

MISKLASIFIKASI HUBUNGAN KERJA PENGEMUDI OJEK ONLINE (PLATFORM WORKER) DI INDONESIA

Williams Oey
Pusat Studi Hukum Transnasional
Fakultas Hukum, Universitas Katolik Parahyangan
email: williams.oey@unpar.ac.id

disampaikan 13/02/2024 – di-review 21/03/2024 – diterima 11/06/2024
DOI: 10.25123/vej.v10i1.7722

Abstract

Technological developments through digital platforms have created a new work ecosystem, allowing platform workers, such as online motorcycle drivers in Indonesia, to affiliate with various companies to provide transportation services. However, despite these advances, online riders have not received adequate rights protection as 'workers' because their status is limited to 'partners' (independent contractors) under the Partnership Agreement they sign. This article uses a normative approach to examine how legal developments in Indonesia can classify and protect online riders as workers under employment laws. A comparative approach is employed, referencing policies in Europe, particularly Spain and the European Union, which have been more progressive in interpreting employment relationships for platform workers. The research finds that legal reforms in Indonesia still inadequately protect online riders' labor rights due to narrow interpretations of employment relationships that fail to keep pace with current developments.

Keywords:

employment relationship; partnership agreement; online riders; platform worker

Abstrak

Perkembangan teknologi melalui penggunaan *digital platforms* telah menciptakan ekosistem kerja baru yang memungkinkan pekerja *platform*, seperti pengemudi ojek *online* di Indonesia, dapat terafiliasi dengan berbagai perusahaan penyelenggara *platform* untuk menyediakan jasa transportasi. Terlepas dari kemajuan tersebut, para pengemudi ojek *online* ternyata belum memperoleh perlindungan yang layak sebagai 'pekerja' mengingat status yang mereka miliki hanya sebatas sebagai 'mitra', sesuai dengan Perjanjian Kemitraan yang ditandatangani. Kajian ini disusun dengan pendekatan yuridis-normatif untuk mengetahui bagaimana perkembangan hukum di Indonesia dapat mengklasifikasikan serta melindungi para pengemudi ojek *online* sebagai pekerja sesuai peraturan ketenagakerjaan yang ada. Perbandingan hukum dilakukan terhadap kebijakan di Eropa, khususnya Spanyol dan Uni Eropa, yang telah lebih progresif dalam menafsirkan unsur-unsur hubungan kerja pekerja *platform*. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa reformasi hukum di Indonesia masih belum mampu melindungi hak-hak ketenagakerjaan pengemudi ojek *online*, dikarenakan interpretasi unsur-unsur hubungan kerja masih terlalu sempit dan belum mengikuti perkembangan jaman.

Kata Kunci:

hubungan kerja; pekerja *platform*; pengemudi ojek *online*; perjanjian kemitraan

Pendahuluan

Dalam beberapa dasawarsa terakhir ini, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi elemen yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan

manusia.¹ Jarak, ruang, dan waktu tidak lagi menjadi kendala dalam menghubungkan berbagai *stakeholders* dengan adanya pemanfaatan teknologi sebagaimana dimaksud. *Digital platform*, atau yang lazim dikenal dengan istilah '*apps*' dalam *smartphone*, dapat menghubungkan pengguna jasa, penyedia jasa dan penyelenggara *platform* tersebut dalam waktu yang sangat singkat.²

Model bisnis yang dipergunakan dengan mekanisme di atas merupakan realisasi dari model '*gig economy*' yaitu sebuah model bisnis yang menawarkan penyelesaian suatu pekerjaan dalam waktu singkat (*short-term work completion*), dengan mengandalkan para pihak yang independen untuk dapat menyediakan jasa dari lini bisnis yang tercakup dalam *platform* tersebut.³ Para pekerja lepas tersebut sering diasosiasikan sebagai '*gig worker*' atau juga sebagai '*platform worker*', yakni sebagai pihak yang terafiliasi dengan penyelenggara *platform* yang bersangkutan.⁴

Pekerjaan *gig worker* ini menjadi salah satu jenis pekerjaan yang sangat populer di Indonesia, dan dapat dengan mudah kita temukan di sekitar kita yakni pekerjaan pengemudi ojek *online* ("**Pengemudi Ojol**"). Jasa yang disediakan oleh para Pengemudi Ojol tersebut menjadi primadona andalan bagi banyak penduduk di kota-kota besar guna mengakomodir kebutuhan transportasi sehari-hari yang tidak mumpuni akibat banyaknya permasalahan seperti rendahnya manajemen infrastruktur publik dan kemacetan. Unsur kenyamanan, keamanan dan kecepatan dapat ditemui dalam transportasi *online* berbasis teknologi tersebut.⁵ Para Pengemudi Ojol tersebut 'dipekerjakan' atau 'berafiliasi' untuk memenuhi *order* dari para pengguna *platform* yang relatif singkat, untuk keperluan logistik melalui *apps* transportasi online seperti *GOJEK*, *GRAB*, *UBER*, *ShopeeFood* dan lain-lain.

Hubungan hukum antara Pengemudi Ojol dengan penyelenggara *platform* tersebut tidak seperti hubungan kerja pada umumnya. Dengan menggunakan sistem kerja yang bersifat fleksibel, para Pengemudi Ojol yang dianggap independen ini,

¹ Tanel Kerikmäe and Aleks Kajander, Gig economy workers in the European Union: towards changing their legal classification. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, No. Issue 131, September 2022, hlm. 117

² Alex Kirven, *Whose Gig Is It Anyway: Technological Change, Workplace Control and Supervision, and Workers' Rights in the Gig Economy*, *University of Colorado Law Review*, Vol. 89, 2018, hlm. 249-292

³ Luka Bulian, *the Gig is Up: Who does the Gig Economy actually Benefit?*, *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, Vol. 19, 2021, hlm. 106-119

⁴ Trade Union Rights Centre, *Ekonomi Informal di Indonesia: Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan*, TURC Jakarta, 2020

⁵ Eva Marsusanti dkk. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Driver Gojek*, *Jurnal Swabumi* Vol.6 No.2, September 2018, hlm. 129.

tidak diberikan kewajiban konvensional yang bersifat mengikat seperti jam kerja, lembur dan hal-hal lainnya.⁶ Dengan kata lain, para Pengemudi Ojol dapat dengan leluasa untuk menolak ataupun mengambil setiap tugas (*order*) yang muncul dalam *platform* tersebut dalam waktu kapanpun.

Namun demikian, fleksibilitas yang diberikan kepada para Pengemudi Ojol ini ternyata dapat menjadi pedang bermata dua, karena mengakibatkan adanya misklasifikasi terhadap status hubungan kerja diantara penyelenggara *platform* dengan Pengemudi Ojol. Sesuai dengan *grand design* untuk *platform* tersebut sedari awal, apabila dilihat dari perspektif penyelenggara *platform*, Pengemudi Ojol ini hanya dianggap sebagai 'mitra' yang dipertemukan dengan pengguna jasa, melalui media *digital* yang dikelola oleh penyelenggara *platform*.⁷ Konsekuensi logisnya, misklasifikasi sebagai mitra yang dilakukan oleh penyelenggara *platform* tersebut (yang membuat status atau hubungan ketenagakerjaan tersebut menjadi absen), mengakibatkan para Pengemudi Ojol tidak dapat memperoleh perlindungan atas hak-hak minimum pekerja yang diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan di bidang ketenagakerjaan. Para Pengemudi Ojol tersebut sama sekali tidak dapat memperoleh perlindungan hak seperti, hak untuk memperoleh upah minimum, hak untuk memperoleh pesangon, hak untuk mendirikan serikat buruh, dan hak-hak ketenagakerjaan lainnya yang seharusnya diperoleh para mitra tersebut layaknya pekerja konvensional pada umumnya.⁸

Perlindungan kesejahteraan yang diberikan kepada Pengemudi Ojol tersebut dirasa sangat berbanding terbalik dengan pesatnya perkembangan *gig work* di Indonesia beberapa tahun belakangan. Data menunjukkan bahwa bisnis *digital platform* sejenis ini, sekurang-kurangnya telah berhasil memberikan kontribusi sebesar 249 triliun Rupiah bagi perekonomian Indonesia pada tahun 2020.⁹ Lebih lanjut, tercatat bahwa jumlah Pengemudi Ojol sampai dengan akhir tahun 2022,

⁶ Laureen Snider, Enabling Exploitation: Law in the Gig Economy, *Critical Criminology*, Vol. 26, 2018, hlm. 563–577

⁷ Oka Halilintarsyah, Ojek Online, Pekerja atau Mitra?, *Komisi Pengawas Persaingan Usaha, Jurnal Persaingan Usaha*, Vol. 02, 2021, hlm. 68

⁸ Pande Putu Tara Anggita Indyaswari dan Dewa Nyoman Rai Asmara Putra, Analisis Mengenai Hubungan Supir Go-Jek Dengan PT. Gojek Indonesia, *Jurnal Kertha* Vol.03 No.01, Januari 2015

⁹ Universitas Indonesia-Fakultas Ekonomi dan Bisnis, periksa: <https://feb.ui.ac.id/2021/10/22/riset-ld-feb-ui-kontribusi-ekosistem-gojek-kepada-pdb-indonesia-diperkirakan-meningkat-60-di-akhir-2021/>, terakhir kali diakses pada tanggal 20 Juni 2014

telah mencapai lebih dari 3,7 juta mitra.¹⁰ Banyaknya jumlah mitra yang bergabung dengan *platform* tersebut semakin diperparah dengan kondisi yang menunjukkan sekitar 81,3% (delapan puluh satu koma tiga persen) dari mitra tersebut, menjadikan pekerjaan ini sebagai '*main work*', yang berarti bahwa para mitra tersebut benar-benar bergantung pada jenis pekerjaan ini dikarenakan lebih dari 50% (lima puluh persen) pendapatannya diperoleh dari profesi sebagai Pengemudi Ojol.¹¹

Mempertimbangkan pada fakta-fakta yang telah dikemukakan di atas, dapat terlihat bahwa pertumbuhan ekonomi dan jumlah pekerja di Indonesia tersebut, sepertinya tidak diikuti dengan perkembangan yang mumpuni dalam penyusunan kebijakan yang dapat memberikan perlindungan kepada para Pengemudi Ojol. Oleh karenanya, perlu dilakukan kajian untuk mengetahui "sampai sejauh mana perkembangan hukum di Indonesia dapat mengklasifikasikan dan memberikan perlindungan kepada Pengemudi Ojol tersebut, sebagai bagian dari subjek hukum pekerja yang tercakup di dalam Peraturan Perundang-Undangan mengenai Ketenagakerjaan di Indonesia?"

Untuk menjawab semua pertanyaan di atas, pembahasan pada kajian ini menggunakan metodologi yuridis-normatif terhadap interpretasi unsur-unsur hubungan kerja berikut perlindungannya bagi Pengemudi Ojol yang tercantum dalam Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia disertai dengan perbandingan hukum melalui putusan pengadilan dan produk legilastif di wilayah Eropa, khususnya di Spanyol dan Uni Eropa. Perlu diperhatikan bahwa Spanyol merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah *platform workers* terbanyak di Eropa, dan merupakan negara yang cukup tanggap dan aktif dalam memerangi banyaknya penyalahgunaan status pekerja terhadap *platform workers*.¹² Lebih lanjut, Uni Eropa sebagai institusi supranasional di wilayah Eropa, juga telah menyusun *Directive* berkaitan dengan perlindungan yang harus diberikan kepada *platform workers*.¹³

¹⁰ Detik-Finance, periksa: <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6337940/pengamat-usul-jumlah-driver-ojol-dibatasi-pegawai-swasta-bumn--pns-dilarang>, terakhir kali diakses pada tanggal 20 Juni 2014

¹¹ Anggalih Bayu Muh. Kamim, Gojek dan Kerja Digital: Kerentanan dan Ilusi Kesejahteraan yang Dialami Oleh Mitra Pengemudi Dalam Kerja Berbasis Platform Digital, Universitas Gadjah Mada, FISIPOL, Jurnal Studi Pemuda, Vol. 8 No.1, 2019, hlm. 66

¹² Ursula Huws, A review on the future of work: Online labour exchanges, or "crowdsourcing": Implications for occupational health and safety, EU-OSHA Discussion Paper, 2015

¹³ European Commission, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work, Explanatory Memorandum, Brussels, December 2021, hlm. 1. Periksa juga:

Dengan demikian, diharapkan metodologi perbandingan hukum melalui Spanyol dan Uni Eropa, dapat berfungsi sebagai sarana untuk memberikan kritik dan evaluasi terhadap hukum positif Indonesia, sekaligus untuk mengembangkan hukum positif Indonesia ke arah yang lebih baik.¹⁴

Pembahasan

Penyalahgunaan Status Mitra terhadap Hubungan Hukum antara Pengemudi Ojol dengan Penyelenggara *Platform*

Hubungan hukum antara penyelenggara *platform* dengan Pengemudi Ojol yang eksis digunakan di Indonesia, dapat diketahui dari salah satu contoh praktik bisnis pelaku usaha seperti *GOJEK* ataupun *GRAB*. *GOJEK* dan *GRAB* merupakan dua raksasa yang mendominasi pasar *digital platform* di Indonesia, dengan kegiatan usaha yang berpusat pada pemberian layanan teknologi untuk menghubungkan Pengemudi Ojol selaku penyedia jasa, dengan para konsumennya selaku pengguna jasa.¹⁵

Dari fakta yang diperoleh di lapangan, Pengemudi Ojol pada pokoknya hanya dianggap sebagai 'mitra' dari penyelenggara *platform* sebagaimana kedudukan yang tercantum di dalam Perjanjian Kemitraan.¹⁶ Dalam hal ini, penandatanganan Perjanjian Kemitraan dengan para Pengemudi Ojol tersebut diwakili oleh PT Paket Anak Bangsa¹⁷ dan PT GoTo Gojek Tokopedia, Tbk. (untuk *platform GOJEK*)¹⁸ serta PT Grab Teknologi Indonesia (untuk platform *GRAB*).¹⁹ Mempertimbangkan skema hubungan hukum yang hanya sebatas hubungan kemitraan dan bukan dalam bentuk hubungan kerja, acuan pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut sebagai KUHPdata) kembali dipergunakan. Konsekuensinya para pihak memiliki kebebasan berkontrak untuk mengatur hal-hal yang telah disepakati para pihak guna menjadi ketentuan yang mengikat layaknya undang-undang sesuai Pasal

<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive>, terakhir diakses pada tanggal 20 Juni 2024. Proposal *Directive* ini telah diadopsi oleh *European Union Parliament* pada tanggal 24 April 2024.

¹⁴ Ralf Michaels, *The Functional Method of Comparative Law*, Chapter 10, Research Paper No.87, Duke Law School, Duke University, November 2015

¹⁵ Anggalih Bayu Muh. Kamim. *Supra* Note 11, hlm. 64

¹⁶ *Id.*, hlm. 65

¹⁷ *GOJEK*, periksa: <https://www.gojek.com/en-id/app/kilat-contract>, terakhir kali diakses pada tanggal 20 Juni 2014

¹⁸ Shelma Widya Utami dan Dwi Harsono, Tata Kelola Kemitraan antara PT Goto Gojek Tokopedia, Tbk. dengan Mitra Pengemudi dan Mitra Usaha Gofood di Serang Banten, *Journal of Public Policy and Administration Research* Vol.8 No.6, 2023

¹⁹ *GRAB*, periksa: <https://www.grab.com/id/terms-policies/transport-delivery-logistics/>, terakhir kali diakses pada tanggal 20 Juni 2014

1338 KUHPerdata.²⁰ Walaupun ada, istilah kemitraan sendiri hanya diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, yang nyatanya tidak secara spesifik mengatur kegiatan usaha *gig work*.²¹

Kebebasan dalam penyusunan Perjanjian Kemitraan tersebut ternyata tidak sepenuhnya memberikan dampak yang positif bagi Pengemudi Ojol mengingat hal tersebut ternyata menjadi celah agar para penyelenggara *platform* terhindar dari ketentuan atau larangan minimum yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan.²² Seperti contoh, berkaitan dengan pendapatan yang diperoleh, 'bagi hasil' menjadi sebuah sistem yang diterapkan untuk menjadi metode pendapatan bagi para Pengemudi Ojol tersebut. Walaupun pendapatan yang diperoleh dari bagi hasil tersebut dapat membuat nominal pendapatan para Pengemudi Ojol tersebut lebih tinggi setiap bulannya, namun sistem tersebut membuat para Pengemudi Ojol tersebut berada dalam kondisi yang rentan (*precarious position*) karena nilainya yang sangat fluktuatif, terutama akibat "service rates war" diantara para penyelenggara platform itu sendiri²³. Hal tersebut menyebabkan nilai tarif jasa dari salah satu penyelenggara platform menjadi berubah-ubah.²⁴

Tabel 1: Fluktuasi Nilai Tarif per Kilometer Penggunaan Jasa Pengemudi Ojol Tahun 2015 s/d 2018

No.	Tahun	Tarif/Kilometer	Keterangan
1.	2015	Rp.4.000,-	Tarif tetap per kilometer
2.	2016	Rp.2.000,-	Tarif tetap per kilometer
3.	2017	Rp.1.500,- Rp.2.500,-	Tarif untuk jarak 0-12 kilometer Tarif untuk jarak setelah 12 kilometer
4.	2018	Rp.2.200,- s/d Rp.3.300,-	Tarif tetap per kilometer

Faktor-faktor seperti peningkatan jumlah Pengemudi Ojol, penurunan tarif/kilometer, dan keberagaman variabel pemotongan biaya aplikasi yang ditetapkan oleh Penyelenggara Aplikasi tersebut, menjadi akumulasi penyebab

²⁰ Subekti, Hukum Perjanjian, Intermasa, Jakarta, 1984

²¹ Oka Halilintarsyah, Supra Note 7, hlm. 70

²² Randi, Buruh Vs Perusahaan (Studi Kasus Konflik Buruh/Pekerja Driver Go-Jek dengan PT Go-Jek Indonesia), Social Work Jurnal, Vol.7 No. 2, 2017, hlm. 14

²³ Anggalih Bayu Muh. Kamim. Supra Note 11, hlm. 65

²⁴ Tim Riset tirto.id, Gojek-Grab Perang Tarif, Pengemudi Mati di Tengah-Tengah, Tirto.Id, 29 November 2018

jumlah akhir dari *take home pay* Pengemudi Ojol yang diperoleh dari sistem bagi hasil tersebut menjadi menurun dari tahun ke tahun. Pada saat pertama kali platform ini muncul di Indonesia yakni pada tahun 2015, Pengemudi Ojol bisa memperoleh penghasilan kurang lebih sebesar Rp.10.000.000,- (sepuluh juta Rupiah) setiap bulannya. Namun pada tahun 2018, pendapatan para Pengemudi Ojol tersebut turun hingga 50% (lima puluh persen) dari nilai sebelumnya.²⁵ Ditambah lagi, posisi Pengemudi Ojol juga semakin rentan mengingat pada saat penyusunan perubahan sistem tersebut dilakukan, ternyata para Pengemudi Ojol tersebut tidak diikutsertakan sama sekali. Fakta menunjukkan Pengemudi Ojol sebagai penyedia jasa, tidak pernah dilibatkan dalam penentuan tarif, target ataupun poin. Pengemudi Ojol menjadi terpaksa harus mengikuti segala ketentuan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan penyelenggara *platform*.²⁶

Fleksibilitas yang dielu-elukan oleh sistem *gig economy*, juga ternyata pada akhirnya tidak sepenuhnya efektif berjalan. Pemberian bonus pada Pengemudi Ojol didasarkan *rating* yang diberikan konsumen. Dengan demikian, agar dapat memperoleh *rating* yang tinggi, para Pengemudi Ojol mau tidak mau harus selalu menerima *order* dari konsumen. Semakin banyak melakukan penolakan, maka hal tersebut akan membuat *rating* Pengemudi Ojol menjadi turun.²⁷

Keleluasaan dan kebebasan yang diberikan kepada Pengemudi Ojol juga tidak sepenuhnya independen. Bukan seperti layaknya mitra independen yang bertindak untuk dan atas nama pribadinya sendiri, Pengemudi Ojol dibebankan kewajiban oleh penyelenggara *platform* untuk mengenakan kelengkapan atribut yang menampilkan *brand* dari penyelenggara *platform* yang terafiliasi dengan para Pengemudi Ojol tersebut.²⁸ Strata subordinasi yang membuat kedudukan penyelenggara *platform* tersebut tidak setara dengan Pengemudi Ojol, juga terlihat dari adanya eksistensi perkembangan sistem algoritma (*artificial intelligence*) yang mengkoordinasikan seluruh *order* dari konsumen untuk diberikan kepada para Pengemudi Ojol. Pemberlakuan sistem koordinasi dan supervisi melalui algoritma

²⁵ CNBC Indonesia, periksa: <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20230416091542-37-430302/krisis-ojol-menghantam-grab-gojek-ini-curhatan-para-driver>, terakhir kali diakses pada tanggal 20 Juni 2024

²⁶ Pande Putu Tara Anggita Indyaswari dan Dewa Nyoman Rai Asmara Putra, Supra Note 8

²⁷ Grendi Hendrastomo dkk. Dilema Sosial Ojek Online (GOJEK), Universitas Negeri Yogyakarta, Fakultas Ilmu Sosial, Jurusan Pendidikan Sosiologi, Laporan Penelitian, Yogyakarta, 2016

²⁸ Ruslan Haerani, Perjanjian Kemitraan antara PT Gojek Indonesia dengan Driver Transportasi Berbasis Teknologi di Pulau Lombok, Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 1 No. 2, 2 Juli 2021, hlm. 161

platform memperlihatkan bahwa perusahaan penyelenggara *platform* memiliki peran manajerial layaknya seorang pemberi kerja.²⁹ Tanpa adanya keikutsertaan para Pengemudi Ojol dalam penyusunan sistem algoritma tersebut, memungkinkan terjadinya resiko penyalahgunaan atau setidaknya-tidaknya penentuan biaya, jarak, target dan hal-hal lainnya, yang secara sepihak dapat merugikan para Pengemudi Ojol tersebut.

Dari praktik-praktik yang telah disebutkan di atas, dapat terlihat bahwa penyelenggara *platform* dalam hal ini memiliki kewenangan layaknya seperti seorang ‘majikan’ atau ‘pemberi kerja’ dikarenakan rendahnya independensi atau otonomi yang dimiliki oleh Pengemudi Ojol serta tingginya *direct control* yang dimiliki penyelenggara *platform* (yang akan lebih lanjut dibahas lebih lanjut pada bagian legislasi di Spanyol dan Uni Eropa).³⁰ Seluruh hal-hal yang berkaitan dengan persyaratan, berikut perubahannya yang tercantum dalam Perjanjian Kemitraan, ditentukan secara sepihak oleh penyelenggara *platform* tanpa mengikutsertakan Pengemudi Ojol. Penerapan kemitraan tersebut lebih mengarah kepada hubungan yang bersifat subordinatif layaknya sebuah perjanjian kerja yang berbeda dengan teori Perjanjian Kemitraan itu sendiri, dimana secara teoritis dan yuridis, seharusnya sebuah Perjanjian Kemitraan memiliki hubungan yang bersifat koordinatif dan berdampingan.³¹

Unsur-unsur Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia

Lantas apa yang membuat para Pengemudi Ojol tersebut tidak dapat tercakup ke dalam subjek hukum ketenagakerjaan di Indonesia, walaupun dalam praktiknya sudah terdapat berbagai jenis penyalahgunaan status kemitraan oleh para penyelenggara *platform*? Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan), yang terakhir kali diubah melalui berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, secara umum hanya

²⁹ Anggalih Bayu Muh. Kamim. *Supra* Note 11, hlm. 66

³⁰ Rossana Ducato, *Preliminary Notes: ECJ, Case C-434/15, Asociación Profesional EliteTaxi*, 2018, hlm. 4

³¹ Kadek Intan Apsari Puspita, *Hubungan Hukum antara Perusahaan Ojek Online dengan Pengemudinya dalam Perusahaan Go-Jek Indonesia*, *Jurnal Kertha Desa*, Vol. 10 No. 1, 2021, hlm. 34-44

terdapat 2 (dua) jenis pekerja yaitu Pekerja Tetap dan Pekerja Tidak Tetap. Begitu pun apabila merujuk pada ketentuan mengenai definisi pekerja yang tercakup dalam Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan, dimana ketentuan ini pada dasarnya hanya memberikan definisi pekerja secara umum yaitu, setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Oleh karenanya, untuk mengetahui lebih mendalam siapa saja pihak-pihak yang dapat memperoleh '*employment status*', diperlukan rujukan lebih mendalam pada definisi mengenai 'Hubungan Kerja' itu sendiri yang diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan.³² Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa, "*Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*". Pengertian Hubungan Kerja tersebut didasarkan pada ketentuan yang tercantum di dalam Pasal 1601A KUHPerdara, khususnya mengenai 'Perjanjian Perburuhan'. Dari pembedahan ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1601A KUHPerdara, dapat disimpulkan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja, yang memenuhi unsur-unsur esensial seperti unsur pekerjaan, unsur upah dan unsur perintah. Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada Hubungan Kerja.³³

Pemenuhan unsur-unsur tersebut menjadi sangat penting mengingat hal tersebut yang membedakan dengan perikatan yang timbul dari 'Perjanjian untuk Melakukan Jasa-Jasa Tertentu' di dalam Pasal 1601 KUHPerdara. Kedudukan para pihak yang sederajat, eksistensi upah yang tidak esensial serta absennya pelaksanaan pekerjaan dengan instruksi, merupakan ciri-ciri utama dari perikatan yang timbul dari Perjanjian untuk Melakukan Jasa-Jasa Tertentu.³⁴

Sayangnya, bagian Penjelasan UU Ketenagakerjaan tidak menjelaskan lebih jauh dan detil mengenai makna dari unsur-unsur Hubungan Kerja tersebut. Tidak adanya penjelasan lebih jauh mengenai unsur-unsur Hubungan Kerja tersebut

³² Endah Pujiastuti, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Perpustakaan Universitas Semarang, 2008

³³ Sonhaji, Aspek Hukum Layanan Ojek Online Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 1, 4 November 2018, hlm. 380

³⁴ Ida Susanti, Hubungan Kerja, Diktat Hukum Ketenagakerjaan, Universitas Katolik Parahyangan, hlm. 1-2

membuat setiap pihak memiliki penafsirannya masing-masing.³⁵ Dari berbagai penjelasan yang telah dipaparkan oleh ahli hukum ketenagakerjaan di Indonesia, makna dari penjabaran unsur perintah, pekerjaan dan upah adalah sebagai berikut:³⁶

Tabel 2: Interpretasi Unsur-unsur Hubungan Kerja berdasarkan Doktrin Ahli Hukum di Indonesia

Unsur	Makna
Perintah	Tidak seperti hubungan hukum keperdataan, unsur ini menunjukkan adanya kedudukan yang tidak setara antara pekerja dengan pemberi kerja. Adanya unsur perintah menimbulkan adanya hubungan atasan, yaitu pemberi kerja, yang berwenang untuk memberikan perintah kepada pekerja atau dengan kata lain sebuah strata 'subordinasi'.
Pekerjaan	Unsur pekerjaan yang dimaksud dalam hubungan kerja ini adalah objek perjanjian antara yang disepakati antara pekerja dengan pemberi kerja, yaitu berupa tugas serta kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pekerja sebagaimana yang diperintahkan oleh pemberi kerja.
Upah	Upah memiliki makna sebagai suatu kompensasi pemenuhan kewajiban dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja. Upah merupakan hak yang diterima oleh pekerja, yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.

Interpretasi Unsur-unsur Hubungan Ketenagakerjaan Pengemudi Ojol berdasarkan Putusan Pengadilan di Indonesia

Dalam praktiknya, unsur-unsur hubungan kerja yang telah disebutkan di atas dipergunakan sebagai bahan pertimbangan oleh Pengadilan di Indonesia, dalam memutus suatu sengketa yang berkaitan dengan eksistensi hubungan kerja. Salah satunya adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 841K/Pdt.Sus/2009, yang membedah unsur-unsur hubungan kerja terhadap jenis pekerjaan yang memiliki karakteristik berbeda dengan pekerjaan konvensional pada umumnya. Berdasarkan putusan tersebut diketahui beberapa supir taksi dari salah satu perusahaan taksi di Indonesia '*bluebird*' mengajukan gugatan berkaitan dengan pesangon setelah para supir taksi tersebut diberhentikan oleh PT. Blue Bird Group. Berbeda dengan Perusahaan transportasi lainnya, para supir taksi di PT. Blue Bird Group memiliki

³⁵ Id., hlm. 380-381

³⁶ Interpretasi unsur-unsur dari suatu Hubungan Kerja yang berlaku di Indonesia diperoleh dari berbagai literatur, seperti: (i) Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Literasi Nusantara, Batu, 2020; (ii) Endah Pujiastuti, Pengantar Supra Note 32; (iii) Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cayton Publishing, Jakarta, 2003; (iv) Sendjun W. Manalang, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 1990; (v) Reni Suryani, Analisis Pelaksanaan Hak Tenaga Kerja, Jurnal Ilmu Hukum Rechtsregel Vol. 1, Agustus 2018

sistem afiliasi yang membuat status pekerja dari para supir taksi tersebut berbeda dengan karakteristik pekerja lainnya. Oleh karenanya, dalam hal ini setiap unsur-unsur dari hubungan kerja tersebut diperiksa oleh pihak Pengadilan untuk mengetahui apakah para supir taksi tersebut berhak memperoleh pesangon atau tidak. Setelah memeriksa satu persatu unsur yang dimaksud, Mahkamah Agung berpendapat bahwa salah satu dari unsur tersebut tidak terpenuhi sehingga tidak terdapat hubungan kerja di antara supir taksi dengan perusahaan yang menjadi tergugat.³⁷

Pertama, elemen yang tidak terpenuhi adalah unsur ‘upah’, mengingat pembayaran yang diterima oleh para supir taksi tersebut adalah persentase atau komisi dari pembayaran argo oleh penumpang, sehingga bukan merupakan upah yang bersifat tetap. Kedua, selain unsur upah, Mahkamah Agung juga berpendapat bahwa unsur ‘perintah’ tidak terpenuhi. Hal tersebut dikarenakan para supir taksi tersebut diberikan kebebasan untuk mencari penumpang dan tidak bergantung pada perintah maupun instruksi dari perusahaan taksi.³⁸

Lantas berkaitan dengan hubungan kerja *platform work*, seperti Pengemudi Ojol, sampai dengan saat ini belum ada putusan pengadilan yang secara langsung berkaitan dengan status dari Pengemudi Ojol di Indonesia. Oleh karena itu, dengan merujuk pada interpretasi unsur-unsur hubungan kerja yang telah dijabarkan di atas, para ahli masih menganggap bahwa pemenuhan unsur hubungan kerja antara penyedia jasa yakni Pengemudi Ojol, dengan penyelenggara *platform* seringkali ditafsirkan belum terpenuhi, dengan interpretasi sebagai berikut:³⁹

Tabel 3: Interpretasi Unsur-unsur Hubungan Kerja berdasarkan Putusan Pengadilan di Indonesia

Unsur	Makna
Perintah	Unsur perintah ini seringkali ditampik karena para Pengemudi Ojol tersebut dianggap memiliki suatu kebebasan. Fleksibilitas yang ditawarkan oleh para Pengemudi Ojol ini membuat mereka ini tidak harus mengambil seluruh <i>order</i> yang masuk ke dalam akun mereka. <i>Order</i> yang diberikan bukan merupakan suatu perintah karena para Pengemudi Ojol tersebut tidak dikekang oleh kewajiban yang mengikat sehingga hanya didasarkan pada inisiatif pekerja itu sendiri. Subordinasi seringkali dianggap tidak ada, karena penyelenggara <i>platform</i> hanya bertugas sebagai perantara dan bukan sebagai atasan yang memberikan perintah.

³⁷ Putusan Mahkamah Agung Nomor 841K/Pdt.Sus/2009 tertanggal 12 April 2010

³⁸ Id.

³⁹ Oka Halilintarsyah, *Supra Note 7*, hlm. 68

Pekerjaan	Berkaitan dengan unsur pekerjaan, sejak awal para Pengemudi Ojol tersebut berafiliasi dengan penyelenggara <i>platform</i> , pekerjaan yang dilaksanakan oleh Pengemudi Ojol untuk keperluan transportasi logistik tersebut dianggap bukan berasal dari penyelenggara <i>platform</i> melainkan berasal dari konsumen selaku pengguna <i>platform</i> . Seluruh <i>order</i> yang muncul dalam akun Pengemudi Ojol tersebut, secara langsung berasal permintaan para pengguna <i>platform</i> . <i>Platform</i> tersebut dianggap hanya membantu mengkoordinasikan antara <i>order request</i> dengan ketersediaan layanan.
Upah	Upah yang diterima oleh Pengemudi Ojol tersebut bukan merupakan upah yang bersifat tetap. Para Pengemudi Ojol tersebut dianggap akan menerima pembayaran dari penumpang, baik secara tunai maupun dengan menggunakan uang elektronik dalam <i>platform</i> . Dari pembayaran tersebut, penyelenggara <i>platform</i> akan memperoleh sebagian dari pembayaran tersebut. Unsur upah dinilai tidak ada, layaknya seperti supir taksi yang menerima persentase dari pembayaran argo oleh penumpang. Oleh karena itu, pembayaran penumpang yang dibagi sesuai pembagian yang disepakati untuk Pengemudi Ojol dan penyelenggara <i>platform</i> tidak dapat digolongkan sebagai upah.

Status Quo Perlindungan Pengemudi Ojol

Status hubungan hukum antara Pengemudi Ojol dengan perusahaan penyelenggara *platform* pada dasarnya telah ditetapkan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 41/PUU-XVI/2018, yang menyatakan bahwa kendaraan motor roda dua tidak dapat dikategorikan sebagai angkutan umum yang beroperasi untuk publik dikarenakan tidak memenuhi standar keselamatan dan keamanan untuk penumpang.⁴⁰ Dengan tidak dikategorikannya sebagai kendaraan umum, maka penyelenggara *platform* tersebut juga tidak dapat dianggap sebagai perusahaan penyedia transportasi yang memiliki kedudukan sebagai pemberi kerja bagi para Pengemudi Ojol yang notabene mengemudikan transportasi motor tersebut.⁴¹

Konsekuensi logisnya, status para Pengemudi Ojol tersebut pada akhirnya semakin diperkuat dengan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, dengan kedudukannya yang hanya sebatas 'mitra' saja. Mengingat Pemerintah Indonesia, dalam hal ini eksekutif, sudah tidak dapat lagi membuat peraturan turunan yang berkaitan dengan hubungan kerja terhadap Pengemudi Ojol, maka pemerintah melalui kementerian perhubungan mengambil langkah untuk menerbitkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat (selanjutnya disebut sebagai Permenhub 12/2019). Sejalan dengan

⁴⁰ Putusan Mahkamah Konstitusi No.41/PUU-XVI/2018 tertanggal 28 Juni 2018, hlm. 35

⁴¹ Eno Marita Putri Lestari dan Pramukhtiko Suryokencono, *Perlindungan Hukum Pengemudi Ojek Online Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.41/PUU-XVI/2018*, Universitas Muhammadiyah Jember, Fakultas Hukum, 2019

kegiatan usaha penyelenggara *platform* yang tidak berkuat pada sektor transportasi, melainkan hanya pada sektor teknologi informasi, Pasal 15 Permenhub 12/2019 menegaskan bahwa hubungan antara penyelenggara *platform* dengan para Pengemudi Ojol tersebut hanya sebatas hubungan kemitraan. Namun, sisi positifnya, walaupun tidak secara khusus mengatur hak-hak seorang pekerja terhadap para Pengemudi Ojol di *platform* tersebut, pada dasarnya Permenhub 12/2019 ini memiliki tujuan untuk melindungi para Pengemudi Ojol tersebut dari kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh penyelenggara *platform*. Permenhub 12/2019 menyatakan bahwa penentuan tarif terhadap transportasi tersebut pada dasarnya tidak dapat diatur secara sepihak oleh penyelenggara *platform* tersebut.

Pasal 11 Permenhub 12/2019 mengatur bahwa formula yang dipergunakan untuk menghitung tarif transportasi tersebut harus didasarkan pada variabel-variabel seperti penyusutan kendaraan; bunga modal; pengemudi; asuransi; pajak kendaraan bermotor; bahan bakar minyak; ban; pemeliharaan dan perbaikan; penyusutan telepon seluler; pulsa atau kuota internet; dan profit mitra. Lebih lanjut, dalam melakukan kalkulasi seluruh komponen-komponen yang telah disebutkan di atas, Pasal 12 Permenhub 12/2019 mengatur bahwa penyelenggara *platform* tersebut wajib terlebih dahulu melakukan pembahasan dengan seluruh *stakeholders* terkait, termasuk diantaranya para Pengemudi Ojol tersebut. Apabila hasil kalkulasi akhir terhadap tarif tersebut telah ditetapkan oleh penyelenggara *platform*, maka penyelenggara *platform* tersebut wajib melakukan sosialisasi dan melakukan pengumuman mengenai tarif tersebut kepada para Pengemudi Ojol.

Guna mencegah adanya kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh penyelenggara *platform* untuk hal-hal yang berkaitan dengan pemberhentian ataupun pemutusan hubungan hukum antara Pengemudi Ojol dengan penyelenggara *platform*, Pasal 14 Permenhub 12/2019 menyediakan aturan mengenai mekanisme yang mewajibkan penyelenggara *platform* untuk membuat standar operasional dan prosedur berisikan jenis sanksi, tingkatan pemberian sanksi, tahapan pemberian sanksi, dan pencabutan sanksi. Lebih lanjut Pasal 16 Permenhub 12/2019 juga mengatur bahwa para Pengemudi Ojol tersebut harus diberikan kesempatan untuk menindaklanjuti permasalahan yang diakibatkan pelanggaran terhadap kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh penyelenggara

platform tersebut yaitu, layanan pengaduan dan penyelesaian masalah Pengemudi Ojol; pendaftaran yang dilakukan secara tatap muka; kriteria pengenaaan penghentian operasional sementara (*suspend*) dan putus mitra; pemberitahuan atau peringatan sebelum penghentian operasional sementara dan putus mitra; klarifikasi; hak sanggah; pengaktifan kembali; kepastian mendapatkan santunan jika terjadi kecelakaan; dan kepastian mendapatkan perlindungan jaminan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dapat disimpulkan bahwa ketentuan-ketentuan tersebut di atas dimaksudkan untuk menyediakan *access to justice* kepada para Pengemudi Ojol tersebut. Bahkan untuk mendukung tindaklanjut hal tersebut, Pasal 18 Permenhub 12/2019 juga mewajibkan agar penyelenggara *platform* tersebut dapat menyediakan pusat layanan pengaduan. Dengan demikian para Pengemudi Ojol tersebut dapat mengajukan pengaduan ataupun *complaint* apabila sanksi yang diberikan oleh perusahaan aplikasi tersebut melanggar ketentuan-ketentuan yang telah disepakati.

Progresivitas Putusan Pengadilan di Spanyol berkaitan dengan Interpretasi Unsur-Unsur Hubungan Kerja

Serupa dengan di Indonesia, para pengemudi yang terafiliasi dengan perusahaan penyelenggara *platform* di Spanyol ternyata sama-sama hanya dianggap sebagai *Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (Economically Dependent Self-Employed)*, yang tidak sepenuhnya memiliki status pekerja dan tidak memperoleh hak yang sama seperti pekerja pada umumnya.⁴²

Salah satu putusan yang menjadi *landmark* untuk perkembangan *platform workers* di Spanyol, adalah putusan *Supreme Court*, dalam *Case Ruling* No. 805/2020 tertanggal 25 September 2020.⁴³ Secara singkat, putusan tersebut pada pokoknya mengikuskertakan salah satu penyelenggara *platform* di Spanyol yakni *Glovo*, dengan mitra pengemudi terafiliasinya. Gugatan tersebut diajukan secara individual oleh salah satu pengemudi yang telah bekerja sejak 3 Maret 2016. Permasalahan bermula sejak mitra pengemudi yang dimaksud sakit dan tidak dapat bekerja kembali pada

⁴² Daniel Pérez Del Prado, the Legal Framework of Platform Work in Spain: the New Spanish "Riders' Law", Comparative Labor Law & Policy, Illinois College of Law, Dispatch No.36, Spain, July 2021, hlm. 1

⁴³ Spanish Supreme Court, Ruling Resolution 805/2020, *Glovo vs Juan Molins Garcia-Atance*, Proceeding number: 4746/2019, Madrid: 25 September 2020, Factual Background

platform tersebut. Akibatnya, mitra pengemudi tersebut menganggap bahwa *Glovo* telah melakukan pemecatan dan menuntut haknya sebagai seorang pekerja berdasarkan *Spanish Law 20/2007 on Statute of The Autonomous Work*.⁴⁴

Setelah melalui berbagai jenis pemeriksaan terhadap fakta-fakta hukum yang ada dalam perkara tersebut, *Supreme Court* memutuskan untuk membatalkan putusan di tingkat sebelumnya. Berbeda dengan *Social Court of Madrid* dan *High Court of Justice*, *Supreme Court* menyatakan bahwa para penyedia jasa yang terafiliasi dengan *Glovo* harus dikategorikan sebagai pekerja yang memiliki hubungan kerja.⁴⁵

Dibandingkan dengan penafsiran unsur-unsur hubungan kerja di Indonesia, *Supreme Court* Spanyol memiliki pandangan yang lebih luas mengenai interpretasi pada unsur-unsur hubungan kerja tersebut, yaitu sebagai berikut:

- *Supreme Court* mempertimbangkan keberadaan inovasi teknologi *algorithmic management* yang membuat unsur subordinasi tidak harus sepenuhnya bersifat mutlak. Keberadaan subordinasi yang tidak benar-benar mutlak tersebut, salah satunya terlihat dari sistem penilaian pada *platform* itu sendiri. Walaupun penilaian dari masing-masing mitra pengemudi tersebut dilakukan oleh para konsumen, namun kriteria penilaian berikut sanksinya ditetapkan sepihak oleh penyelenggara *platform*.⁴⁶ Seperti contoh, apabila mitra pengemudi tersebut tidak dapat memenuhi permintaan konsumen pada saat periode waktu tersebut, maka *rating* dan *score* mereka akan secara otomatis menurun. Akibatnya, jumlah uang yang dapat diperoleh mitra pengemudi tersebut juga akan ikut menurun sesuai dengan penurunan *rating* dan *score* mereka.⁴⁷
- *Supreme Court* benar-benar melihat kekayaan intelektual (*intellectual property*) yang dimiliki oleh penyelenggara *platform* sebagai hal yang sangat esensial. Dengan adanya fakta yang mewajibkan para mitra pengemudi tersebut menggunakan atribut dari *brand Glovo*, maka para mitra pengemudi tersebut pada dasarnya telah menggunakan salah satu

⁴⁴ Adrian Toli Signes, Notes on the Spanish Supreme Court Ruling that Considers Riders to be Employees, Comparative Labor Law & Policy, Illinois College of Law, Dispatch No.30, Spain, December 2020, hlm. 1-2

⁴⁵ Id., hlm. 1-2

⁴⁶ Spanish Supreme Court, Supra Note 43, SEVENTH Paragraph and TENTH Paragraph

⁴⁷ Id., FIFTEENTH Paragraph

essential core dari kegiatan usaha *Glovo* dengan tujuan untuk meningkatkan *brand awareness* produk jasa *Glovo* di Masyarakat. Oleh karenanya melalui *brand Glovo* tersebut, para penyedia jasa tersebut pada dasarnya bekerja atas nama penyelenggara *platform* tersebut.⁴⁸

- *Supreme Court* selanjutnya turut mempertimbangkan mekanisme penentuan bagi hasil yang diperoleh mitra pengemudi dalam kaitannya dengan elemen upah. Penentuan jumlah nominal komisi yang eksklusif dan sepihak oleh penyelenggara *platform*, membuktikan bahwa *commercial matters* dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut ditentukan oleh manajemen penyelenggara *platform* layaknya pemberi kerja dari para mitra pengemudi selaku penyedia jasa tersebut.⁴⁹
- *Supreme Court* juga turut menelaah kegiatan usaha yang dilaksanakan *Glovo*. Berbeda juga dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 41/PUU-XVI/2018, walaupun secara terang-terangan penyelenggara *platform* seperti *Glovo* menyatakan dirinya hanya sebagai perusahaan teknologi yang bertugas sebagai *intermediary*, *Supreme Court* memutuskan bahwa *Glovo* telah salah mengklasifikasikan kegiatan usahanya sendiri. Merujuk pada salah satu putusan *Court of Justice of European Union* dalam *Case C-434/15*, diperoleh fakta bahwa aktivitas yang dilakukan para penyelenggara *platform* tersebut tidak dapat sepenuhnya diklasifikasikan sebagai *information society service*. Eksistensi *role* dari penyelenggara *platform* sebagai ‘pemberi kerja’ untuk keperluan transportasi logistik pada nyatanya ada dalam setiap bagian pelaksanaan pekerjaan mitra pengemudi tersebut. Hingga pada akhirnya diperoleh kesimpulan bahwa kegiatan usaha yang dilaksanakan oleh penyelenggara *platform* tersebut bukan *information society service* melainkan *transportation delivery service*.⁵⁰

⁴⁸ Id., NINETEENTH Paragraph

⁴⁹ Id., TWENTIETH Paragraph

⁵⁰ Spanish Supreme Court, Supra Note 43 SEVENTH Paragraph

Penentuan Klasifikasi Pekerja *Platform* berdasarkan Kebijakan Legislatif di Spanyol yang diadopsi oleh Uni Eropa

Setelah *Supreme Court* di Spanyol menetapkan putusan yang sangat progresif tersebut, lembaga legislatif Spanyol kembali mengukuhkan posisi para mitra pengemudi tersebut sebagai pekerja yang memiliki *employment status*, dengan menerbitkan *Spanish Royal Decree Law 9/2021 on Riders Law*⁵¹, yang memiliki karakteristik serupa dengan *Proposed Directive on Working Conditions in Platform Work* yang tengah diusulkan oleh Uni Eropa. Berdasarkan peraturan-peraturan tersebut, diatur mengenai *legal presumptions*, yang berfungsi sebagai tolok ukur yang lebih pasti dalam menentukan apakah penyelenggara *platform* tersebut benar-benar memiliki peran sebagai pemberi kerja bukan hanya sebagai perantara.⁵²

Dengan mengadopsi beberapa ketentuan yang terdapat di dalam produk legislatif Spanyol, Uni Eropa mengajukan proposal *Directive* untuk melindungi hak-hak pekerja *platform* dari praktik sewenang-wenang misklasifikasi penyelenggara *platform*, dengan 2 (dua) bagian utama (*policy area*), yang relevan dengan isu hukum di Indonesia yaitu sebagai berikut:⁵³

- ***First Policy Area: Presumptions due to Employment Status Misclassification***

Berkaitan dengan mitigasi resiko yang telah disiapkan oleh Uni Eropa pada *first policy area*, *European Commission* sebagai salah satu organ Uni Eropa telah menyusun kerangka *Directive* yang dapat menunjang dan mendukung *member states* di Uni Eropa dalam melakukan klasifikasi terhadap kedudukan pekerja *platform* yang seharusnya memperoleh status pekerja. Ketentuan-ketentuan dari *first policy area* ini diatur pada *Chapter II*, mulai dari *Article 3* sampai dengan *Article 5* proposal *Directive*.

Berangkat dari beragamnya interpretasi unsur-unsur hubungan kerja pada masing-masing *member states* di Uni Eropa, *European Commission* mencoba untuk mengidentifikasi *key characteristics* dari kegiatan usaha *platform work* ini, yang

⁵¹ Daniel Pérez Del Prado, *Supra Note 42*, hlm. 1

⁵² European Commission, *Supra Note 13*, hlm. 1

⁵³ Id., hlm. 3

bersifat umum dan diakui di seluruh *member states* Uni Eropa, melalui ketentuan pemenuhan *legal presumptions*, yaitu sebagai berikut:

- a. *the remuneration (or its upper limit) is determined by the platform;*
- b. *binding rules are in place with regards to appearance, conduct towards clients or performance of the work;*
- c. *electronic means are in place to supervise and assess performance;*
- d. *restrictions are in place on working time, freedom to turn the Apps off or to use a substitute; and*
- e. *effectively restricting the possibility to build a client base or to perform work for any third party.”*

Dengan disediakannya *legal presumptions* sebagaimana yang telah disebutkan di atas, perbedaan makna unsur hubungan kerja yang ada pada masing-masing *member states* tidak lagi menjadi masalah, mempertimbangkan *legal presumptions* tersebut bukan merupakan suatu kesatuan definisi yang utuh melainkan hanya sebatas elemen-elemen inti dari karakteristik *platform work*. Pemahamannya cukup sederhana, apabila 2 (dua) dari 5 (lima) *legal presumptions* di atas terpenuhi dalam praktik penyelenggaraan *platform* oleh pelaku usaha, maka pelaku usaha tersebut akan dianggap sebagai pihak yang memiliki kedudukan sebagai ‘pemberi kerja’. Dengan diklasifikasikannya penyelenggara platform tersebut sebagai pemberi kerja, maka seluruh pekerja *platform* yang terafiliasi di bawahnya akan dianggap sebagai bagian dari pekerja perusahaan penyelenggara *platform* tersebut.

- ***Second Policy Area: Algorithmic Management***

Seperti yang telah dinyatakan oleh *Supreme Court* pada kasus misklasifikasi hubungan kerja mitra pengemudi Glovo, eksistensi dari *algorithmic management* menjadi suatu elemen penting yang benar-benar diakui keberadaannya.⁵⁴ Pengakuan dan perlindungan pekerja terhadap sistem kerja *algorithmic management* ini menjadi sangat esensial mengingat hal tersebut dapat mengorganisir seluruh aspek ketenagakerjaan mulai dari perekrutan, penyusunan tugas dan tanggungjawab, penilaian, pemberian remunerasi komisi dan sanksi bahkan sampai pemberhentian para penyedia jasa layaknya seorang pemberi kerja.⁵⁵

⁵⁴ Spanish Supreme Court, Supra Note 43, SEVENTH Paragraph and TENTH Paragraph

⁵⁵ European Commission, Supra Note 13, hlm. 4

Sejalan dengan hasil pertimbangan yang dikemukakan oleh *Supreme Court Spanyol*, *European Commission* yang berada di bawah Uni Eropa juga mengadopsi ketentuan-ketentuan yang pada pokoknya memberikan perlindungan kepada *platform workers* dari peran *algorithmic management* yang dikelola oleh penyelenggara *platform*. Ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan *algorithmic management* tersebut diatur pada *Article 6* sampai dengan *Article 10* pada *Chapter III* proposal *Directive*.⁵⁶

Hal tersebut penting untuk diperhatikan mengingat transparansi atas sistem pengawasan dan pengambilan keputusan yang menggunakan *algorithmic management* tersebut sangatlah minim. Konsekuensinya, *platform workers* menjadi sangat kesulitan untuk memahami cara kerja *algorithmic management*, terutama pada saat mereka memerlukan akses informasi apabila terdapat keputusan *algorithmic management* yang dianggap semena-mena⁵⁷, seperti yang terjadi pada kasus pemberhentian mitra pengemudi *Glovo* dalam *Case Ruling* No.805/2020 tertanggal 25 September 2020.⁵⁸

Untuk memitigasi resiko penyalahgunaan terhadap penggunaan *algorithmic management* yang mungkin dilakukan oleh penyelenggara *platform*, proposal *Directive* menyediakan ketentuan yang mewajibkan penyelenggara *platform* untuk menyediakan divisi yang dijalankan secara langsung oleh manusia untuk memberikan fungsi pengawasan (*human oversight*) terhadap *algorithmic management*. Untuk semakin meningkatkan *working conditions* bagi *platform workers*, proposal *Directive* juga mencantumkan ketentuan yang mewajibkan penyelenggara *platform* untuk menyediakan sesi pemberian informasi dan konsultasi pada saat penyusunan atau pembaharuan sistem *algorithmic management*. Dengan demikian, diharapkan *platform workers* dapat memahami secara menyeluruh penerapan sistem *algorithmic management* sekaligus memperoleh akses apabila terdapat permasalahan yang berpotensi menjadi sengketa melalui fungsi *human oversight* yang disebutkan di atas.⁵⁹

⁵⁶ Id., hlm. 16-17

⁵⁷ Marketa Pape, *Improving the Working Conditions of Platform Workers*, European Parliament Parliamentary Research Service (EPRS), October 2022, hlm. 8

⁵⁸ Spanish Supreme Court, *Supra* Note 43, *Factual Background*

⁵⁹ European Commission, *Supra* Note 13, hlm. 16-17

Penutup

Kemajuan teknologi pada dasarnya ibarat mata uang dua sisi yang tidak hanya memberikan dampak positif namun juga dapat menimbulkan dampak negatif jika tidak dapat dimitigasi. Salah satunya adalah aspek *platform industry* yang menimbulkan permasalahan pada aspek hukum ketenagakerjaan. Perkembangan hukum dalam hukum ketenagakerjaan yang cukup lambat dalam mengejar perkembangan teknologi, menyebabkan salah satu *stakeholders* di dalamnya banyak menanggung risiko kerugian. Pengemudi Ojol yang seharusnya dianggap sebagai bagian dari pekerja di bawah penyelenggara *platform* seringkali terpaksa dianggap hanya sebagai “mitra” yang tidak mempunyai status hubungan kerja.

Dengan tidak diakuinya hubungan kerja tersebut, maka konsekuensi logisnya, pihak Pengemudi Ojol tidak dapat menerima hak-hak yang seharusnya dilindungi oleh UU Ketenagakerjaan, baik langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh pemerintah maupun pemberi kerja. Penyelenggara *platform* berusaha memanfaatkan celah hukum untuk menghindari kewajiban pemberi kerja hanya dengan mengatasnamakan pekerjaan yang fleksibel dan memberikan kebebasan kepada Pengemudi Ojol.

Berbeda dengan perkembangan hukum di Spanyol dan Uni Eropa, perkembangan hukum di Indonesia dirasakan terlalu stagnan. Nampaknya pengambilan keputusan di Indonesia belum menggali secara mendalam makna dari unsur-unsur Hubungan Kerja. Fakta hukum mengenai praktik penyalahgunaan status di Indonesia menunjukkan bahwa seluruh unsur Hubungan Kerja baik unsur subordinasi, unsur upah, maupun unsur pekerjaan pada dasarnya seharusnya terpenuhi. Hanya saja seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, interpretasi unsur-unsur hubungan kerja Indonesia masih sangat sempit. Tidak terpenuhinya unsur upah hanya dilihat dari sistem pembayarannya yang menggunakan persentase komisi. Begitu pula dengan tidak terpenuhinya unsur subordinasi, karena hanya didasarkan pada 'fleksibilitas' yang dimiliki oleh pemberi layanan tersebut. Penafsiran terhadap unsur-unsur tersebut cenderung masih bersifat subordinasi mutlak. Berkaitan dengan unsur pekerjaan, *order* yang diberikan kepada Pengemudi

Ojol juga dianggap bukan datang dari penyelenggara *platform* melainkan dari penumpang.

Indonesia perlu melakukan pembenahan terlebih dahulu terhadap interpretasi terhadap unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana dimaksud. UU Ketenagakerjaan yang menjadi payung hukum terhadap perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia, perlu terlebih dahulu diamandemen dan dilengkapi dengan ketentuan-ketentuan yang menjelaskan definisi serta batasan ruang lingkup unsur-unsur Hubungan Kerja dengan mengadopsi interpretasi dari *Supreme Court Spanyol*, sebagai berikut:

Tabel 4: Ruang Lingkup Interpretasi Unsur-unsur Hubungan Kerja di Indonesia yang dapat diadopsi berdasarkan Praktik di Spanyol

Unsur	Perluasan Makna
Perintah	Pemaknaan unsur perintah di Indonesia tidak lagi dapat hanya menggunakan pendekatan subordinasi yang bersifat mutlak. Kemajuan teknologi harus membuat Indonesia melek bahwa sistem <i>algorithmic management (artificial intelligence)</i> dapat berperan mengambil alih peran seorang majikan yang memberikan perintah kepada Pengemudi Ojol.
Pekerjaan	Pemaknaan unsur pekerjaan tidak hanya dapat bergantung pada jenis ataupun substansi yang tercantum di dalam perjanjian di antara penyedia jasa dengan penyelenggara <i>platform</i> . Pelaksanaan jasa yang dilakukan oleh <i>platform workers</i> , dalam hal ini seperti Pengemudi Ojol, pada dasarnya merupakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pihak penyelenggara <i>platform</i> .
Upah	Pemaknaan unsur upah tersebut harus dilihat secara lebih luas dengan memperhatikan, pihak yang menentukan metode pemberian remunerasi, variabel yang tercakup di dalam remunerasi, penentuan nilai nominal remunerasi, sumber perolehan remunerasi dan lain sebagainya. Dengan demikian, sistem pemberian berupa komisi yang seringkali diterapkan kepada Pengemudi Ojol tidak menjadi halangan untuk tetap mengklasifikasikannya sebagai upah, sehingga unsur upah tetap terpenuhi.

Setelah dilakukan perubahan terhadap ketentuan-ketentuan sebagaimana yang disebutkan di atas, maka melalui definisi dan ruang lingkup unsur hubungan kerja yang telah diperluas dan diperjelas, UU Ketenagakerjaan dapat memberikan ruang agar *platform workers*, seperti Pengemudi Ojol, dapat diklasifikasikan sebagai pekerja. Namun perluasan makna dari unsur-unsur hubungan kerja belum dapat menyelesaikan semua permasalahan ini. Perluasan makna tersebut hanya dimaksudkan sebagai gerbang pertama, agar peraturan-peraturan yang hierarkinya berada di bawah Undang-Undang, dapat mengatur masing-masing jenis pekerja *atypical* melalui peraturan khusus tersendiri. Oleh karenanya, khusus untuk hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan pada industri *platform services*, Indonesia

harus menyusun Peraturan Pemerintah yang notabene di bawah level Undang-Undang, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Pengadopsian *First Policy Area* dalam Proposal *Directive* dengan mencantumkan kriteria-kriteria legal presumptions yang telah disebutkan di atas. *Legal presumptions* di atas harus dipenuhi, disadari dan diakui oleh penyelenggara *platform* tersebut baik pada saat penyelenggara *platform* mendirikan kegiatan usahanya, maupun pada saat penyelenggara *platform* tersebut melakukan diversifikasi usaha yang membuat perannya beralih dari *intermediary* menjadi majikan. Apabila sewaktu-waktu penyelenggara *platform* diketahui tidak mengkategorikan dirinya sebagai majikan, padahal telah memenuhi setidaknya 2 (dua) *legal presumptions* tersebut, maka intitusi yang berwenang di Indonesia akan memberikan sanksi kepada penyelenggara *platform*, seperti peringatan, pembekuan, sampai pencabutan izin usaha. Dalam hal ini, pelibatan Kementerian Perhubungan sangat diperlukan mengingat sampai dengan saat ini, hukum positif yang secara eksplisit mengatur hubungan hukum antara Pengemudi Ojol dengan penyelenggara *platform* tersebut hanya terdapat di dalam Permenhub 12/2019, yang notabene merupakan produk hukum dari Kementerian Perhubungan itu sendiri. Sedangkan di satu sisi, penafsiran terhadap unsur-unsur hubungan ketenagakerjaan merupakan ranah dari Kementerian Ketenagakerjaan. Di samping itu, pengawasan dari pemenuhan hak-hak pekerja juga merupakan kewenangan dari Kementerian Ketenagakerjaan. Oleh karenanya, kerjasama serta koordinasi dari kedua kementerian tersebut harus sangat dipertimbangkan dalam pengawasan dan tindak lanjut pemenuhan *First Policy Area* dalam Proposal *Directive*. Dalam hal ini, pembentukan Peraturan Bersama antara Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Perhubungan dapat menjadi salah satu opsi untuk menjaga harmonisasi koridor kewenangan dari masing-masing kementerian.
- Pengadopsian *Second Policy Area* dalam Proposal *Directive*, dengan mengakui keberadaan *algorithmic management* yang dapat berfungsi dan berperan sebagai majikan. Guna mendukung adanya demokrasi ketenagakerjaan yang dapat memberikan keadilan bagi peran *algorithmic management* tersebut,

Peraturan Pemerintah juga perlu mengatur transparansi penerapan *algorithmic management* kepada pekerja. Perlindungan terhadap *algorithmic management* ini akan menjadi lebih protektif apabila turut dikombinasikan dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalam Permenhub 12/2019.

Akan tetapi, tetap perlu dicatat bahwa walaupun usulan peraturan dan ketentuan di atas dapat memberikan perlindungan lebih kepada para Pengemudi Ojol untuk memperoleh hak-hak fundamental pekerja, apabila tidak dikaji lebih lanjut oleh Pemerintah dan seluruh *stakeholders* terkait, usulan yang dimaksud dapat menimbulkan permasalahan hukum lainnya yang lebih merugikan.

Model bisnis *gig economy* ini tidak dirancang untuk memberikan penghasilan yang setara atau stabil kepada Pengemudi Ojol seperti pekerja konvensional pada umumnya, sehingga memungkinkan para Pengemudi Ojol tersebut tidak hanya terikat pada 1 (satu) jenis *platform*. Dampaknya, apabila diklasifikasikan sebagai pekerja pada 1 (satu) *platform*, fleksibilitas kepada Pengemudi Ojol dapat menjadi hilang dan membuat Pengemudi Ojol tidak dapat bekerja pada *platform* sejenis lainnya. Selain itu, banyak jumlah Pengemudi Ojol yang menjadikan pekerjaan ini bukan sebagai '*main work*', melainkan hanya sebatas pekerjaan sampingan dengan jam kerja dan kewajiban lainnya yang kurang dari ketentuan UU Ketenagakerjaan. Apabila seluruh Pengemudi Ojol diklasifikasikan sebagai pekerja, penyelenggara *platform* juga dapat terbebani *burden cost* yang cukup tinggi hingga berpotensi membuat pertumbuhan dan penciptaan lapangan pekerjaan dari model bisnis *gig economy* ini menjadi lesu bahkan mati. Oleh karenanya, penting untuk tetap memantau perkembangan penyusunan kebijakan yang ada di Spanyol, Uni Eropa dan negara lainnya, agar dapat dijadikan bahan studi untuk membentuk reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang dapat mengakomodir kebutuhan seluruh masyarakat secara adil dan tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Literasi Nusantara, Batu, 2020.

- Endah Pujiastuti, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Perpustakaan Universitas Semarang, 2008.
- Ida Susanti, Hubungan Kerja, Diktat Hukum Ketenagakerjaan, Universitas Katolik Parahyangan.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cayton Publishing, Jakarta, 2003.
- Sendjun W. Manalang, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.
- Subekti, Hukum Perjanjian, Intermedia, Jakarta, 1984.

Laporan:

- European Commission, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work, Explanatory Memorandum, Brussels, December 2021.*
- Grendi Hendrastomo dkk. Dilema Sosial Ojek Online (GOJEK), Universitas Negeri Yogyakarta, Fakultas Ilmu Sosial, Jurusan Pendidikan Sosiologi, Laporan Penelitian, Yogyakarta, 2016.
- Hafiz Maulana, Gojek-Grab Perang Tarif; Pengemudi Mati di Tengah-Tengah, Tim Riset tirto.id, 29 November 2018.
- Marketa Pape, Improving the Working Conditions of Platform Workers, European Parliament Parliamentary Research Service (EPRS), October 2022.*
- Ralf Michaels, The Functional Method of Comparative Law, Chapter 10, Research Paper No.87, Duke Law School, Duke University, November 2015.*
- Trade Union Rights Centre., Ekonomi Informal di Indonesia: Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan, TURC Jakarta, 2020.
- Ursula Huws, A review on the future of work: Online labour exchanges, or "crowdsourcing": Implications for occupational health and safety, EU-OSHA Discussion Paper, 2015.*

Jurnal:

- Adrian Toli Signes, Notes on the Spanish Supreme Court Ruling that Considers Riders to be Employees, Comparative Labor Law & Policy, Illinois College of Law, Dispatch No.30, Spain, December 2020.*
- Alex Kirven, Whose Gig Is It Anyway: Technological Change, Workplace Control and Supervision, and Workers' Rights in the Gig Economy, University of Colorado Law Review, Vol. 89, 2018.*
- Anggalih Bayu Muh. Kamim, Gojek dan Kerja Digital: Kerentanan dan Ilusi Kesejahteraan yang Dialami Oleh Mitra Pengemudi Dalam Kerja Berbasis Platform Digital, Universitas Gadjah Mada, FISIPOL, Jurnal Studi Pemuda, Vol. 8 No.1, 2019.
- Daniel Pérez Del Prado, the Legal Framework of Platform Work in Spain: the New Spanish "Riders' Law", Comparative Labor Law & Policy, Illinois College of Law, Dispatch No.36, Spain, July 2021.*
- Eno Marita Putri Lestari dan Pramukhtiko Suryokencono, Perlindungan Hukum Pengemudi Ojek Online Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.41/PUU-XVI/2018, Universitas Muhammadiyah Jember, Fakultas Hukum, 2019.

- Eva Marsusanti dkk. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Driver Gojek, *Jurnal Swabumi* Vol.6 No.2, September 2018.
- Kadek Intan Apsari Puspa, Hubungan Hukum antara Perusahaan Ojek Online dengan Pengemudinya dalam Perusahaan Go-Jek Indonesia, *Jurnal Kertha Desa*, Vol. 10 No. 1, 2021.
- Laureen Snider, *Enabling Exploitation: Law in the Gig Economy*, *Critical Criminology*, Vol. 26, 2018.
- Luka Bulian, *The Gig is Up: Who does the Gig Economy actually Benefit?*, *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, Vol. 19, 2021.
- Oka Halilintarsyah, Ojek Online, Pekerja atau Mitra?, Komisi Pengawas Persaingan Usaha, *Jurnal Persaingan Usaha*, Vol. 02, 2021.
- Pande Putu Tara Anggita Indyaswari dan Dewa Nyoman Rai Asmara Putra, Analisis Mengenai Hubungan Supir Go-Jek Dengan PT. Gojek Indonesia, *Jurnal Kertha* Vol.03 No.01, Januari 2015.
- Randi, Buruh Vs Perusahaan (Studi Kasus Konflik Buruh/Pekerja Driver Go-Jek dengan PT Go-Jek Indonesia), *Social Work Jurnal*, Vol.7 No. 2, 2017.
- Reni Suryani, Analisis Pelaksanaan Hak Tenaga Kerja, *Jurnal Ilmu Hukum Rechtsregel* Vol. 1, Agustus 2018.
- Ruslan Haerani, Perjanjian Kemitraan antara PT Gojek Indonesia dengan Driver Transportasi Berbasis Teknologi di Pulau Lombok, *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 1 No. 2, 2 Juli 2021.
- Rossana Ducato, *Preliminary Notes: ECJ, Case C-434/15, Asociación Profesional EliteTaxi*, 2018.
- Shelma Widya Utami dan Dwi Harsono, Tata Kelola Kemitraan antara PT Goto Gojek Tokopedia, Tbk. dengan Mitra Pengemudi dan Mitra Usaha Gofood di Serang Banten, *Journal of Public Policy and Administration Research* Vol.8 No.6, 2023.
- Sonhaji, Aspek Hukum Layanan Ojek Online Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 1, 4 November 2018.
- Tanel Kerikmäe dan Aleksi Kajander, *Gig economy workers in the European Union: towards changing their legal classification. Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, No. Issue 131, September 2022.

Legislasi dan Putusan:

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang terakhir kali diamandemen berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 841K/Pdt.Sus/2009 tertanggal 12 April 2010.

Putusan Mahkamah Konstitusi No.41/PUU-XVI/2018 tertanggal 28 Juni 2018.

Spanish Law 20/2007 on Statute of The Autonomous Work.

Spanish Royal Decree Law 9/2021 on Riders Law.

Spanish Supreme Court, Ruling Resolution 805/2020, *Glovo vs Juan Molins Garcia-Atance*, Proceeding number: 4746/2019, Madrid: 25 September 2020. Accessible from: https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/03/STS_2924_2020-en.pdf.

European Union Proposed Directive on Working Conditions in Platform Work
European Court of Justice. Case C-434/15, *Asociación Profesional Élite Taxi v Uber Systems Spain SL*, ECLI:EU:C:2017:981. Accessible from: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-434/15>.

Situs Daring:

<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive>
<https://www.gojek.com/en-id/app/kilat-contract>
<https://www.grab.com/id/terms-policies/transport-delivery-logistics/>
<https://feb.ui.ac.id/2021/10/22/riset-ld-feb-ui-kontribusi-ekosistem-gojek-kepada-pdb-indonesia-diperkirakan-meningkat-60-di-akhir-2021/>
<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6337940/pengamat-usul-jumlah-driver-ojol-dibatasi-pegawai-swasta-bumn--pns-dilarang>
<https://www.cnbcindonesia.com/tech/20230416091542-37-430302/krisis-ojol-menghantam-grab-gojek-ini-curhatan-para-driver>