

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian perlindungan hukum

Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.<sup>1</sup> Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>2</sup> Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>CST Kansil. Loc Cit. hlm. 102

<sup>2</sup>Setiono. Rule of Law (Supremasi Hukum). Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program versitas Sebelas Maret. 2004. hlm. 3

<sup>3</sup>Muchsin. Op Cit. hlm. 14

## **B. Hak-Hak Pekerja**

Hak-hak seorang karyawan berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2003 yang perlu anda ketahui:

### **1. Hubungan Kerja**

Hak dalam hal hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawannya ditulis dalam dua pasal yaitu:

Pasal 56 :Menyatakan ada dua status kepegawaian, yaitu pekerja paruh waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Imam mencontohkan perawat yang bekerja di rumah sakit tidak dapat diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu, karena sifat pekerjaan seorang perawat akan selalu dibutuhkan selama rumah sakit tersebut beroperasi.Pasal 60: Menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama tiga bulan.

### **2. Jam Kerja**

Peraturan jam kerja bagi seorang karyawan juga tidak semena-mena diputuskan oleh sebuah perusahaan. Namun justru tertuang jelas dalam UU yaitu Pasal 77 yang menuliskan bahwa, “Tujuh jam satu hari untuk pekerja

yang bekerja enam hari dalam satu minggu atau delapan jam satu hari untuk yang bekerja lima hari dalam seminggu”.

### 3. Jaminan Kesejahteraan

Setiap pekerja diberi hak mendapatkan jaminan kesejahteraan. Hal ini telah diatur dalam UU Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Pasal 99. Disebutkan bahwa perusahaan wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan seperti asuransi kesehatan. Namun lantaran UU tidak menjelaskannya secara spesifik, maka kadang kala pelaksanaannya disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

### 4. Cuti Karyawan

Hak cuti tertuang dalam Pasal 85 yang menyebutkan, pada hari libur resmi pekerja tidak wajib bekerja. Pekerja bisa bekerja pada hari libur resmi tersebut setelah ada persetujuan dengan pihak perusahaan. Selain itu terdapat pula cuti khusus bagi wanita (misal saat menstruasi, melahirkan dan keguguran) serta cuti pribadi yang disesuaikan dengan peraturan perusahaan.

### 5. Upah

Soal hak upah karyawan tertulis dalam Pasal 93 ayat 2 yang menyebutkan bahwa seorang karyawan wajib digaji perusahaan meskipun tanpa bekerja apabila menghadapi kondisi seperti, ketika menikahkan anak,

istri melahirkan, atau keguguran, sedang melanjutkan pendidikan dari perusahaan dan menghadapi kemalangan atau anggota keluarga meninggal dunia.

#### 6. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Seorang pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya secara sepihak, maka perusahaan wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima karyawan. Uang pesangon yang dibayarkan harus sesuai dengan masa kerjanya. Terdapat beberapa alasan seorang karyawan bisa di PHK, misalnya sakit dengan keterangan dokter, menjadi anggota serikat pekerja dan memiliki pertalian darah atau menikah dengan salah satu karyawan di divisi atau perusahaan yang sama.

Namun PHK bisa saja terpaksa dilakukan jika karyawan melanggar aturan atau tidak menunjukkan kinerja yang diinginkan perusahaan. Terkait pernikahan dalam divisi atau perusahaan yang sama, karyawan patut memahami dan bersepakat dengan perusahaan terkait UU Nomor 39 tahun 1999 yang mengatur hal ini dalam Pasal 10 ayat 1 bahwa setiap orang berhak untuk membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah sesuai peraturan perundang-undangan di bidang perkawinan, yakni UU No. 1 Tahun 1974. Hal ini akan bertentangan dengan HAM jika telah tercantum dalam perjanjian kerja.

## 1. Hubungan PT. GOJEK dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Jadi, suatu hubungan kerja timbul dari perjanjian kerja, bukan perjanjian kemitraan. Definisi perjanjian kerja sendiri dijelaskan dalam Pasal 1 angka 14 UU No. 13/2003 sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban. Jadi perjanjian antara driver dengan pihak Go-Jek adalah perjanjian kemitraan, UU No. 13/2006 tidak bisa dijadikan landasan hukum. Kedua pihak terikat dengan perjanjian biasa, dalam hal ini kembali dan tunduk pada aturan-aturan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) bagian Perjanjian. Asas *lex specialis derogat lex generalis* tidak berlaku dalam kasus ini.

Menurut Agus Mulya Karsona, dosen Hukum Perburuhan Universitas Padjajaran Bandung, hubungan kemitraan menekankan asas mutualisme di antara kedua belah pihak. Artinya, hubungan ini bersifat saling menguntungkan dan posisi para pihak setara. Berbeda dengan hubungan kerja, di mana ada atasan dan bawahan. Terkait dengan perjanjian kemitraan yang dilakukan antara driver dan pihak Go-Jek, dasar hukum yang dapat diambil

adalah Pasal 1338 jo Pasal 1320 BW. Disebutkan bahwa perjanjian dikatakan sah jika memenuhi 4 aspek, yaitu:

- a. Kata sepakat. Artinya, adanya titik temu di antara para pihak (a meeting of two minds), berdasarkan kepentingan-kepentingan yang berbeda. Dalam kasus Go-Jek, driver ingin bergabung sebagai mitra perusahaan karena ingin mendapatkan uang dari penumpang, sementara Go-Jek membantu mencari penumpang.
- b. Cakap. Berarti dianggap mampu melakukan perbuatan hukum, kecuali orang yang belum dewasa (belum berusia 21 tahun), orang di bawah pengampuan dan orang-orang tertentu yang diatur dalam Undang-Undang. Baik pihak driver maupun Go-Jek, pastilah orang yang cakap.
- c. Suatu hal tertentu. Obyek perjanjian sifatnya harus jelas. Dalam perjanjian Go-Jek, dijelaskan bahwa sistem yang diterapkan adalah bagi hasil yang diterangkan dalam kesepakatan lain.
- d. Suatu sebab yang halal. Tidak boleh objek perjanjian adalah barang yang terlarang menurut hukum, seperti perjanjian perdagangan narkoba, manusia ataupun anak.

Dua syarat pertama adalah syarat subyektif, artinya jika dilanggar mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan (cancelling). Salah satu pihak dapat meminta majelis hakim di pengadilan untuk membatalkan perjanjian. Sedangkan dua syarat terakhir adalah syarat obyektif, di mana jika tidak dipenuhi menyebabkan perjanjian batal demi hukum (nul and void),

yaitu perjanjian dianggap tidak pernah ada secara hukum. Menurut pendapat saya, di tengah perjalanan perjanjian kemitraan Go-Jek, telah terjadi ketidaksepakatan, yang menyebabkan tidak terpenuhinya salah satu syarat subyektif. Tambahan, jika ada indikasi salah satu pihak menyimpang dari perjanjian, maka dapatlah dikatakan ini sebagai wanprestasi. Wanprestasi (breach of contract) adalah sebuah pelanggaran terhadap prestasi (performance) yakni ketentuan kontrak atau isi perjanjian. Dalam salah satu asas hukum perjanjian, ada kepastian hukum (pacta sunt servanda) bagi kedua belah pihak.

Perjanjian yang berlaku di antara kedua belah pihak mengikat bagaikan undang-undang, tapi hanya berlaku bagi para pihak tersebut, tidak bagi orang lain yang tidak turut serta dalam perjanjian (asas personality). Karena ada asas kepastian hukum, maka hakim dapat memaksa agar pihak yang melanggar, baik dalam pemenuhan hak ataupun kewajiban dalam perjanjian, agar melaksanakannya bahkan hakim dapat memerintahkan pihak yang melanggar untuk membayar ganti rugi. Selain itu, ada asas i'tikad baik, di mana para pihak harus membuat perjanjian dengan jujur, terbuka dan saling percaya. Lantas pertanyaannya, terpenuhikah asas i'tikad baik dalam perjanjian Go-Jek ini? Kembali ke wanprestasi, di mana bentuk-bentuk wanprestasi sendiri terbagi dalam 4 macam:

1. Tidak melaksanakan prestasi sama sekali.
2. Ada prestasi, tetapi tidak sesuai harapan.

3. Memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat waktu.
4. Melakukan sesuatu yang menurut perikatan/perjanjian tidak boleh dilakukan, demi tercapainya sebuah prestasi. Dalam kasus Go-Jek, seandainya terbukti bahwa ada perubahan isi perjanjian secara sepihak, di mana pada awalnya dalam isi perjanjian menyebutkan bahwa 2 helm dan 2 jaket adalah barang yang dipinjamkan, nyatanya di tengah perjanjian menjadi dicicil dan seandainya driver keluar, barang tersebut dikembalikan kepada pihak Go-Jek, maka dapat dikatakan bahwa telah terjadi wanprestasi nomor 2; sebenarnya telah terjadi pemenuhan prestasi (peminjaman helm dan jaket), tetapi tidak sesuai harapan (yang pada awalnya peminjaman, berubah menjadi sewa pinjam). Jika terbukti melakukan wanprestasi, maka ada lima kemungkinan berupa (Pasal 1276 KUHPer):
  - a. Memenuhi/melaksanakan perjanjian
  - b. Memenuhi perjanjian disertai keharusan membayar ganti rugi;
  - c. Membayar ganti rugi;
  - d. Membatalkan perjanjian; dan
  - e. Membatalkan perjanjian disertai dengan ganti rugi. Seandainya pihak driver Go-Jek merasa dirugikan dengan cicilan helm dan jaket, maka driver dapat membawa kasus tersebut ke pengadilan. Akan tetapi, alangkah lebih bijaknya sebelum dibawa ke pengadilan, ada proses mediasi antara kedua belah pihak.

Perlu adanya pendekatan personal (personal approach) untuk menjelaskan hal-hal yang belum dipahami bagi para pihak. Selain itu, kehadiran Go-Jek sendiri pada awalnya adalah untuk mensejahterakan tukang ojek, di mana kadang omset yang dihasilkan tidak menentu.

Tidak elok rasanya jika terjadi kesalahpahaman, maka para pihak saling tuduh dan melemparkan kesalahan. Sebagai sebuah perusahaan besar, Go-Jek harus meluruskan pemberitaan-pemberitaan negatif yang beredar. Hal ini diperlukan tidak hanya sebagai klarifikasi tetapi juga mendidik masyarakat untuk melek hukum, dan tidak melulu menilai suatu perkara berdasarkan opini umum yang beredar. Dan ingat, perjanjian ini bersifat kemitraan, yang seharusnya menguntungkan, bukan malah merugikan salah satu pihak. Semoga ada i'tikad baik dari pihak Go-Jek untuk mendengarkan keluhan-keluhan drivernya, karena ya, Go-Jek sebesar ini sekarang, tidak lepas dari peran driver-drivernya yang tiap hari berjuang di jalanan.

## **2. Hubungan Perusahaan dan Pekerja pada PT. GO-JEK**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) sebenarnya sudah memberi rambu-rambu untuk melihat ada tidaknya suatu hubungan kerja. Menentukan ada tidaknya hubungan kerja ini penting agar kita bisa melihat apakah ada hubungan 'pekerja dan

pengusaha' di sana. Kalau tidak ada hubungan kerja, berarti tidak ada istilah pekerja dan pengusaha. Yang ada hanyalah mitra.

Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.[1] Dari pengertian itu terlihat tiga unsur hubungan kerja, yaitu pekerjaan, upah dan perintah. Sayangnya, bagian Penjelasan Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan lebih jauh dan detil dari unsur-unsur hubungan kerja tersebut.

Tidak adanya penjelasan lebih jauh mengenai unsur-unsur hubungan kerja tersebut membuat setiap pihak memiliki penafsirannya masing-masing. Ini misalnya terlihat dalam kasus antara puluhan sopir dan sebuah perusahaan di bidang transportasi angkutan Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Pada kasus itu, para sopir beralih memiliki hubungan kerja karena unsur-unsurnya terpenuhi. Adanya pekerjaan berupa mengemudikan truk dan container ke tujuan yang telah ditunjuk perusahaan, upah berupa gaji pokok setiap bulan dan perintah berupa kewajiban untuk mengantar barang sampai tujuan. Sementara perusahaan berpendapat sebaliknya. Tidak ada pekerjaan karena pekerjaan digantungkan pada order pengiriman dari customer perusahaan, tidak ada upah karena pendapatan sopir dihitung dengan komisi dan diterima setelah selesai mengirim barang dan tidak ada perintah karena yang memerintah adalah customer/pengguna jasa pengiriman.

Oleh karena peraturan di bidang ketenagakerjaan tidak menjelaskan lebih lanjut unsur hubungan kerja, maka penting untuk melihat bagaimana pandangan pengadilan terhadap ketiga unsur tersebut. Pada putusan Mahkamah Agung Nomor 841 K/Pdt.Sus/2009 dalam perkara antara sopir taksi dan perusahaan taksi misalnya. Dalam perkara itu MA menyatakan tidak ada unsur upah karena para sopir taksi hanya menerima komisi/persentase. Selain itu, tidak ada unsur perintah karena sopir taksi diberi kebebasan mencari penumpangnya sendiri.

Sebaliknya, pada putusan Mahkamah Agung Nomor 276 K/Pdt.Sus/2013 dalam perkara antara perusahaan di bidang logistik dan sopir. Dalam perkara itu MA mengamini putusan tingkat sebelumnya yang menyatakan ada hubungan kerja antara perusahaan dan sopir tersebut. Alasannya adalah adanya unsur pekerjaan karena sopir hanya mengangkut muatan yang disediakan perusahaan. Bukan disediakan/dicari sendiri oleh sopir. Dari dua putusan Mahkamah Agung di atas dapat ditarik kesimpulan mengenai unsur-unsur hubungan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan: unsur ini terpenuhi jika pekerja hanya melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan.
2. Upah: unsur ini terpenuhi jika pekerja menerima kompensasi berupa uang tertentu yang besar jumlahnya tetap dalam periode tertentu. Bukan berdasarkan komisi/persentase.
3. Perintah: unsur ini terpenuhi jika pemberi perintah kerja adalah perusahaan. Bukan atas inisiatif pekerja.

Lalu bagaimana dengan fenomena ojek online? Berdasarkan pemberitaan media, para pengemudi ojek ini tidak mendapatkan gaji dari perusahaan aplikasi. Justru para pengojek harus membagi 10 hingga 20 persen pendapatannya ke perusahaan. Berapa pendapatan pengojek tergantung seberapa banyak penumpang yang bisa ia antar. Perintah mengantar penumpang juga tidak datang dari perusahaan, melainkan dari penumpang dan tentu atas kesediaan pengojek. Dalam kondisi itu terlihat tidak ada unsur hubungan kerja pada relasi pengojek dan perusahaan penyedia aplikasi.

Hukum adalah sistem yang terpenting dalam pelaksanaan atas rangkaian kekuasaan kelembagaan dari bentuk penyalahgunaan kekuasaan dalam bidang politik, ekonomi dan masyarakat dalam berbagai cara dan bertindak, sebagai perantara utama dalam hubungan sosial antar masyarakat terhadap kriminalisasi dalam hukum pidana, hukum pidana yang berupayakan cara negara dapat menuntut pelaku dalam konstitusi hukum menyediakan kerangka kerja bagi penciptaan hukum, perlindungan hak asasi manusia dan memperluas kekuasaan politik serta cara perwakilan mereka yang akan dipilih.

Administratif hukum digunakan untuk meninjau kembali keputusan dari pemerintah, sementara hukum internasional mengatur persoalan antara berdaulat negara dalam kegiatan mulai dari perdagangan lingkungan peraturan atau tindakan militer. filsuf Aristotle menyatakan bahwa "Sebuah supremasi hukum akan jauh lebih baik dari pada dibandingkan dengan peraturan tirani yang merajalela.

Untuk dapat menempatkan segala permasalahan sesuai dengan porsinya, setiap orang harus mengikuti hukum yang berlaku. Berikut ini adalah infografis yang disadur dari hukumonline.com mengenai hubungan antara sopir ojek dengan perusahaan ojek online yang saat ini marak di Indonesia terutama dikota-kota besar.