

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Di Yogyakarta saat ini sedang di jejal dengan pegemudi motor yang menggunakan jaket yang berwarna hijau. Mungkin hampir setiap jalan pasti ada satu atau dua orang yang menggunakan jaket dan helm berwarna hijau dan mereka para driver gojek. Pendiri gojek adalah seorang pemuda asli Indonesia. Gokek ini memang sedang sangat heboh semakin banyak penggunaannya dan berkembang terus menerus.

Gokek didirikan tahun 2011. Awalnya gojek melayani panggilan lewat telepon saja. Seperti panggilan kepada taksi. Tetapi semakin kesini gojek semakin berkembang pada awal tahun 2015 kematin, meluncurkan aplikasi android gojek. Ini lebih memudahkan para pengguna melihat sekarang smartphone seperti gaya hidup bagi kehidupan perkotaan. Inovasi ini memberikan keuntungan lebih banyak lagi pada pendiri gojek dan para pegemudi gojek.

GO-JEK adalah sebuah perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di berbagai sektor informal di Indonesia. Perusah GO-JEK ini bermitra dengan sekitar 200.000 (dua ratus ribu) pengendara ojek yang berpengalaman dan terpercaya di

Indonesia, untuk menyediakan berbagai macam layanan, termasuk transportasi dan pesan antar makanan. Kegiatan GO-JEK bertumpu pada tiga nilai pokok: kecepatan, inovasi dan dampak sosial. Para *Driver* GO-JEK mengatakan bahwa pendapatan mereka meningkat semenjak bergabung sebagai mitra, mereka juga mendapatkan santunan kesehatan dan kecelakaan, serta mendapat akses ke lebih banyak pelanggan melalui aplikasi GO-JEK ini.

GO-JEK telah resmi beroperasi di 10 kota besar di Indonesia, termasuk Jakarta, Bandung, Bali, Surabaya, Makasar, Yogyakarta, Medan, Semarang, Palembang dan Balikpapan. Adapun pihak perusahaan GO-JEK masih berencana untuk melakukan pengembangan di kota-kota lainnya pada tahun mendatang.

2. Visi, Misi dan Moto PT. GO-JEK

a. VISI

Membantu memperbaiki struktur transportasi di Indonesia, memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari seperti pengiriman dokumen, belanja harian dengan menggunakan layanan fasilitas kurir, serta turut mensejahterakan kehidupan tukang ojek di Malang dan di Indonesia Kedepannya.

b. MISI

- 1) Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola struktur transportasi yang baik dengan menggunakan kemajuan teknologi.
- 2) Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada pelanggan.
- 3) Membuka Lapangan Kerja Selebar-lebarnya bagi masyarakat Indonesia.
- 4) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan dan sosial.
- 5) Menjaga Hubungan baik dengan berbagai pihak yang terkait dengan usaha ojek online malang.

Dengan adanya Visi dan Misi yang telah kami buat diharapkan dapat ikut menstabilkan perekonomian di Indonesia kedepannya juga dapat membantu mewujudkan negara indonesia yang lebih bermartabat.

3. Profil Pekerja PT. GO-JEK

Penelitian dilakukan pada perusahaan penyedia layanan jasa transportasi yaitu PT. GO-JEK di Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja di PT. GO-JEK di Yogyakarta.

Subyek dari penelitian ini adalah para pekerja yang bekerja di PT. GO-JEK Yogyakarta yang berkantor di Jl. Tentara Zeni Pelajar, No.18, Jetis,

yogyakarta. Pengambilan data dilakukan dengan cara melakukan wawancara kepada sumber yaitu pekerja di PT. GO-JEK di Yogyakarta.

B. Hasil Penelitian dan Analisis

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hak-Hak Pekerja

a. UUD 1945 (Hasil Amandemen)

1) Pasal 27 (2)

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

2) Pasal 28

Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-undang.

3) Pasal 28 A (Perubahan);

Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.

4) Pasal 28 C (Perubahan);

a) Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.

- b) Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya.
- 5) Pasal 28 D (Perubahan);
- a) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
 - b) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak hubungan kerja.
- 6) Pasal 28 E (Perubahan)
- Ayat 3; Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.
- 7) Pasal 28 H (Perubahan)
- a) Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.
 - b) Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

b. UU 21 Tahun 2000, (Serikat Pekerja/Serikat Buruh)

Penjelasan Umum

1) Ayat 1

Pekerja/Buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

2) Ayat 2

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin didalam pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hak tersebut pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

3) Ayat 3

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai berlakunya dasar-dasar daripada hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.

4) Ayat 5

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya.

5) Ayat 7

Masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua pelaku dalam proses produksi perlu bersatu dan menumbuhkembangkan sikap profesional. Di samping itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh perlu menyadari

pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara.

Serikat pekerja/serikat buruh didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.

Penjelasan Pasal;

a. Pasal 1

- 1) Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
- 2) Pengertian Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Pengertian Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.
- 4) Pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b. Pasal 3

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

c. Pasal 4

- 1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberi perlindungan dan pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- 2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi.
- 3) Pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
- 4) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatnya.
- 5) Sebagai sarana meningkatkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.
- 6) Sebagai sarana menyalurkan aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.

- 7) Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 8) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham diperusahaan.

d. Pasal 12

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.

e. Pasal 14

- 1) Serikat pekerja/buruh tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat pekerja atau serikat buruh di satu perusahaan.
- 2) Dalam hal seorang pekerja/buruh dalam satu perusahaan ternyata tercatat pada lebih dari satu serikat pekerja/buruh, yang bersangkutan harus menyatakan secara tertulis satu serikat pekerja/buruh yang dipilih.

f. Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

g. Pasal 81

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- 2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

h. Pasal 82

- 1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- 2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan..

i. Pasal 88 (Pengupahan);

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :

- a) Upah minimum;
 - b) Upah kerja lembur;
 - c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - e) Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f) Denda dan potongan upah;
 - g) Hal-hal yang dapat diperhitungkan. .
 - h) Pasal 99 (Kesejahteraan)
- j. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

2. 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 (KUHPer) 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, 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.¹

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.

¹Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

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:

- a. Tidak melaksanakan prestasi sama sekali.
- b. Ada prestasi, tetapi tidak sesuai harapan.
- c. Memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat waktu.
- d. 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.

3. 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. Sayang, 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 berdalih 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 taxi misalnya. Dalam perkara itu MA menyatakan tidak ada unsur upah karena para sopir taxi hanya menerima komisi/persentase. Selain itu, tidak ada unsur perintah karena sopir taxi 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:

- a. Pekerjaan: unsur ini terpenuhi jika pekerja hanya melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan.
- b. Upah: unsur ini terpenuhi jika pekerja menerima kompensasi berupa uang tertentu yang besar jumlahnya tetap dalam periode tertentu. Bukan berdasarkan komisi/persentase.
- c. 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.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan)

HUBUNGAN PENGOJEK & PERUSAHAAN APLIKASI OJEK

DASAR HUKUM
UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG
KETENAGAKERJAAN
(UU KETENAGAKERJAAN)

Agustus 2015 |
Desain: Basuki Rahmat

hukum[®]
online.com

Pekerjaan: unsur ini terpenuhi jika pekerja hanya melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan.

Upah: unsur ini terpenuhi jika pekerja menerima kompensasi berupa uang tertentu yang besar jumlahnya tetap dalam periode tertentu. Bukan berdasarkan komisi/persentase.

Perintah: unsur ini terpenuhi jika pemberi perintah kerja adalah perusahaan. Bukan atas inisiatif pekerja.

Satu unsur saja tidak terpenuhi, berarti tidak ada hubungan kerja. Kalau tidak ada **hubungan kerja**, berarti yang ada hanyalah **hubungan kemitraan**.

Karena tidak ada hubungan kerja, pengojek tidak berhak menuntut hak yang biasa diterima pekerja pada umumnya seperti upah lembur, jamsostek maupun pesangon jika hubungan kerjasama mereka berakhir.

facebook.com/klinikhukum @klinikhukum

Gambar 4.1

Hubungan Pengejek dan Perusahaan Aplikasi Ojek

a. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan. Selain perlindungan tenaga kerja di atas, terdapat perlindungan lain terhadap pekerja yaitu: Norma Keselamatan Kerja, meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan.

Norma kesehatan kerja dan higiene kesehatan perusahaan, yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penetapan standar kesehatan kerja.

Norma kerja, berupa perlindungan hak tenaga kerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan, dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja. Norma kecelakaan kerja, berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi.

Selain perlindungan terhadap pekerjanya, terdapat jenis perlindungan lain, yaitu:

1) Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Program Jamsostek pengaturannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menurut Pasal 1 ayat (1) Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Program Jamsostek merupakan kelanjutan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977.

2) Perlindungan keselamatan dan kesehatan

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

3) Perlindungan upah

Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang majikan wajib membayar upah itu. Pengupahan merupakan aspek penting dari perlindungan pekerja/buruh sebagaimana ditegaskan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa

setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²

4. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja PT. GO-JEK

Perlindungan hukum adalah Pengertian Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

Perlindungan hukum yang didapatkan para pekerja PT. GO-JEK telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang

²Abdul Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra AdityaBakti,Bandung.

ketenagakerjaan sebagaimana para pekerja gojek berhak mendapatkan perlindungan hukum dari PT. GO-JEK. PT. GO-JEK memang merupakan salah satu inovasi teknologi digital yang jenius karena mampu memadukan antara teknologi digital dan sebuah pekerjaan dari kaum terpinggirkan, yaitu tukang ojek. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa para pekerja gojek berhak mendapatkan perlindungan hukum tentang hak hak di PT. GO-JEK Yogyakarta, sebagaimana telah di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hak-hak seorang karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang perlu diketahui :

a. Hak Pekerja dalam Hubungan Kerja

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Moral dan kesusilaan.
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.

Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003).

b. Hak Dasar Pekerja atas Jaminan Sosial dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

1) Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi:

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja
- b) Jaminan kematian
- c) Jaminan Hari Tua
- d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, KEPRES Nomor 22 Tahun 1993 Peraturan Perundang-Undangan Nomor 14 tahun 1993, Peraturan Menteri Nomor 04 Tahun 1993 dan Peraturan Menteri Nomor 01 Tahun 1998, keselamatan dan kesehatan kerjaberhak meminta kepada pengusaha untuk dilaksanakannya semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya.

c. Hak Dasar Pekerja atas Perlindungan Upah

Setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, jika buruh sendiri sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal sebagaimana dimaksud dibawah ini, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Pekerja menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari.
- 2) Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- 3) Menghitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- 4) Membabtiskan anak, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- 5) Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- 6) Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak/menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.

- 7) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 hari.

Pengusaha wajib membayar upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban negara, jika dalam menjalankan pekerjaan tersebut buruh tidak mendapatkan upah atau tunjangan lainnya dari pemerintah tetapi tidak melebihi 1 (satu) tahun.

Pengusaha wajib untuk tetap membayar upah kepada buruh yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan, tetapi tidak melebihi 3 (tiga) bulan.

Pengusaha wajib untuk membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakan baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu)

bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Peraturan Perundang-undangan Nomor 8 Tahun 1981 dan Peraturan Menteri Nomor 01 Tahun 1999, dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya.

d. Hak Dasar Pekerja atas Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana berikut :

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:

- 1) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- 2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, yang meliputi:

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
- 2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
- 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus dan
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan

ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

e. Hak Dasar Untuk Membuat PKB

Serikat pekerja/Serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat pekerja/Serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :

- 1) Membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha.
- 2) Penyusunan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah.
- 3) Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.

Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.

Perjanjian kerja bersama dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun. Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha;
- 2) Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- 3) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
- 4) Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.(Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000).

f. Hak Dasar Mogok

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuannya ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.Dalam hal mogok kerja dilakukan pemberitahuannya kurang dari 7 (tujuh) hari kerja, maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:

- 1) Melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi atau
- 2) Bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai. Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan, pengusaha dilarang:

- 1) Mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan atau
- 2) Memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

g. Hak Dasar Khusus Untuk Pekerja Perempuan

Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib:

- 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum

saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

h. Hak Dasar Pekerja Mendapat Perlindungan Atas Tindakan PHK

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan

pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- 1) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus
- 2) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 3) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 4) Pekerja/buruh menikah;
- 5) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- 6) Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan,

kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- 7) Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- 8) Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- 9) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- 10) Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum. Selama putusan lembaga

penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

i. Landasan Hukum Ketenagakerjaan

1) Undang-Undang Tahun 1945

a) Pasal 27 (2)

Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

b) Pasal 28

Berserikat & berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan/tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.

2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang persetujuan konvensi ILO No. 98 (1949); tentang berlakunya dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama.

3) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970; tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

- 4) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992; tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992; tentang Dana Pensiun.
- 6) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000; tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- 7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; tentang Ketenagakerjaan.

5. Hasil Wawancara Para Pekerja GO-JEK

Menurut bapak susanto dan pak muji ada hambatan hambatan tentang perlindungan hukum di PT GO-JEK adalah:

- a. Tarif GO-JEK sebetulnya "kurang" kompetitif. Ya, seperti kita ketahui bersama tarif gojek yang dulu Rp. 10.000 s.d 25 KM kemudian naik menjadi Rp. 15.000 s.d 25 KM dan saat ini turun lagi menjadi Rp. 10.000 s.d 25 KM merupakan tarif promo atau dengan kata lain pihak GO-JEK masih melakukan subsidi terhadap pelanggan. Adapun tarif sebenarnya bisa jauh diatas tarif promo tersebut yang nilainya bisa lebih tinggi dari tarif ojek konvensional/pangkalan³
- b. GO-JEK belum memberlakukan tarif riilnya karena masih melihat kompetitornya seperti GRABBIKE yang juga masih memberlakukan tarif promo. Mungkin pihak GO-JEK berpikiran jika menaikkan tarif saat ini, maka pelanggannya akan pindah ke GRABBIKE yang masih

³Hasil wawancara bersama Bapak Susanto hari rabu pukul 21.00 Yogyakarta

memberlakukan tarif promo. Karena untuk menggunakan layanan dari GO-JEK ke GRABBIKE masyarakat tinggal menginstal aplikasi GRABBIKE pada ponsel mereka.

- c. Menurut informasi dari pihak GO-JEK Bapak susanto dan pak muji , pihak GO-JEK sebenarnya lebih menasar pada pelanggan yang tidak "price sensitive" atau tidak terlalu mempersoalkan tarif layanan, tapi lebih mengutamakan kemudahan, keamanan, dan kenyamanan. Padahal jika diteliti lebih jauh, pasar GO-JEK yang terbentuk saat ini sebagian besar adalah pelanggan kalangan menengah bawah yang masih "price sensitive", dimana mereka tertarik menggunakan GO-JEK karena tarifnya yang kompetitif selain kemudahan, transparansi harga, kemandirian dan kenyamanan yang tidak ditawarkan oleh ojek konvensional.⁴
- d. Banyak bermunculan kompetitor ojek online. Tidak dapat dipungkiri jika ada startup baru yang muncul dan mampu berkembang dengan pesat maka akan muncul kompetitor-kompetitor sejenis yang juga ingin menguasai pasar tersebut. Tentunya pihak GO-JEK sudah menyiapkan strategi dan amunisi agar tetap memiliki competitive advantages dibidang ojek online karena mereka sudah mendapatkan keuntungan sebagai pioner dibidang ini, walaupun hal tersebut tidak dapat menjamin keunggulan GO-JEK karena pada akhirnya pasarlah yang lebih menentukan ojek online mana yang akan bertahan.

⁴Hasil wawancara bersama Bapak Muji hari sabtu pukul 19.30 Yogyakarta

- e. Maraknya manipulasi oleh driver GO-JEK. Ini merupakan isu yang harus ditangani secara serius oleh pihak GO-JEK, dimana terjadi kelemahan sistem yang memungkinkan driver GO-JEK melakukan order fiktif untuk mendapatkan keuntungan yang berlebih dan sangat merugikan pihak GO-JEK.
- f. Adanya perseteruan antara ojek dan GO-JEK hal itu di ungkapan oleh salah satu driver GO-JEK bahwa adanya area yang dilarang oleh perusahaan untuk dimasuki seperti terminal dan stasiun.
- g. Masalah privasi pelanggan atau potensi penyalahgunaan data pelanggan GO-JEK. Akhir-akhir ini media sosial cukup diramaikan oleh salah satu postingan yang berisi "teror" dari oknum driver GO-JEK yang merasatidak terima dengan review yang diberikan oleh salah satu penumpangnya. Oknum driver GO-JEK tersebut mengirim pesan SMS yang bernada ancaman ke penumpang yang memberikan review negatif. Selain itu ada pula oknum driver GO-JEK yang memanfaatkan nomor HP penumpangnya untuk melakukan "menggoda" penumpang tersebut. Mungkin masalah privasi tersebut terlihat sepele, namun data-data tersebut jika dimanfaatkan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab akan sangat merugikan. Bayangkan saja tindak kejahatan yang mungkin muncul ketika seorang yang memiliki niat buruk mengetahui alamat kerja, alamat rumah dan nomor Handphone seseorang belum lagi jika

orang tersebut memperhatikan juga keadaan rumah, lingkungan rumah calon korban.