses klaim santunan
 - e. Proses klaim santunan akan dijadwalkan 3 (tiga) kali dalam seminggu yaitu pada hari Senin, Rabu dan Kamis. Santunan akan masuk ke rekening *driver* dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah dokumen diterima oleh pihak GO-JEK.

2. Pihak Fast Courier

Pihak *Fast Courier* sendiri juga memberikan alternatif kepada *driver* berupa asuransi. Sehubungan dengan hal tersebut, *Fast Courier* bekerja sama dengan *FWD Insurance* menyediakan program santunan yang dapat diklaim saat mengalami kejadian buruk seperti kecelakaan. Santunan ini akan diberikan secara gratis, tetapi *driver* perlu membayar premi sebesar Rp.600.000 per tahun. Namun pihak *Fast Courier* hanya memberikan santunan kepada *driver* yang sedang bekerja. Jika *driver* mengalami kecelakaan diluar jam bekerja, maka *driver* tersebut tidak mendapatkan santunan. Adapun besar santunan yang diberikan sebagai berikut :⁸

- a. Santunan Ketika Sedang Menjalankan Order (*On-Trip*)
 - 1) Kecelakaan mengakibatkan meninggal dunia : santunan hingga Rp.100.000.000
 - 2) Kecelakaan mengakibatkan cacat (baik cacat tetap maupun sementara), namun tergantungan besar cacat yang dialami dari badan, maka ia akan mendapatkan santunan sebesar cacat itu. contohnya jika cacat 25 % dari tubuhnya maka akan mendapat santunan hingga Rp. 25.000.000

⁷ Hasil Wawancara Dengan Pak Wawan Selaku Tim Respon Gojek Cabang Mataram, di Kantor Gojek, pada tanggal 17 Juni 2022

⁸ Hasil Wawancara Dengan Ikha Dewi Selaku Pendiri Fast Courier, di Kantor Fast Courier, pada tanggal 17 Juni 2022

b. Santunan Ketika Tidak Sedang Menjalankan Order (*Off-Trip*)

Meninggal dunia karena sakit, karena kecelakaan saat tidak menjalankan order dan kecelakaan tidak meninggal dunia/ tidak cacat tetap, tidak ada santunan. Serta cara mengklaim santunan sebagai berikut :

- 1) Telepon ke call center *Fast Courier* di nomor 0370-7506610
- 2) Pihak *FastCourier* akan melakukan konfirmasi terkait kronologi kejadian dengan *driver*, lalu *driver* akan dihubungkan dengan pihak asuransi.
- 3) Setelah itu, pihak asuransi akan berkomunikasi langsung dengan *driver* mengenai syarat dan dokumen yang dibutuhkan untuk proses klaim santunan.
- 4) Proses klaim santunan akan masuk ke rekening *driver* dalam jangka waktu 5 hari kerja setelah dokumen diterima oleh pihak asuransi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Pak Aswan selaku *Asisten Manager Operasional GO-JEK* dan Ibu Ikha Dewi selaku *Pendiri Fast Courier*, kedua perusahaan jasa transportasi *online* tersebut memberikan alternatif kepada mitra (*driver*) berupa asuransi dikarenakan bahwa para *driver* ini memiliki tingkat risiko kerja yang cukup tinggi karena pekerjaan yang dilakukannya rentan terjadi kecelakaan, sebagai akibat dari kelalaian sendiri ataupun bisa juga karna kelalaian orang lain yang kurang berhati-hati saat berkendara dan tidak mematuhi rambu-rambu lalu lintas.⁹ Sebagaimana yang kita ketahui bahwa kehidupan manusia selalu dihadapkan dengan suatu risiko, akibat adanya peristiwa yang tidak diharapkan terjadi berupa bencana alam, kecelakaan dan akibat lainnya. Risiko ini pun juga berkaitan dengan keselamatan kerja. Oleh karena itu, diperlukannya peraturan yang menjamin keselamatan kerja bagi para *driver*. Peraturan yang mengatur tentang keselamatan kerja ini diatur dalam Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Transportasi Online Terhadap Mitra Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan antara perusahaan jasa transportasi *online* dengan *driver* adalah hubungan kemitraan dan bukan merupakan hubungan kerja. Alasan mengapa antara *driver* dengan perusahaan tersebut tidak termasuk ke dalam hubungan kerja karena unsur-unsur di dalam hubungan kerja tidak terpenuhi. Tidak terpenuhinya unsur hubungan kerja ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tanggung jawab perusahaan jasa transportasi *online*. Yang mana disebutkan pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikemukakan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan

⁹ Hasil Wawancara Dengan Pak Aswan Selaku Asisten Manager Operasional Gojek Cabang Mataram, di Kantor Gojek, pada tanggal 21 Mei 2022 dan Indah Kartika Dewi Selaku Pendiri Fast Courier, di Kantor Fast Courier pada tanggal 27 Mei 2022

perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹⁰ Adapun unsur-unsur dalam suatu hubungan kerja antara lain :¹¹

1. Unsur Upah

Unsur upah memegang peran penting dalam hubungan kerja. Pemerintah ikut memberipanduanterkaitpengupahanpekerja dalamkebijakantentangUpahMinimum Provinsi (UMP), tentang struktur dan skala upah dan lain sebagainya. UMP berlaku untuk pekerja baru dengan jenjang pendidikan paling rendah. Untuk pekerja yang lebih lama atau dengan pendidikan yang lebih tinggi seharusnya memiliki upah yang lebih tinggi juga. Hal inilah yang mengharuskan perusahaan membuat kebijakan tentang skala pengupahan yang biasanya dipengaruhi oleh masa kerja, posisi pekerjaan dan jenjang pendidikan atau kualifikasi keahlian yang dimiliki.

2. Unsur Perintah

Unsur erintah memberi kepastian kepada pemberi kerja bahwa pekerja harus taat pada perintah pemberi kerja. Perintah tersebut bisa dalam bentuk target kerja, instruksi dan lain-lain dengan menyebutkan faktor waktu sebagai salah satu unsur hubungan kerja. Hal ini diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dijelaskan dalam surat perjanjian kerja. Jika tidak disebutkan secara jelas, maka yang berlaku adalah menurut kebiasaan (KUH Perdata Pasal 1603e) untuk waktu yang tidak terbatas hingga masa kerja dinyatakan berakhir.

3. Unsur Pekerjaan

Unsur pekerjaan memastikan kedua belah pihak bahwa harus ada pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerja akan terikat dengan pekerjaan tersebut manakala sudah terjadi perjanjian kerja. Diatur di dalam KUH Perdata Pasal 1603a yang menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada seorang pekerja/buruh harus dilakukan sendiri tidak boleh diwakilkan kecuali atas persetujuan pemberi kerja. Imbal balik atas tenaga, waktu dan keterampilan yang diberikan pekerja berhak mendapatkan upah.

Adapun alasan mengapa terdapat unsur tersebut tidak terpenuhi, yaitu sebagai berikut :

Pertama, tidak terpenuhinya unsur upah dikarenakan di dalam perusahaan jasa transportasi *online* GO-JEK dan *Fast Courier* menggunakan sistem bagi hasil, hal ini menunjukkan bahwa *driver* tidak di upah atau tidak di gaji langsung oleh perusahaan jasa transportasi *online*, melainkan upah di dapatkan dari konsumen langsung.

Selanjutnya, tidak terpenuhinya unsur perintah dikarenakan kedua pihak memiliki kedudukan yang sama dan tidak ada istilah atasan dan bawahan, semua pihak berkedudukan sama atau setara. Perusahaan jasa transportasi *online* GO-JEK dan *Fast*

¹⁰H.Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Op.cit.*, hlm.68

¹¹Radika K Cahyadi, 3 Unsur Hubungan Kerja Dalam Membuat Perjanjian Kerja (<https://ehr.co.id/2022/04/02/3-unsur-hubungan-kerja-dalam-membuat-perjanjian-kerja/>) diakses pada 18 Mei 2022

Courier tidak memiliki batasan waktu terhadap *driver* nya dalam bekerja. Dengan kata lain, *driver* bebas memilih apakah akan bekerja secara *full time* atau *part time*.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa jenis hubungan *driver* dengan perusahaan hanyalah hubungan kemitraan saja, maka ketentuan didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan lainnya itu tidak berlaku. Hal ini dikarenakan dalam peraturan per Undang-Undangan di bidang Ketenagakerjaan itu hanya mengatur mengenai hal-hal yang sehubungan dengan pekerja dan perusahaan saja serta dapat disimpulkan bahwa perbedaan antara hubungan kemitraan dengan hubungan kerja adalah hubungan kemitraan lebih menekankan pada hubungan saling menguntungkan antara dua belah pihak dengan posisi yang sama atau setara, sedangkan dalam hubungan kerja ini pemberi kerja dengan penerima kerja dalam ketenagakerjaan yang sifatnya atasan dan bawahan mengandung unsur pekerjaan, perintah dan upah sebagaimana telah dijelaskan di dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tanggung jawab perusahaan jasa transportasi online terhadap mitra kerja yaitu :

1. Hubungan antara perusahaan dengan driver hanyalah hubungan kemitraan.
2. Tidak adanya sistem upah, melainkan menggunakan sistem bagi hasil
3. Tidak adanya perintah, dikarenakan driver dengan perusahaan berkedudukan sama yaitu sebagai partner usaha

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Transportasi *Online* Terhadap Mitra Kerja Yang Terkena Risiko, yaitu kedua perusahaan GO-JEK dan *Fast Courier* sama-sama bekerja sama dengan pihak asuransi. Yang mana dari perusahaan GO-JEK bekerja sama dengan Allianz (didukung oleh pasar polis) dan dari perusahaan *Fast Courier* bekerja sama dengan *FWD Insurance*. Alasan kedua perusahaan ini memberikan alternatif berupa asuransi, dikarenakan pekerjaan yang dilakukan mitra (*driver*) nya sangat rentan terjadi risiko kecelakaan di jalan raya baik itu dari kelalaian dari si driver maupun kelalaian dari orang lain.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi tanggung jawab perusahaan jasa transportasi online terhadap mitra kerja yaitu :
 - a. Hubungan antara perusahaan dengan driver hanyalah hubungan kemitraan.
 - b. Tidak adanya sistem upah, melainkan menggunakan sistem bagi hasil.
 - c. Tidak adanya perintah, dikarenakan driver dengan perusahaan berkedudukan sama yaitu sebagai partner usaha.

B. Saran

Diharapkan kepada perusahaan jasa transportasi online untuk tetap memberikan proteksi atau perlindungan kepada driver, sehingga tercapai kesejahteraan dan hubungan timbal balik yang tetap saling menguntungkan sebagai mitra kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

H.Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta

Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

B. Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial*

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil*

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*

Indonesia, *Peraturan Menteri tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor Nomor 12 Tahun 2019*

C. Website

Radika K Cahyadi, 3 Unsur Hubungan Kerja Dalam Membuat Perjanjian Kerja (<https://ehr.co.id/2022/04/3-unsur-hubungan-kerja-dalam-membuat-perjanjian-kerja/>) diakses pada 18 Mei 2022