

Reformulasi Perlindungan Pengemudi Online Melalui Pembayaran Iuran Jaminan Sosial

Sonia Ivana Barus

Fakultas Hukum, Universitas Bengkulu
Jl. WR. Supratman, Kandang Limun, Kec. Muara Bangka
Hulu, Kota Bengkulu, Bengkulu 38119
✉ soniaivana@unib.ac.id

Sofie Arfianti Dwi Lestari

Fakultas Hukum, Universitas Bengkulu
Jl. WR. Supratman, Kandang Limun, Kec. Muara Bangka
Hulu, Kota Bengkulu, Bengkulu 38119

Putra Perdana Ahmad Saifulloh

Fakultas Hukum, Universitas Bengkulu
Jl. WR. Supratman, Kandang Limun, Kec. Muara Bangka
Hulu, Kota Bengkulu, Bengkulu 38119

Amancik

Fakultas Hukum, Universitas Bengkulu
Jl. WR. Supratman, Kandang Limun, Kec. Muara Bangka
Hulu, Kota Bengkulu, Bengkulu 38119

DOI: <https://doi.org/10.55292/xcp3623>

Abstrak

Hingga kini belum ada aturan pasti perihal kedudukan pekerjaan para pengemudi online yang berimplikasi terhadap pemenuhan jaminan sosialnya. Meskipun telah terlihat ketidaksetaraan dan adanya intervensi pemerintah, namun status quo saat ini masih berlaku, pengemudi online dan



© 2024 **Proceeding APHTN-HAN**, All rights reserved.

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

perusahaan platform memiliki hubungan kemitraan. Akibatnya pengemudi online tidak mendapatkan jaminan sosial layaknya tenaga kerja yang tunduk pada UU Ketenagakerjaan Indonesia. Lalu bagaimana sebenarnya hubungan hukum pengemudi online dengan perusahaan penyedia platform dan Bagaimana konstruksi regulasi jaminan sosial berdasarkan hubungan yang ada antara pengemudi online dengan perusahaan penyedia platform. Penelitian ini adalah penelitian normatif menggunakan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Dalam sistem kerja digital (gig worker) terdapat hubungan kerja yang bersifat subordinasi antara pekerja digital, perusahaan platform digital, dan pengguna yang telah memenuhi ketiga unsur hubungan kerja, yaitu unsur pekerjaan, unsur upah, dan unsur perintah. Namun ketiga unsur tersebut tidak sepenuhnya berasal dari pemberi kerja. Solusi terhadap ini pekerjaan pengemudi online sudah seharusnya mengkonstruksi aturan mengenai hubungan pengemudi online dengan perusahaan platform dengan memasukkan pengemudi online dalam rezim hukum ketenagakerjaan dengan menggunakan model perjanjian kerja PKWT. Karena dapat dapat dikualifikasi sebagai pekerja yang memiliki hubungan kerja, pembebanan premi/iuran jaminan sosial kepada perusahaan penyedia platform agaknya bukan pendapat yang berlebihan. Setidaknya ada 2 (dua) faktor lain yang dapat meligitimasi turut sertanya perusahaan platform untuk membayarkan iuran jaminan sosial pengemudi yang ada dibawah naungannya yakni

risiko kerja dan nilai lebih yang didapatkan oleh perusahaan platform digital.

Kata Kunci

Pengemudi Online, Hubungan Kerja, Jaminan Sosial

I. Pendahuluan

Ilmu pengetahuan dan teknologi mengalami perkembangan dengan cepat dan pesat. Perkembangan teknologi di abad ke-21 telah membuat perubahan masif pada berbagai industri dan layanan, terutama dengan adanya platform digital.¹ Ekonomi berbasis digital serta perkembangan platform digital mewarnai corak ekonomi baik di level nasional, regional maupun internasional. Perkembangan platform digital ini tidak hanya sebatas pada upaya mendapatkan uang, tetapi juga berkembang sebagai wadah untuk menyediakan pekerjaan bagi masyarakat untuk bergabung di dalamnya.

Perkembangan dari platform digital ini dikenal dengan nama *gig economy* atau ekonomi *gig* yang mulai berkembang sekitar tahun 1994 seiring dengan berkembangnya teknologi internet² Kata "*gig*" dalam ekonomi diambil dari pekerjaan musisi atau pelaku seni yang melakukan penampilan tertentu untuk satu waktu yang bersifat sementara dan tidak

¹ Victory Haris Kusuma Wardhana et al., "Regulatory Developments in the Gig Economy: A Literature Review," *The Winners* 21, no. 2 (September 30, 2020): 141-53, <https://doi.org/10.21512/tw.v21i2.6758>.

² Ade Ghozaly et al., "Memaknai Kebijakan Berorientasi Manusia - Sepuluh Pelajaran Berharga Pasca Pandemi COVID-1," ed. Afrimadona (Yogyakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2022), 1-416.

berkelanjutan.³ Kata *gig* ini kemudian dipakai dalam istilah ekonomi *gig* untuk mendefinisikan status pekerja lepas yang sedang melakukan “*gig*” atau kerja sampingan.⁴ Namun, dalam perkembangannya saat ini ekonomi *gig* tidak dapat lagi diasosiasikan untuk menyebut pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja lepas (*freelancer*). Subjek dari sistem kerja ekonomi *gig* biasanya disebut *gig worker* atau pekerja digital yang merupakan definisi umum dari para pekerja yang berasosiasi dengan bisnis platform digital.⁵

Sesuai dengan data yang penulis peroleh dari Badan Pusat Statistik, pekerja digital di Indonesia telah mencapai 46,47 juta orang atau sekitar 32% dari total angkatan kerja yang mencapai 146,62 juta jiwa pada tahun 2023 dan diprediksi akan menjadi pekerjaan pilihan di masa depan.⁶ Untuk itu, sektor ini menjadi sangat penting untuk mendapat perhatian pemerintah dalam rangka melindungi hak-haknya. Tenaga kerja sebagai faktor strategis dalam mewujudkan pembangunan nasional tersebut mempunyai peran yang sangat signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya

³ Gerald Friedman, “Workers without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy,” *Review of Keynesian Economics* 2, no. 2 (April 2014): 171–88, <https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03>.

⁴ Cosmin Popan, “Embodied Precariat and Digital Control in the ‘Gig Economy’: The Mobile Labor of Food Delivery Workers,” *Journal of Urban Technology* 31, no. 1 (2024): 109–28, <https://doi.org/10.1080/10630732.2021.2001714>.

⁵ Andrew Stewart and Jim Stanford, “Regulating Work in the Gig Economy: What Are the Options?,” *Economic and Labour Relations Review*, vol. 28, 2017, <http://journals.sagepub.com/toc/elra/28/3fortheversionofrecord>.

⁶ Suli Murwani, “Gig Economy, Antara Solusi Resesi Dan Potret Pekerja Masa Depan,” <https://Tirto.Id/Gig-Economy-Antara-Solusi-Resesi-Dan-Potret-Pekerja-Masa-Depan-GFAB>, 2023.

perekonomian nasional untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan.

Sebagai negara kesejahteraan, pemerintah tidak hanya berperan untuk memenuhi hak-hak sipil dan politik untuk menjamin HAM dan demokrasi, melainkan juga hak-hak sosial dan ekonomi, khususnya jaminan atas upah yang layak dan layanan dasar seperti kesehatan, pendidikan, dan pensiun untuk mendukung kesejahteraan ekonomi.⁷

Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 disebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga bekerja merupakan hak warga negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Sebagai bentuk pelaksanaannya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) hadir untuk meregulasi terkait hak dan kewajiban pekerja, pemberi kerja dan pemerintah.

Sebagaimana dipahami bersama bahwa dalam menjalani kehidupan, manusia selalu berhadapan dengan risiko. Untuk menghadapi risiko ini tentunya diperlukan suatu instrumen atau alat yang setidaknya-tidaknnya akan dapat mencegah atau mengurangi timbulnya risiko tersebut. Instrumen atau alat yang dimaksud adalah jaminan sosial.⁸ Dalam Pasal 28H ayat (3) UUD NRI 1945 jo. 99 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja berhak untuk mendapatkan jaminan sosial.

Jaminan sosial merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap pekerja membutuhkan jaminan sosial yang memadai untuk hidupnya, hal ini sangat dibutuhkan karena dalam kondisi tertentu seperti sakit, adanya kecelakaan kerja,

⁷ Laksanto Utomo, *Buku Ajar Hukum Jaminan Sosial* (Jakarta: Lembaga Studi Hukum Indonesia, 2020).

⁸ Zainal Asikin et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Depok: RajaGrafindo Persada, 2010).

putusnya hubungan kerja bahkan terjadinya kematian, pekerja membutuhkan dukungan terutama finansial atau jaminan untuk membantu menyelesaikannya. Dengan adanya jaminan sosial yang memadai maka pekerja bisa merasa tenang dan tidak perlu khawatir jika menghadapi sebuah risiko yang tidak diharapkan.⁹

Jaminan sosial diberikan kepada pekerja dengan tunduk pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai bagian dari perlindungan sosial. Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja didasarkan pada kontrak kerja yang disepakati oleh pemberi kerja dengan pekerja. Adanya kontrak kerja melahirkan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja.¹⁰

Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan unsur hubungan kerja adalah Pekerjaan, Upah dan Perintah. Rumusan pasal ini menunjukkan bahwa ketiga unsur ini harus terpenuhi barulah suatu hubungan dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja yang tunduk pada aturan dalam UU Ketenagakerjaan. Berkaca pada rumusan pasal ini pula, para pekerja digital terutama yang bekerja dengan sistem *on demand*¹¹ khususnya pengemudi online, dianggap tidak memenuhi unsur tersebut. Relasi yang jamak dikenal untuk mendefinisikan hubungan antara *gig worker* dan pemilik platform digital adalah hubungan

⁹ Vera Bararah Barid, "Urgensi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Sektor Informal Di Indonesia," in Prosiding Seminar Hukum Dan Publikasi Nasional (Serumpun) II, 2020, 1-17.

¹⁰ Aloysius Uwiyono et al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Depok: RajaGrafindo Persada, 2018).

¹¹ Mark R. Gleim, Catherine M. Johnson, and Stephanie J. Lawson, "Sharers and Sellers: A Multi-Group Examination of Gig Economy Workers' Perceptions," *Journal of Business Research* 98 (May 1, 2019): 142-52, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.041>.

kemitraan.(21) Penegasan jenis hubungan ini pertama kali diatur dalam Pasal 15 Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pelindungan dan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat (Permenhub 12 tahun 2019).

Kemitraan didefinisikan sebagai hubungan strategis dengan tujuan yang sama, yakni berusaha untuk saling menguntungkan para pihak yang menjadi mitra. Kemitraan juga memiliki tingkat saling ketergantungan yang tinggi. Pembentukan aliansi dan kemitraan ini dimotivasi untuk memperoleh keuntungan keunggulan kompetitif di pasar.¹² Sementara itu Rianne Warsen menjelaskan bahwa dalam konteks sosial kemitraan adalah kualitas dan kekuatan ikatan sosial berdasarkan rasa saling percaya, komitmen, dan rasa hormat.¹³

Istilah kemitraan ini sejatinya tidak dikenal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Mulanya, hubungan kemitraan lahir dari adanya perjanjian yang secara khusus diatur pada Pasal 1618-Pasal 1652 KUHP Perdata terkait persekutuan perdata (*maatschap* atau *vennootschap*). Pengaturan kemitraan ini kemudian muncul lagi di Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang didefinisikan sebagai kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun

¹² Jakki Mohr and Robert Spekman, "Characteristics of Partnership Success: Partnership Attributes, Communication Behavior, and Conflict Resolution Techniques," *Strategic Management Journal* 15, no. 2 (February 1994): 135–52.

¹³ Rianne Warsen, "Relational Quality in Public-Private Partnerships: Understanding Social Relationships in Contract-Based Exchanges," *International Journal of Public Sector Management* (Emerald Publishing, March 16, 2023), <https://doi.org/10.1108/IJPSM-02-2021-0034>.

tidak langsung atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Jika dalam perjanjian kerja juga didasarkan perjanjian kerja, namun hubungan antara pekerja dan pemberi kerja secara sosiologis tidak setara, sehingga pemerintah masuk sebagai pihak ketiga untuk menyeimbangkan keduanya. Berbeda dengan hubungan kemitraan, kesetaraan kedudukan merupakan hal penting yang harusnya tidak dapat dikesampingkan. Namun kenyataannya kedudukan keduanya tidaklah setara (koordinasi), melainkan hubungan atas-bawah (sub-koordinasi).

Ketidaksetaraan hubungan antara pengemudi online dengan pemilik platform digital dapat dilihat dari tidak adanya tawar-menawar isi perjanjian. Selain itu, resiko yang sangat mungkin muncul tidak menjadi kewajiban bersama untuk menanggungnya, misalnya, risiko kerja seperti kerusakan alat produksi maupun kecelakaan kerja. Keyakinan terhadap ketidaksetaraan kedudukan diantaranya semakin diperjelas dengan hadirnya pemerintah sebagai pihak ketiga yang berupaya untuk menyeimbangkan posisi keduanya. Misalnya melalui Permenhub 12 tahun 2019, Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 667 Tahun 2022 Tentang Pedoman Perhitungan Biaya Jasa Penggunaan Sepeda Motor Yang Digunakan Untuk Kepentingan Masyarakat Yang Dilakukan Dengan Aplikasi (Kepmenhub 667 Tahun 2022) dan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 1001 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 667 Tahun 2022 Tentang Pedoman Perhitungan Biaya Jasa Penggunaan Sepeda Motor Yang Digunakan Untuk Kepentingan Masyarakat Yang Dilakukan Dengan Aplikasi (Kepmenhub 1001 tahun 2022).

Ini sudah mengindikasikan bahwa hubungan antara pengemudi online dengan penyedia platform digital harusnya masuk dalam rezim hukum ketenagakerjaan. Bahkan pemerintah baru-baru ini melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/2/HK.04/III/2024 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Tahun 2024 telah diberikan hak berupa THR yang awalnya hanya diberikan kepada pekerja-pekerja pada sektor formal.

Namun sayangnya, hingga saat ini belum ada aturan pasti perihal kedudukan pekerjaan para pengemudi online yang berimplikasi terhadap pemenuhan jaminan sosialnya. Meskipun telah terlihat ketidaksetaraan dan adanya intervensi pemerintah, namun *status quo* saat ini masih berlaku, pengemudi online dan perusahaan platform memiliki hubungan kemitraan. Hal ini didasarkan anggapan bahwa antara pengemudi online dan perusahaan platform tidak memenuhi unsur hubungan kerja yakni upah.¹⁴ Alih-alih dibayarkan oleh perusahaan platform, upah yang didapatkan pengemudi online berasal dari konsumen langsung sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Maka, perusahaan tidak terikat oleh peraturan ketenagakerjaan yang mengatur mengenai upah minimum, jam kerja, upah lembur, tunjangan hari raya, jaminan sosial, dan bidang sejenisnya.¹⁵

Inilah kemudian menarik perhatian peneliti. Bagaimana sebenarnya konsep hubungan kerja dalam UU

¹⁴ Budi Santoso et al., "Karakteristik Hubungan Hukum Antara Pengemudi Ojek Online Dan Perusahaan Aplikasi," vol. 52, 2023.

¹⁵ Diatyka Widya Permata Yasih, "Boom in Indonesia's Ride-Hailing Services Leaves Drivers in Uncertain Employment," accessed November 10, 2024, <https://theconversation.com/boom-in-indonesias-ride-hailing-services-leaves-drivers-in-uncertain-employment-75001>.

Ketenagakerjaan benar-benar tidak membuka ruang bagi pengemudi online untuk masuk dalam rezim ketenagakerjaan. Selain itu bagaimana konstruksi regulasi terhadap pembayaran jaminan sosial bagi para pengemudi online. Apalagi saat ini Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan sedang merancang aturan terkait pengemudi online termasuk pemenuhan terhadap jaminan sosialnya.

Berlandas pada latar belakang yang telah dijelaskan, maka setidaknya ada 2 permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yakni:

1. Bagaimana konsep hubungan hukum pengemudi online dengan perusahaan penyedia platform?
2. Bagaimana konstruksi regulasi jaminan sosial berdasarkan hubungan yang ada antara pengemudi online dengan perusahaan penyedia platform?

II. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, diaman penelitian dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.¹⁶ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Melalui pendekatan perundang-undangan, penulis menginginkan adanya analisa komperhensif terkait dengan aturan-aturan hukum yang digunakan untuk menilai konsep hubungan kerja, kemitraan dan jaminan sosial serta melihat *gap problem* dari aturan-aturan hukum tersebut. Sedangkan pendekatan konseptual digunakan untuk

¹⁶ Irwansyah, Penelitian Hukum: Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel (Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2021): 24.

menelusuri aspek-aspek teoritis hukum untuk menemukan solusi atas permasalahan yang disajikan.

Dalam penelitian ini, bahan hukum diperlakukan secara *redacted*, yaitu bahan hukum yang diperoleh diperiksa kembali, terutama untuk kelengkapan, kejelasan makna, keberlakuan dan relevansinya dengan kelompok lain. Kedua, rekonstruksi materi yaitu menyusun kembali materi hukum secara urut dan logis agar lebih mudah dipahami dan ditafsirkan. Langkah terakhir adalah sistematis bahan yakni menempatkan bahan hukum berurutan menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah.

III. Pembahasan

Pengemudi Online dan Perusahaan Platform: Kemitraan atau Hubungan Kerja

Dalam ranah hukum dijelaskan keterkaitan antara dua atau lebih para pihak yang terlibat. Dalam relasi ini, hak dan kewajiban pihak yang satu bertemu dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.¹⁷ Salah satu wujud dari hubungan hukum adalah hubungan kerja, yakni koneksi antara pekerja dan pengusaha yang terjalin sesudah perjanjian kerja dibuat. Hubungan kerja dalam berbagai bentuknya adalah hubungan hukum yang melibatkan dua pihak (*tweezijdige rechtsbetrekkingen*), yaitu hubungan hukum dua pihak yang disertai dengan adanya hak dan kewajiban pada masing-masing pihak dengan kedua belah pihak masing-masing berwenang/berhak untuk meminta sesuatu dari pihak

¹⁷ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan (Jakarta: Sinar Grafika, 2006).

lainnya, sebaliknya masing-masing pihak juga berkewajiban memberikan sesuatu kepada pihak lainnya.¹⁸

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja mengenai pekerjaan. Merujuk dari subjeknya, hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.¹⁹ Hubungan kerja timbul setelah adanya perjanjian kerja. Meskipun didasarkan pada perjanjian kerja, namun lahirnya hubungan kerja tidak sepenuhnya tunduk pada hukum keperdataan sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa dasar perjanjian kerja adalah kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan serta pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban. Meskipun memiliki substansi yang mirip dengan Pasal 1320 KUHPerduta, namun keduanya memiliki implikasi hukum yang signifikan. Jika terjadi pelanggaran dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, maka aturan perlindungan hukum yang digunakan adalah hukum publik.

Lebih jauh, unsur-unsur dalam perjanjian kerja sebagaimana yang termaktub di dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Unsur Pekerjaan (work)

¹⁸ Tania Winata and Ade Adhari, "Dasar Kriteria Dalam Menentukan Adanya Penipuan Dan Wanprestasi Dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor No.4/Yur/Pid/2018," *Unes Law Review* 6, no. 4 (June 2024), <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4>.

¹⁹ Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja* (Bandung: Lubuk Agung, 2011).

Dalam suatu perjanjian kerja, perlu ada pekerjaan yang telah dijanjikan dan akan dilakukan secara langsung oleh pekerja yang membuat perjanjian itu. Pekerja yang menjalankan tugas sesuai dengan kontrak kerja,²⁰ seharusnya pekerja melakukannya sendiri karena jika dilaksanakan oleh orang lain, hal itu tidak bisa dianggap sebagai pemenuhan dari kontrak kerja. Namun meski demikian, masih terbuka kemungkinan pekerjaan yang diperjanjikan terbut dilakukan oleh orang lain sepanjang merupakan persetujuan bersama.

2) Unsur Perintah (command)

Pekerja dalam melakukan pekerjaannya harus mendapatkan perintah dari atasannya. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah kendali atasannya. Konsep perintah disini berbeda dengan seorang dokter atau notaris dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dikarenakan profesi dokter atau notaris tidak diperintah oleh orang lain/atasannya dalam melayani, namun mereka menjalankan aturan hukum.

3) Upah (Pay)

Upah adalah imbalan yang harus diberikan majikan kepada pekerja adalah upah sebagai penghargaan atas kinerja yang telah diberikan. Apabila pekerja diminta mencapai target kinerja dalam pekerjaan yang dilakukan di bawah pengawasan majikan, maka sebagai pemilik perusahaan, majikan harus memastikan penghargaan yang layak berupa pembayaran upah diberikan sebagai imbalan.²¹

²⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019).

²¹ FX Djumialji, *Perjanjian Kerja*, Edisi 1, Cetakan 2 (Jakarta: Bumi Aksara, 1992).

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja didefinisikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Apabila salah satu unsur tersebut tidak terpenuhi, maka tidak dapat disebut sebagai hubungan kerja. Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 841 K/Pdt.Sus/2009 dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 276 K/Pdt.Sus/2013, menjabarkan mengenai kriteria terpenuhinya tiga unsur hubungan kerja tersebut adalah *pertama*, pekerjaan, ini akan terpenuhi apabila pekerja hanya melaksanakan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan. *Kedua*, Perintah ini dianggap tersistem apabila yang memberikannya merupakan perusahaan, bukan atas keinginan pekerja. *Ketiga*, unsur ini dapat dipenuhi saat pekerja menerima kompensasi berupa uang sejumlah besar yang tetap dalam periode waktu tertentu.

Selama ini, pengemudi online dan perusahaan platform didasari pada hubungan kemitraan yang dimuat dalam perjanjian antara pengemudi online dan perusahaan platform. Meskipun demikian, ada indikasi perusahaan platform menyamakan hubungan hukum keduanya melalui konsep kemitraan namun tidak menerapkan prinsip-prinsip kemitraan. Praktik ini dikenal dengan kemitraan palsu (*bogus partnership*),²² bahkan perusahaan platform kini dikenal sebagai *shadow employer*.²³ Menjamurnya kemitraan palsu ini

²² Anindya Dessi Wulansari et al., *Menyoal Kerja Layak Dan Adil Dalam Ekonomi Gig Di Indonesia*, ed. Yerimas, Ari Hernawan, Arif Novianto T. Keban (Yogyakarta: Igpa Press, 2021).

²³ Gerald Friedman, "Workers without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy," *Review of Keynesian Economics* 2, no. 2 (April 2014): 171-88, <https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03>.

didukung oleh bonus demografi di Indonesia. Jumlah Angkatan kerja yang terus bertambah tidak sesuai dengan pertumbuhan jumlah lapangan pekerjaan khususnya di sektor formal.²⁴ Akibatnya, banyak diantara mereka yang beralih ke pekerja digital (*gig*).

Banyaknya pekerja digital, terutama pengemudi transportasi online, telah menjadi topik pembicaraan baru dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Adapun pihak-pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan Jika mengacu pada hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah Pekerja, Pemberi Kerja dan Pemerintah. Namun perkembangan pekerjaan digital, pihak-pihak yang terlibat menjadi lebih kompleks, yakni pemilik atau perusahaan platform digital, pekerja digital, klien/pengguna dan pemerintah. Jika dalam perjanjian kerja yang menjadi inti terbentuknya hubungan kerja adalah pekerja dan pemberi kerja, maka dalam konsep kemitraan yang dibangun oleh perusahaan platform online hubungan terjadi melalui tiga arah yakni si pengemudi, perusahaan platform digital dan konsumen.

Selain dianggap tidak memenuhi unsur upah sebagaimana narasi yang dibangun untuk mengklasifikasikan pekerja digital sebagai mitra, anomali pihak-pihak yang ada dalam hubungan pekerja digital inilah kemudian yang membuat hubungan diantara pengemudi online dan perusahaan platform belum dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja. Namun benarkah demikian? Tentu hubungan kerja diantara ketiga pihak ini maka harus dilihat terlebih dahulu apakah telah terpenuhinya syarat-syarat hubungan kerja, yaitu adanya unsur pekerjaan, unsur upah,

²⁴ Adriyanto Adriyanto, Didi Prasetyo, and Rosmiyati Khodijah, "Angkatan Kerja Dan Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran," *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial* 11, no. 2 (October 21, 2020): 66–82, <https://doi.org/10.35724/jies.v11i2.2965>.

dan unsur perintah sesuai dengan Pasal 1 angka 15 jo Pasal 50 UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan, dapat diartikan bahwa unsur-unsur hubungan kerja bersifat kumulatif. Sehingga apabila salah satu saja unsur tidak terpenuhi, maka hubungan tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja. Dalam perspektif penulis, ketiga unsur hubungan kerja sebenarnya ada pada hubungan antara pengemudi online dengan perusahaan. Hanya saja, untuk unsur upah memang tidak sepenuhnya berasal dari perusahaan. Jika merujuk pada UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30 disebutkan bahwa upah adalah hak yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan atas suatu pekerjaan/ jasa yang telah dilakukannya dari pengusaha. Sedangkan Pasal 65 Ayat (2) huruf b dinyatakan bahwa pekerjaan dilakukan dengan perintah dari pemberi pekerjaan. Rumusan pasal-pasal ini mengindikasikan bahwa ketiga unsur hubungan kerja tersebut harus berasal dari pengusaha/pemberi kerja.

Berdasarkan hal ini, penulis mencoba membuktikan manakah yang sebenarnya lebih tepat untuk melegitimasi hubungan antara pengemudi online dengan perusahaan platform, kemitraan atau hubungan kerja. Jika melihat *unsur pekerjaan* dapat terlihat jelas karena pihak perusahaan platform digital yang memiliki kewenangan penuh untuk menentukan siapa pekerja digital/pengemudi yang akan diberikan pekerjaan berupa order atau pesanan kepada konsumen/pengguna. Sementara itu, pekerja digital tidak memiliki kuasa untuk menentukan pesanan konsumen yang akan diberikan ke akun pekerja digital yang mana.²⁵

²⁵ Raymond J. Kusnadi, "Kemitraan Semu Dalam Ekonomi Gig Di Indonesia: Analisis Terhadap Kondisi Pekerja Berstatus Mitra," in *Kemitraan Semu Dalam Ekonomi Gig Di Indonesia: Analisis Terhadap Kondisi Pekerja Berstatus Mitra*, ed. Ari, Arif Novianto,

Selanjutnya unsur perintah juga dapat dilihat dari ciri-ciri instrument kerja berupa seragam yang wajib digunakan serta adanya standar pelayanan yang harus diberikan oleh pengemudi online kepada pelanggan/konsumen.

Unsur upah, meskipun tidak sepenuhnya berasal dari perusahaan platform, pendapatan pekerja digital berasal dari pengguna yang diberikan secara langsung dengan cara tunai/cash atau melalui sistem pembayaran online setiap selesai melakukan pekerjaannya setelah dikurangi setidaknya 20% atas jumlah yang diterima dari pengguna yang menjadi bagian perusahaan platform digital.²⁶ Ini artinya pengemudi online sebenarnya menerima upah dari perusahaan platform digital bukan dari konsumen langsung.

Meskipun tidak sepenuhnya berasal dari perusahaan platform, kenyataannya *unsur perintah* terpenuhi dan dapat dihitung sebagai bagian dari hubungan kerja. Sedangkan unsur perintah, untuk mengetahui ada tidaknya unsur perintah dalam sistem kerja antara pengemudi online dengan perusahaan platform dapat dilihat dari kewajiban para pihak dalam hubungan hukum tersebut. Sebagai contoh perintah perusahaan platform digital menerapkan sanksi sepihak, berupa *suspend* (pemberhentian) kepada para pekerja digital

Anindya Dessi Wulansari Hernawan (Yogyakarta: IGPA Press, 2024), 1-211.

²⁶ Fahmi Panimbang, "Solidarity across Boundaries: A New Practice of Collectivity among Workers in the App-Based Transport Sector in Indonesia," *Globalizations* 18, no. 8 (November 17, 2021): 1377-91, <https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1884789>. Dapat juga dilihat dalam dictum kedelapan Kepmenhub Nomor 1001 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 667 Tahun 2022 Tentang Pedoman Perhitungan Biaya Jasa Penggunaan Sepeda Motor Yang Digunakan Untuk Kepentingan Masyarakat Yang Dilakukan Dengan Aplikasi

yang melakukan pembatalan dalam kurun waktu tertentu terhadap pesanan (*order*) ataupun mendapat klaim dari pihak pengguna.²⁷ Perusahaan platform digital juga melakukan kontrol tidak langsung terhadap karyawan digital melalui teknologi algoritma, penilaian, sistem penentuan posisi global (GPS), dan menetapkan bonus untuk karyawan teknis ketika bekerja dengan skor yang baik. Secara teknis, sistem pelacakan dan pemeringkatan GPS dapat dianggap sebagai salah satu elemen hubungan kerja karyawan, khususnya perintah “subordinasi” antara pemberi kerja dan karyawan, meskipun beberapa orang percaya bahwa kontrol yang dilakukan oleh teknologi ini tidak dapat diklasifikasikan secara vertikal/ secara hierarkis. . (pengendalian atasan terhadap bawahan) sebagai unsur hubungan industrial dalam hukum perburuhan, karena teknologi dan sistem yang sama juga berlaku bagi konsumen.²⁸

Dari analisis tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam sistem kerja digital (*gig worker*) terdapat hubungan kerja yang bersifat sub-ordinasi antara pekerja digital, perusahaan platform digital, dan pengguna yang telah memenuhi ketiga unsur hubungan kerja, yaitu unsur pekerjaan, unsur upah, dan unsur perintah. Namun ketiga unsur tersebut tidak sepenuhnya berasal dari pemberi kerja. Inilah kemudian yang menjadi *concern* penulis, melihat penjelasan-penjelasan di atas, maka sudah seharusnya rumusan perihal sumber ketiga unsur hubungan kerja yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan dikonstruksi ulang. Harusnya sumber dari ketiga unsur

²⁷ Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan Dan Keagenan* (Jakarta: Bumi Aksara Group, 2019).

²⁸ Valerio De Stefano et al., *Platform Work and the Employment Relationship* (Geneva: ILO, 2021), www.ilo.org/global/publications/working-papers.

hubungan kerja dirumuskan secara lebih terbuka dan fleksibel. Dengan tidak membatasi sumber dari unsur hubungan kerja tidak hanya mengakomodir dan mempertegas hubungan kerja yang dimiliki oleh pekerja digital dalam hal ini pengemudi online namun juga dapat menjustifikasi hubungan kerja yang dimiliki tenaga kerja alih daya (*outsourcing*). Hal terpenting dari terciptanya hubungan kerja adalah terpenuhinya unsur kumulatif dari pekerjaan, upah dan perintah. Sedangkan sumber unsur serta pelaksanaannya dapat dijelaskan secara lebih detil dalam aturan turunannya masing-masing.

Karena dapat digolongkan sebagai tenaga kerja berdasarkan hubungan kerja, kedepannya pengemudi online harus bekerja berdasarkan perjanjian kerja yang dapat dikualifikasi kedalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Praktik demikian sebenarnya bukanlah hal baru, Mahkamah Agung Inggris melalui kasus *Uber BV v Aslam (2018) EWCA Civ 2748* mengkategorikan pekerja digital (pengemudi Uber) sebagai pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Inggris.²⁹ Selain di Inggris, Belanda juga punya putusan Pengadilan Distrik Amsterdam dalam kasus *Rechtbank Amsterdam Zaaknummer 8937120 CV EXPL 20-22882*, yang mengklasifikasikan pekerja digital (pengemudi Uber) sebagai karyawan.³⁰

²⁹ "Enhanced Reader," accessed November 12, 2024, <https://shorturl.at/IXO2e>.

³⁰ Qolbi Hanif Fadhlulloh, Aidul Fitriciada Azhari, and Rizka, "Comparison of the Legal Position of Gig Economy Workers in Indonesia, the Netherlands, and the UK," *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum* 12, no. 2 (December 31, 2023): 307-22, <https://doi.org/10.34304/jf.v12i2.165>.

Konstruksi Regulasi Iuran Jaminan Sosial bagi Pengemudi Online: Siapa yang Bertanggungjawab

Pasal 28 H Ayat (2) jo Pasal Pasal 34 Ayat (2) dan (3) UUD NRI Tahun 1945 mengisyaratkan bahwa pemerintah bertanggung jawab dalam pemenuhan jaminan kesehatan dan jaminan sosial. Berdasarkan perintah konstitusi ini, lahirlah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS).

Jaminan sosial dapat dipahami dalam arti luas dan sempit. Secara garis besar, jaminan sosial mencakup berbagai upaya yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah. Usaha-usaha tersebut menurut Sentanoe Kertonogero dapat dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama, yaitu:³¹

- 1) Upaya yang berupa pencegahan dan pembangunan, khususnya di bidang kesehatan, agama, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain. dapat dikelompokkan ke dalam pelayanan sosial (*social services*);
- 2) Upaya-upaya dalam bentuk rehabilitasi dan penyembuhan, seperti bantuan terhadap bencana alam, lanjut usia, anak yatim piatu, penyandang cacat, dan berbagai jenis disabilitas dapat dianggap sebagai bantuan sosial (*social assistance*);
- 3) Upayanya berupa pelatihan, berupa perbaikan gizi, perumahan, migrasi, koperasi, dan lain-lain. dapat dianggap sebagai basis sosial (*social infrastructure*);

³¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Cetakan 1 (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007).

- 4) Upaya di bidang perlindungan ketenagakerjaan secara khusus menyasar angkatan kerja yang merupakan inti dari angkatan kerja maju dan masih menghadapi risiko sosial ekonomi yang ditanggung oleh asuransi sosial. (*social insurance*);

Dalam hukum positif jaminan sosial di Indonesia, jaminan sosial lebih difokuskan pada poin 1 dan 2 karena jaminan sosial diartikan sebagai suatu bentuk perlindungan sosial yang menjamin setiap orang dapat memenuhi kebutuhan dasarnya untuk hidup layak. Secara umum jika poin 1 dan 2 terpenuhi, maka poin 3 dan 4 akan ikut terpenuhi (Pasal 1 angka 1 UU SJSN). Sedangkan pada tingkat internasional, jaminan sosial ditegaskan dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia Tahun 1948 dan ditegaskan kembali dalam Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 yang menganjurkan semua negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap tenaga kerja.

Dalam Pasal 99 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Sesuai dengan Pasal 5 UU SJSN, adapun jenis program jaminan sosial yakni jaminan kesehatan yang dikelola BPJS Kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan yang dikelola BPJS Ketenagakerjaan. Adapun jenis jaminan sosial ketenagakerjaan diantaranya adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian. Melalui Pasal 82 Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang sebagaimana telah ditetapkan sebagai undang-undang oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU Ciptakerja) muncul jenis jaminan sosial

baru yang dikenal dengan Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang ditetapkan sebagai jaminan sosial yang juga dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan melalui Pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP Jaminan Kehilangan Pekerjaan). Jadi, yang dimaksud dengan jaminan sosial adalah keseluruhan program perlindungan sosial yang dikelola oleh BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 13 *jo.* Pasal 17 UU SJSN menyebutkan bahwa Pengusaha wajib mendaftarkan diri dan pekerjanya secara bertahap sebagai peserta penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan skema jaminan sosial yang diikutinya. Setiap perusahaan harus mengambil iuran dari karyawan, meningkatkan iuran sesuai dengan kewajiban mereka, dan secara rutin membayar iuran kepada BPJS sesuai dengan kondisi ekonomi dan kebutuhan hidup layak masyarakat.³²

Lebih lanjut, Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua menyebutkan bahwa kepesertaan jaminan sosial, terdiri atas peserta penerima upah (PU) dan peserta bukan penerima upah (BPU). PU meliputi pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara dan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara. Sedangkan BPU meliputi pemberi kerja, pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri, dan pekerja yang tidak

³² Endang Yuniastuti, *Pola Kerja Kemitraan Di Era Digital: Perlindungan Sosial Transportasi Online Roda Dua* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2020).

termasuk pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri yang bukan menerima upah.

Sehingga, melihat rumusan aturan di atas, dalam *status quo* pengemudi online tergolong BPU karena pengemudi online tidak memiliki hubungan kerja sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Meski demikian pelaksanaan perlindungan sosial dapat diinisiasi oleh perusahaan platform digital, dengan mendaftarkan mitranya menjadi peserta sebagai Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) atau pekerja mandiri dengan catatan harus terdaftar sebagai peserta aktif dan membayar iuran agar dapat menikmati manfaat jaminan sosial. Namun dampaknya, para pengemudi online membayar iuran jaminan sosialnya sendiri dengan tidak melibatkan perusahaan platform tempat mereka bernaung untuk ikut membayar selayaknya pekerja dengan hubungan kerja yang jelas.³³

Padahal sebagaimana yang telah dipaparkan dalam sub-bab sebelumnya, bahwa sebenarnya hubungan hukum yang terjadi antara pengemudi dan perusahaan platform dapat dikualifikasi sebagai pekerja. Oleh karenanya, pembebanan premi jaminan sosial harusnya juga diberikan kepada perusahaan platform digital yang menaungi pengemudi online.

Selain karena dapat dapat dikualifikasi sebagai pekerja yang memiliki hubungan kerja, pembebanan premi/iuran jaminan sosial kepada perusahaan penyedia platform agaknya bukan pendapat yang berlebihan. Setidaknya ada 2 (dua) faktor lain yang dapat meligitimasi turut sertanya perusahaan platform untuk membayarkan iuran jaminan

³³ M Ghusni Ridh and Arief Suryono, "Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pengemudi Ojek Online," *Jurnal Privat Law* 9, no. 2 (2021), <https://jurnal.uns.ac.id/privatlaw/article/view/60040/34999>.

sosial pengemudi yang ada dibawah naungannya yakni risiko kerja dan nilai lebih yang didapatkan oleh perusahaan platform digital.

1) *Risiko Sebagai Tolak Ukur Tanggung Jawab Jaminan Sosial Pengemudi Online*

Jaminan sosial merupakan sistem yang dirancang untuk memberikan jaminan finansial kepada individu terhadap risiko-risiko tertentu yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka, seperti pengangguran, kecelakaan kerja, sakit, pensiun, dan kematian. Dalam konteks ini, risiko berperan penting dalam merancang dan mengelola program-program jaminan sosial agar dapat memberikan perlindungan yang efektif dan berkelanjutan.³⁴

Subekti mengartikan risiko sebagai suatu kewajiban untuk memikul kerugian yang disebabkan karena suatu kejadian di luar kesalahan salah satu pihak. Sedangkan Hasyim Ali sebagaimana dikutip oleh Zahry mendefinisikan risiko sebagai ketidakpastian mengenai kerugian yang dalam asuransi mengandung dua konsep yaitu ketidakpastian dan kerugian.³⁵

Ketidakpastian yang dimaksud adalah ketidakpastian apakah suatu peristiwa yang menimbulkan kerugian akan terjadi. Hal ini sesuai dengan fungsi dasar asuransi, yaitu upaya mengatasi ketidakpastian kerugian, terutama kerugian yang murni non-spekulatif.³⁶

³⁴ Habibullah Habibullah, "Perlindungan Sosial Komprehensif Di Indonesia," *Sosio Informa* 3, no. 1 (April 1, 2017), <https://doi.org/10.33007/inf.v3i1.492>.

³⁵ Zahry Vandawati Chumaida, *Risiko Dalam Perjanjian Asuransi Jiwa* (Surabaya: REVKA PETRA MEDIA, 2013).

³⁶ Sri Rejeki Hartono, *Hukum Asuransi Perusahaan Asuransi*, Cetakan 1 (Jakarta: Sinar Grafika, 1995).

Dengan menggunakan analisa risiko kerja, pengemudi online berisiko tinggi mengalami kerugian saat melakukan pekerjaannya (kecelakaan, kerusakan kendaraan, kerusakan gawai, penipuan oleh konsumen). Akan tetapi risiko ini malah ditanggung sendiri oleh pengemudi. Untuk itu, membagi dampak akibat risiko tinggi pekerjaan pengemudi online, pembebanan premi jaminan sosial pada perusahaan platform merupakan keniscayaan.

2) *Nilai Lebih Sebagai Tolak Ukur Tanggung Jawab Jaminan Sosial Pekerja Digital*

Nilai lebih merupakan cerminan dari teori nilai kerja (*labour theory of value*) yang disampaikan oleh ekonom klasik seperti Adam Smith dan David Ricardo. Menurut teori ekonomi klasik oleh David Ricardo, nilai barang seharusnya sebanding dengan biaya yang dikeluarkan untuk membuat barang tersebut, termasuk upah tenaga kerja alami (*natural wages*).³⁷ Upah alami yang diterima oleh para buruh hanya cukup sekedar penyambung hidup secara subsisten, yaitu untuk memenuhi kebutuhan yang sangat pokok-pokok saja. Padahal, nilai dari hasil kerja para buruh jauh lebih besar dari jumlah yang diterima mereka sebagai upah alami.

Kelebihan nilai produktivitas kerja buruh atas upah alami inilah yang kemudian disebut Karl Marx sebagai nilai lebih (*surplus value*) yang dinikmati oleh para pemilik modal. Nilai lebih (*surplus value*) adalah kelebihan nilai produktivitas kerja atas upah alami yang diberikan kepada buruh.³⁸

³⁷ Muhammad Hasan et al., *Sejarah Pemikiran Ekonomi* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2020).

³⁸ Deliarnov, *Perkembangan Pemikiran Ekonomi* (Depok: RajaGrafindo Persada, 2010).

Sebagian dari keuntungan yang merupakan nilai lebih tersebut kemudian ditanamkan kembali sebagai investasi. Dari hasil investasi ini kekayaan kapitalis akan semakin menumpuk, semakin lama semakin besar. Akumulasi kapital akan semakin berhasil jika para kapitalis bisa menindas kaum buruh sekeras-kerasnya, yaitu dengan memberikan tingkat upah yang sangat rendah.³⁹ Marx mengklasifikasikan nilai lebih menjadi dua bentuk yang berbeda, yakni nilai lebih absolut (*absolute surplus value*) dan nilai lebih relatif (*relative surplus value*). Nilai absolut tambahannya adalah saat kapitalis memperpanjang jam kerja pekerja tanpa menaikkan gajinya. Nilai tambah relatif merujuk pada nilai ekstra yang diperoleh oleh pihak kapitalis melalui strategi yang berbeda seperti menurunkan *production cost* pekerjaan, sama ada dengan menekan upah pekerja atau meningkatkan hasil pengeluaran melalui pemakaian teknologi maju.⁴⁰

Jika dianalisa lebih jauh, perusahaan platform sejatinya telah mengambil nilai lebih absolut dan relatif dengan dengan memperpanjang jam kerja dan mengontrol secara penuh segala aspek pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja digital. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pekerja melalui perkembangan teknologi sehingga efisiensi dan inovasi dalam proses produksi juga meningkat.

Para pekerja digital telah menciptakan lebih banyak nilai lebih daripada yang mereka terima dalam bentuk upah. Sementara disisi lain pembebanan jaminan sosial yang merujuk pada upaya redistribusi untuk menyediakan

³⁹ Muhammad Hasan et al., *op. cit.*, 88.

⁴⁰ *Ibid.*, 40.

perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja digital masih menjadi tanggung jawab pengemudi online seutuhnya. Untuk mewujudkan keadilan distributif tersebut maka tanggung jawab pembayaran iuran atau pembebanan premi jaminan sosial pekerja digital harus dibebankan kepada perusahaan platform digital sebagai cara untuk mengembalikan nilai lebih yang telah diambil oleh perusahaan platform digital tersebut.

IV. Kesimpulan

Selama ini, relasi pengemudi online dan perusahaan platform didasari pada hubungan kemitraan yang dimuat dalam perjanjian antara pengemudi online dan perusahaan platform. Meskipun demikian, ada indikasi perusahaan platform menyamakan hubungan hukum keduanya melalui konsep kemitraan namun tidak menerapkan prinsip-prinsip kemitraan. Dalam sistem kerja digital (gig worker) terdapat hubungan kerja yang bersifat sub-ordinasi antara pekerja digital, perusahaan platform digital, dan pengguna yang telah memenuhi ketiga unsur hubungan kerja, yaitu unsur pekerjaan, unsur upah, dan unsur perintah. Namun ketiga unsur tersebut tidak sepenuhnya berasal dari pemberi kerja. Solusi terhadap ini pekerjaan pengemudi online sudah seharusnya mengkonstruksi aturan mengenai hubungan pengemudi online dengan perusahaan platform dengan memasukkan pengemudi online dalam rezim hukum ketenagakerjaan dengan menggunakan model perjanjian kerja PKWT.

Karena dapat dapat dikualifikasi sebagai pekerja yang memiliki hubungan kerja, pembebanan premi/iuran jaminan sosial kepada perusahaan penyedia platform agaknya bukan pendapat yang berlebihan. Setidaknya ada 2 (dua) faktor lain yang dapat meligitimasi turut sertanya perusahaan platform

untuk membayarkan iuran jaminan sosial pengemudi yang ada dibawah naungannya yakni risiko kerja dan nilai lebih yang didapatkan oleh perusahaan platform digital.

V. Daftar Pustaka

- Ade Ghozaly, Afrimadona, Aulia Rahmawati, Darin Atiandina, Dimas Ramadhan, Faza Dhora Nailufar, and Hartanto Rosojati. "Memaknai Kebijakan Berorientasi Manusia - Sepuluh Pelajaran Berharga Pasca Pandemi COVID-1." edited by Afrimadona, 1-416. Yogyakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2022.
- Adriyanto, Adriyanto, Didi Prasetyo, and Rosmiyati Khodijah. "Angkatan Kerja Dan Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran." *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial* 11, no. 2 (October 21, 2020): 66-82. <https://doi.org/10.35724/jies.v11i2.2965>.
- Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, and Melania Kiswandari. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Depok: RajaGrafindo Persada, 2018.
- Anindya Dessi Wulansari, Ari Hernawan, Arif Novianto, Aulia D Nastiti, Dzaky Yusuf Muhammad, Fathimah Fildzah Izzati, Febrian Adinata Hasibuan, Izzan Fathurrahman, and Khoiril Maqin. *Menyoal Kerja Layak Dan Adil Dalam Ekonomi Gig Di Indonesia* . Edited by Yerimas, Ari Hernawan, Arif Novianto T. Keban. Yogyakarta: Igpa Press, 2021.
- Asri Wijayanti. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Bandung: Lubuk Agung, 2011.
- Deliarnov. *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*. Depok: RajaGrafindo Persada, 2010.

-
- Diatyka Widya Permata Yasih. "Boom in Indonesia's Ride-Hailing Services Leaves Drivers in Uncertain Employment." Accessed November 10, 2024. <https://theconversation.com/boom-in-indonesias-ride-hailing-services-leaves-drivers-in-uncertain-employment-75001>.
- Endang Yuniastuti. *Pola Kerja Kemitraan Di Era Digital: Perlindungan Sosial Transportasi Online Roda Dua*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2020.
- "Enhanced Reader." Accessed November 12, 2024. <https://shorturl.at/IXO2e>.
- Fadhlulloh, Qolbi Hanif, Aidul Fitriadi Azhari, and Rizka. "Comparison of the Legal Position of Gig Economy Workers in Indonesia, the Netherlands, and the UK." *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum* 12, no. 2 (December 31, 2023): 307-22. <https://doi.org/10.34304/jf.v12i2.165>.
- Friedman, Gerald. "Workers without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy." *Review of Keynesian Economics* 2, no. 2 (April 2014): 171-88. <https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03>.
- — —. "Workers without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy." *Review of Keynesian Economics* 2, no. 2 (April 2014): 171-88. <https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03>.
- FX Djumialji. *Perjanjian Kerja*. Edisi 1, Cetakan 2. Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Gleim, Mark R., Catherine M. Johnson, and Stephanie J. Lawson. "Sharers and Sellers: A Multi-Group Examination of Gig Economy Workers' Perceptions." *Journal of Business Research* 98 (May 1, 2019): 142-52. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.041>.

-
- habibullah, habibullah. "Perlindungan Sosial Komprehensif Di Indonesia." *Sosio Informa* 3, no. 1 (April 1, 2017). <https://doi.org/10.33007/inf.v3i1.492>.
- Irwansyah. *Penelitian Hukum: Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel*. Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2021.
- Jakki Mohr and Robert Spekman. "Characteristics of Partnership Success: Partnership Attributes, Communication Behavior, and Conflict Resolution Techniques." *Strategic Management Journal* 15, no. 2 (February 1994): 135–52.
- Laksanto Utomo. *Buku Ajar Hukum Jaminan Sosial*. Jakarta: Lembaga Studi Hukum Indonesia, 2020.
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketanagakerjaan*. Edisi Revisi. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019.
- M Ghusni Ridh, and Arief Suryono. "Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pengemudi Ojek Online." *Jurnal Privat Law* 9, no. 2 (2021). <https://jurnal.uns.ac.id/privatlaw/article/view/60040/34999>.
- Muhammad Hasan, Muhammad Dinar, Syamsu Rijal, Rahmatulla, Inanna, and Nur Arisa. *Sejarah Pemikiran Ekonomi*. Bandung: MEDIA SAINS INDONESIA, 2020.
- Panimbang, Fahmi. "Solidarity across Boundaries: A New Practice of Collectivity among Workers in the App-Based Transport Sector in Indonesia." *Globalizations* 18, no. 8 (November 17, 2021): 1377–91. <https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1884789>.
- Popan, Cosmin. "Embodied Precariat and Digital Control in the 'Gig Economy': The Mobile Labor of Food Delivery Workers." *Journal of Urban Technology* 31, no. 1 (2024): 109–28. <https://doi.org/10.1080/10630732.2021.2001714>.

-
- Raymond J. Kusnadi. "Kemitraan Semu Dalam Ekonomi Gig Di Indonesia: Analisis Terhadap Kondisi Pekerja Berstatus Mitra." In *Kemitraan Semu Dalam Ekonomi Gig Di Indonesia: Analisis Terhadap Kondisi Pekerja Berstatus Mitra*, edited by Ari, Arif Novianto, Anindya Dessi Wulansari Hernawan, 1-211. Yogyakarta: IGPA Press, 2024.
- Santoso, Budi, Ratih Dheviana, Puru Hitaningtyas, Sugeng Santoso, and Pudyo Nugroho. "Karakteristik Hubungan Hukum Antara Pengemudi Ojek Online Dan Perusahaan Aplikasi." Vol. 52, 2023.
- Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Sri Rejeki Hartono. *Hukum Asuransi Perusahaan Asuransi*. Cetakan 1. Jakarta: Sinar Grafika, 1995.
- Stefano, Valerio De, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, and Mathias Wouters. *Platform Work and the Employment Relationship*. Geneva: ILO, 2021. www.ilo.org/global/publications/working-papers.
- Stewart, Andrew, and Jim Stanford. "Regulating Work in the Gig Economy: What Are the Options?" *Economic and Labour Relations Review*. Vol. 28, 2017. <http://journals.sagepub.com/toc/elra/28/3fortheversionofrecord>.
- Suli Murwani. "Gig Economy, Antara Solusi Resesi Dan Potret Pekerja Masa Depan." <https://Tirto.Id/Gig-Economy-Antara-Solusi-Resesi-Dan-Potret-Pekerja-Masa-Depan-GFAB>, 2023.
- Vera Bararah Barid. "Urgensi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Sektor Informal Di Indonesia." In *Prosiding Seminar Hukum Dan Publikasi Nasional (Serumpun) II*, 1-17, 2020.

- Wardhana, Victory Haris Kusuma, Maria Grace Herlina, Sugiharto Bangsawan, and Michael Aaron Tuori Tuori. "Regulatory Developments in the Gig Economy: A Literature Review." *The Winners* 21, no. 2 (September 30, 2020): 141–53. <https://doi.org/10.21512/tw.v21i2.6758>.
- Warsen, Rianne. "Relational Quality in Public-Private Partnerships: Understanding Social Relationships in Contract-Based Exchanges." *International Journal of Public Sector Management*. Emerald Publishing, March 16, 2023. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-02-2021-0034>.
- Willy Farianto. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan Dan Keagenan*. Jakarta: Bumi Aksara Group, 2019.
- Winata, Tania, and Ade Adhari. "Dasar Kriteria Dalam Menentukan Adanya Penipuan Dan Wanprestasi Dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor No.4/Yur/Pid/2018." *Unes Law Review* 6, no. 4 (June 2024). <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4>.
- Zaeni Asyhadie. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Cetakan 1. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.
- Zahry Vandawati Chumaida. *Risiko Dalam Perjanjian Asuransi Jiwa*. Surabaya: Revka Petra Media, 2013.
- Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, and Zaeni Asyhadie. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Depok: RajaGrafindo Persada, 2010.

DECLARATION OF CONFLICTING INTERESTS

The authors state that there is no conflict of interest in the publication of this article.

FUNDING INFORMATION

Write if there is a source of funding

ACKNOWLEDGMENT

The authors thank to the anonymous reviewer of this article for their valuable comment and highlights

Ignorantia iudicis est
calanaitax innocentis