

Legal Loophole dalam Perlindungan Upah Driver Ojek Online: Pembuktian Relasi Kerja Terselubung dalam Klausul Kemitraan Aplikator

Erwin Dimas Wicaksono^{1*}, Fitika Andraini²

¹⁻²Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum dan Bahasa, Universitas Stikubank, Indonesia

*Penulis Korespondensi: erwindimas3004@mhs.unisbank.ac.id

Abstract. *The rapid growth of the platform economy (gig economy) in Indonesia has introduced a new model of working relationship that is constructed by platform providers as a partnership relationship. This issue is therefore important to examine, as it potentially conceals the actual employment relationship and places online motorcycle taxi drivers beyond the reach of wage protection and labour rights. This research employs a normative juridical method with descriptive-analytical specifications, relying on primary, secondary, and tertiary legal materials, which are analysed qualitatively based on the principle of primacy of facts. The findings of the research on the partnership documents of Gojek, Grab, and ShopeeFood demonstrate that the three elements of an employment relationship, namely work, wages, and command, are cumulatively fulfilled through algorithmic management that unilaterally controls tariffs, penalties, and account suspensions. Government Regulation Number 35 of 2021 does not provide comprehensive distinguishing criteria between genuine partnerships and bogus partnerships, thereby giving rise to a legal loophole that is exploited by platform providers to circumvent their labour obligations. These findings indicate the existence of a disguised employment relationship that is detrimental to drivers' rights. Consequently, the optimisation of regulation becomes significant in order to realise comprehensive legal protection for workers in the digital economy era.*

Keywords: *Disguised Employment Relationship; Legal Loophole; Online Motorcycle Taxi Drivers; Partnership Clauses; Worker Protection.*

Abstrak. Hubungan kerja yang dibangun oleh penyedia platform sebagai hubungan kemitraan. Oleh karena itu, isu ini penting untuk dikaji, karena berpotensi menyembunyikan hubungan kerja yang sebenarnya dan menempatkan pengemudi ojek online di luar jangkauan perlindungan upah dan hak-hak ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan spesifikasi deskriptif-analitis, dengan mengandalkan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, yang dianalisis secara kualitatif berdasarkan prinsip keutamaan fakta. Temuan penelitian terhadap dokumen kemitraan Gojek, Grab, dan ShopeeFood menunjukkan bahwa tiga unsur hubungan kerja, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah, terpenuhi secara kumulatif melalui manajemen algoritmik yang secara sepihak mengontrol tarif, denda, dan penangguhan akun. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak memberikan kriteria pembeda yang komprehensif antara kemitraan sejati dan kemitraan palsu, sehingga menimbulkan celah hukum yang dimanfaatkan oleh penyedia platform untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan. Temuan-temuan ini menunjukkan adanya hubungan kerja terselubung yang merugikan hak-hak pengemudi. Oleh karena itu, optimalisasi regulasi menjadi sangat penting guna mewujudkan perlindungan hukum yang komprehensif bagi pekerja di era ekonomi digital.

Kata Kunci: Celah Hukum; Hubungan Kerja Terselubung; Klausul Kemitraan; Pengemudi Ojek Online; Perlindungan Pekerja.

1. LATAR BELAKANG

Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya berfungsi memberikan perlindungan kepada pekerja yang memiliki posisi tawar lebih lemah dibandingkan pemberi kerja. Perlindungan tersebut mencakup hak atas penghasilan yang layak, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan kepastian hubungan kerja (Simanjuntak, 2011). Namun, perkembangan teknologi digital telah melahirkan *platform economy* atau *gig economy* yang menciptakan pola kerja baru, termasuk melalui platform Gojek, Grab, dan ShopeeFood. Platform tersebut mempertemukan driver

dengan konsumen melalui aplikasi, tetapi pada saat yang sama menempatkan driver dalam konstruksi hubungan kemitraan dan bukan hubungan kerja (Novianto et al., 2024).

Perkembangan pekerjaan berbasis platform di Indonesia berlangsung pesat dan menjadi bagian penting dari ekonomi digital. Namun, kondisi kerja driver masih menunjukkan berbagai persoalan, seperti pendapatan yang tidak stabil, jam kerja panjang, keterbatasan perlindungan sosial, dan lemahnya daya tawar. Penelitian terhadap pekerja *gig* di Indonesia menunjukkan bahwa sebagian besar indikator *decent work* belum terpenuhi, sehingga fleksibilitas yang ditawarkan platform belum sepenuhnya mencerminkan kondisi kerja yang layak (Putri et al., 2025). Ketimpangan tersebut semakin kuat karena driver berada dalam ketergantungan ekonomi terhadap platform dan menghadapi kontrol melalui sistem algoritmik, seperti pengaturan pesanan, tarif, insentif, dan suspensi akun (Duggan et al., 2023; Keegan & Meijerink, 2025).

Secara yuridis, hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditandai oleh adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Apabila ketiga unsur tersebut terpenuhi, maka hubungan tersebut pada hakikatnya memiliki karakter hubungan kerja dan menimbulkan kewajiban perlindungan ketenagakerjaan, termasuk hak memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Persoalannya, hubungan antara driver dan aplikator justru dikonstruksikan sebagai perjanjian kemitraan, sehingga driver ditempatkan di luar rezim perlindungan ketenagakerjaan.

Permasalahan semakin kompleks karena Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 belum memberikan kriteria yang tegas untuk membedakan kemitraan sejati (*genuine partnership*) dengan kemitraan semu (*bogus self-employment*). Kekosongan tersebut menciptakan *legal loophole* yang memungkinkan hubungan kerja yang secara substansial memiliki karakter subordinatif dibingkai sebagai hubungan kemitraan. Kajian mengenai pekerja platform di Indonesia menunjukkan adanya indikasi hubungan kerja terselubung (*disguised employment relationship*) akibat tingginya kontrol platform dan ketergantungan driver terhadap aplikator (Christine et al., 2025; Annazah et al., 2024).

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein*. Secara normatif, hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap pekerja yang memenuhi unsur hubungan kerja, tetapi secara empiris driver ojek *online* masih berada dalam posisi hukum yang tidak jelas akibat penggunaan konstruksi kemitraan. Persoalan ini menunjukkan perlunya pengujian terhadap substansi klausul kemitraan untuk menentukan apakah hubungan tersebut benar-benar merupakan kemitraan yang setara atau justru

merupakan relasi kerja terselubung yang digunakan untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul “Legal Loophole dalam Perlindungan Upah Driver Ojek Online: Pembuktian Relasi Kerja Terselubung dalam Klausul Kemitraan Aplikator.”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian deskriptif-analitis. Pendekatan ini digunakan karena objek penelitian berkaitan dengan norma dan sistem hukum mengenai perlindungan hukum terhadap driver ojek online, khususnya adanya kekosongan norma dalam membedakan hubungan kemitraan yang sebenarnya dengan hubungan kerja yang disamakan sebagai kemitraan. Penelitian tidak menggunakan data lapangan, tetapi berfokus pada kajian terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin, literatur hukum, serta putusan pengadilan yang relevan.

Sumber penelitian berupa data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, KUHPerdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM, serta putusan pengadilan yang relevan, termasuk *Uber BV and others v. Aslam* [2021] UKSC 5 sebagai bahan perbandingan. Bahan hukum sekunder diperoleh dari buku-buku hukum, jurnal nasional dan internasional, serta karya ilmiah yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan dan ekonomi platform digital. Sementara itu, bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan sumber referensi yang membantu menjelaskan terminologi hukum yang digunakan dalam penelitian.

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan tahapan identifikasi, inventarisasi, dan sistematisasi bahan hukum. Bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan berdasarkan keterkaitannya dengan rumusan masalah, sehingga dapat digunakan untuk mengidentifikasi ketentuan hukum yang berlaku, menemukan kekosongan atau ketidakjelasan norma, serta membangun argumentasi yuridis mengenai kedudukan hubungan antara driver dan aplikator. Penelitian juga memanfaatkan literatur internasional untuk memperoleh perspektif komparatif mengenai pengaturan hubungan kerja dalam ekonomi platform digital. Bahan hukum disajikan secara deskriptif dan sistematis, dengan menguraikan substansi norma, hubungan antarnorma, serta perbandingan

dengan perkembangan hukum di negara lain. Penyajian tersebut digunakan untuk melihat kesesuaian antara *das sollen* dan *das sein* dalam perlindungan hukum driver ojek online.

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan pola penalaran deduktif. Analisis dilakukan melalui penafsiran gramatikal, sistematis, dan teleologis terhadap ketentuan hukum yang relevan. Penalaran dimulai dari norma hukum yang bersifat umum kemudian diterapkan pada persoalan khusus mengenai hubungan kemitraan driver dan aplikator. Selain itu, penelitian menggunakan prinsip *primacy of facts*, yaitu menilai keberadaan hubungan kerja berdasarkan fakta pelaksanaan pekerjaan, bukan hanya berdasarkan label atau bentuk perjanjian yang dibuat para pihak. Hasil analisis selanjutnya digunakan untuk mengidentifikasi kekosongan norma dan merumuskan rekomendasi pembaruan hukum mengenai perlindungan driver dalam hubungan kerja berbasis platform digital.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan dua kelompok temuan, yaitu temuan empiris dari dokumen syarat dan ketentuan kemitraan Gojek, Grab, dan ShopeeFood untuk memetakan hubungan hukum aplikator dan driver, serta temuan normatif dari bahan hukum sekunder dan tersier mengenai kedudukan hukum keduanya berdasarkan literatur akademik dan yurisprudensi internasional. Kedua temuan tersebut menjadi dasar analisis penelitian.:

Tabel 1. Perbandingan Ketentuan Kemitraan Driver Gojek, Grab, dan ShopeeFood.

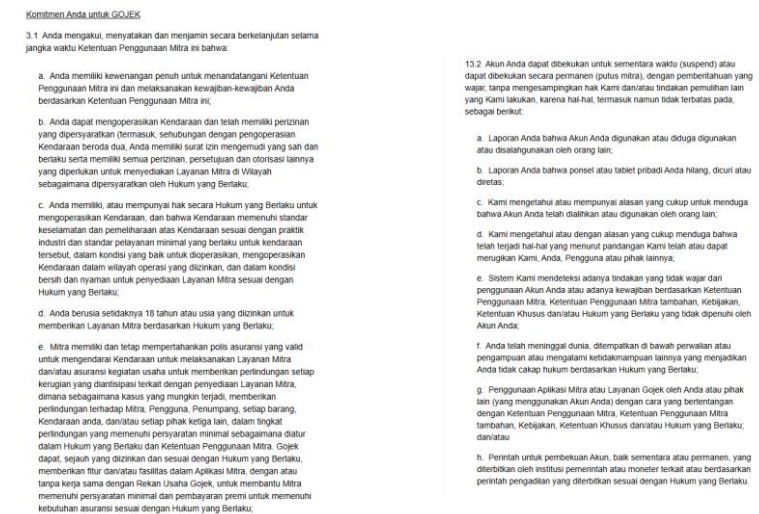
Aspek	Gojek	Grab	ShopeeFood
Dasar hubungan hukum	Kontraktor independen dalam bentuk kemitraan; bukan hubungan kerja.	Hubungan kemitraan untuk penyedia solusi kepada konsumen; bukan hubungan kerja.	Kontraktor independen sebagai penyedia layanan; bukan hubungan kerja, keagenan, atau <i>joint venture</i> .
Cakupan pesanan	GoRide, GoCar, GoSend, dan GoFood.	GrabBike, GrabCar, GrabFood, dan GrabExpress.	ShopeeFood serta SPX Instant/SPX Non-Standard.
Penetapan tarif/pendapatan	Tarif dihitung melalui aplikasi dan dapat diubah berdasarkan kebijakan Gojek.	Grab berwenang menentukan dan menampilkan biaya melalui aplikasi.	Pendapatan ditentukan berdasarkan skema perusahaan setelah dikurangi pajak, iuran, penalti, dan penyesuaian lainnya.
Sanksi, penalti, dan pembekuan akun	Akun dapat disuspend atau diputus; saldo dapat dipotong atas dugaan pelanggaran.	Akun dapat ditangguhkan atau dihentikan; dompet pengemudi dapat diblokir atau dipotong.	Menggunakan sistem poin penalti; akun dapat ditangguhkan atau diakhiri dan saldo dapat dipotong.
Perubahan ketentuan	Perubahan diberitahukan; penggunaan berkelanjutan dianggap sebagai persetujuan.	Ketentuan dapat diubah dan berlaku setelah ditampilkan; penggunaan berkelanjutan dianggap persetujuan.	Ketentuan dapat diubah sewaktu-waktu tanpa pemberitahuan sebelumnya.

Penyelesaian sengketa	Keberatan/banding tersedia, tetapi keputusan akhir berada pada Gojek; sengketa dapat dilanjutkan ke Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.	Sengketa diselesaikan melalui BANI dengan putusan final dan mengikat.	Sengketa diselesaikan melalui arbitrase BANI secara final tanpa mekanisme banding internal yang eksplisit.
-----------------------	--	---	--

Untuk memberikan bukti tekstual yang dapat ditelusuri secara langsung, berikut disajikan cuplikan (*screenshot*) pasal-pasal dari dokumen syarat dan ketentuan kemitraan ketiga platform yang menjadi rujukan Tabel 1 di atas, dikelompokkan berdasarkan platform dan disusun mengikuti urutan aspek pada Tabel 1: dasar hubungan hukum, syarat usia minimum, penetapan tarif, sanksi dan pembekuan akun, mekanisme perubahan ketentuan, serta mekanisme keberatan dan penyelesaian sengketa.



Gambar 1. Ketentuan Penggunaan Aplikasi Gojek untuk Mitra.



Gambar 2. Ketentuan Penggunaan Aplikasi Gojek untuk Mitra (lanjutan).

Gambar 3. Ketentuan Penggunaan Aplikasi Gojek untuk Mitra mengenai mekanisme keberatan atas pembekuan Akun.

25.2. Apabila Anda Mitra, hubungan Anda dengan Grab adalah hubungan kemitraan untuk memberikan Solusi kepada Konsumen melalui Aplikasi, Platform dan/atau Perangkat Lunak.

25.3. Anda mengerti dan setuju bahwa Ketentuan Layanan dan Kebijakan ini bukan merupakan perjanjian kerja (baik dari perspektif hukum ketenagakerjaan, hukum pajak dan/atau jaminan sosial). Oleh karena itu, Anda mengerti bahwa penggunaan (atau keberlanjutan penggunaan) Layanan oleh Anda terhadap Layanan berdasarkan Ketentuan Layanan dan Kebijakan Grab ini tidak dapat diinterpretasikan sebagai hubungan ketenagakerjaan antara Anda dengan Grab;

Gambar 4. Ketentuan Layanan dan Kebijakan Grab Indonesia mengenai syarat usia.

24.1. Ketentuan Layanan ini diatur oleh hukum Indonesia, tanpa memperhatikan pilihan atau konflik ketentuan hukum dari yurisdiksi manapun, dan setiap perselisihan, tindakan, klaim atau penyebab tindakan yang timbul dari atau sehubungan dengan Ketentuan Layanan ini atau Layanan akan diadukan ke Badan Arbitrase Nasional Indonesia ("BANI"), sesuai dengan Peraturan BANI yang diubah atau diubah dari waktu ke waktu ("Peraturan") oleh arbitrer tunggal yang ditunjuk atas perjanjian bersama oleh Anda dan Grab ("Arbitrer"). Jika Anda dan Grab tidak dapat menyetujui arbitrer, Arbitrer akan ditunjuk oleh ketua Bani sesuai dengan Aturan. Lokasi dan tempat arbitrase adalah Jakarta, dalam bahasa Indonesia dan biaya Arbitrer akan ditanggung sama oleh Anda dan Grab, dengan ketentuan bahwa Arbitrer dapat meminta agar biaya tersebut ditanggung sedemikian rupa sebagaimana ditentukan oleh Arbitrer bahwa diperlukan agar klausul arbitrase ini dapat ditegakkan berdasarkan hukum yang berlaku.

Gambar 5. Ketentuan Layanan dan Kebijakan Grab Indonesia.



Gambar 6. Ketentuan Layanan Mitra Pengemudi ShopeeFood dan SPX Non-Standard mengenai dasar hubungan hukum.

5.4 Anda mengakui dan menyetujui bahwa setiap Tarif Pengantaran NEK yang dibayarkan oleh Pelanggan merupakan pembayaran kepada NEK sebagai penyedia Layanan Pengantaran. NEK bukan merupakan agen, perantara, broker, atau agen pengumpul bagi Mitra Pengemudi. Setelah pengantaran diselesaikan sesuai standar NEK, NEK akan membayarkan Tarif Dasar Layanan Pengantaran kepada Anda sesuai skema yang ditentukan NEK, setelah dikurangi pajak, iuran, penalti, klaim, penggantian kerugian, atau penyesuaian lain yang diwajibkan atau diperbolehkan berdasarkan hukum dan kebijakan NEK. .

Gambar 7. Ketentuan Layanan Mitra Pengemudi ShopeeFood dan SPX Non-Standard mengenai ganti rugi, tunggakan.

Bentuk Relasi Kerja Terselubung antara Driver Ojek Online dan Aplikator Platform Digital

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan pola yang konsisten pada Gojek, Grab, dan ShopeeFood dalam hubungan antara driver dan aplikator. Ketiga platform secara formal mengonstruksikan hubungan sebagai kemitraan atau kontraktor independen, bukan hubungan kerja. Namun, dalam praktiknya driver menjalankan pekerjaan pengantaran secara berulang dan terstandardisasi dengan imbalan yang ditentukan melalui sistem aplikasi tanpa ruang negosiasi individual. Aplikator juga memiliki kewenangan kuat dalam menentukan tarif, memberikan penalti, memotong saldo, membekukan, hingga mengakhiri akun driver. Pola pengendalian tersebut menunjukkan karakteristik manajemen algoritmik (*algorithmic management*) yang memungkinkan platform mengatur dan mengawasi pekerja melalui sistem digital (Duggan et al., 2023; Keegan & Meijerink, 2025). Kondisi tersebut juga dapat dipahami sebagai relasi kerja terselubung (*disguised employment relationship*) ketika hubungan yang secara formal disebut kemitraan pada kenyataannya memiliki karakteristik hubungan kerja (Christine et al., 2025). Temuan ini memiliki kesesuaian dengan perkara Uber BV v. Aslam [2021] UKSC 5, yang menekankan pentingnya kondisi nyata pelaksanaan pekerjaan dalam menentukan status hubungan kerja. Oleh karena itu, temuan tersebut menjadi dasar pengujian unsur hubungan kerja berdasarkan prinsip primacy of facts serta analisis perlindungan hukum bagi driver.

Ketentuan Layanan Mitra Pengemudi SPX Non-Standard

Ketiga platform memiliki kewenangan luas untuk memberikan penalti, memotong saldo, serta membekukan atau mengakhiri akun driver berdasarkan ketentuan dan penilaian internal masing-masing. Gojek dan Grab menetapkan dasar pembekuan secara eksplisit, sedangkan ShopeeFood menggunakan sistem poin penalti yang tetap ditentukan oleh platform. Pola pengendalian tersebut menunjukkan karakteristik manajemen algoritmik (*algorithmic management*) yang memungkinkan platform mengatur, memantau, dan memberikan sanksi

melalui sistem digital (Duggan et al., 2023; Keegan & Meijerink, 2025). Kondisi tersebut juga dapat dikategorikan sebagai relasi kerja terselubung (*disguised employment relationship*) karena hubungan yang secara formal disebut kemitraan memiliki karakteristik pengendalian sebagaimana hubungan kerja (Christine et al., 2025). Temuan ini memiliki kesesuaian dengan putusan Uber BV v. Aslam [2021] UKSC 5, yang menegaskan pentingnya melihat kondisi nyata pelaksanaan pekerjaan dalam menentukan status hubungan kerja. Dengan demikian, pola pengendalian, pemberian imbalan, dan hubungan hukum tersebut menjadi dasar pengujian unsur hubungan kerja berdasarkan prinsip *primacy of facts* serta analisis perlindungan hukum bagi *driver*.

Klausul Kemitraan sebagai Dasar Hubungan Hukum dan Implikasinya terhadap Perlindungan Hak Pekerja

Penelusuran terhadap dokumen syarat dan ketentuan kemitraan Gojek, Grab, dan ShopeeFood menemukan empat pola klausul yang berpotensi bermasalah, yaitu penetapan tarif secara sepihak, pemberian penalti dan suspensi secara sepihak, perubahan ketentuan secara sepihak, serta terbatasnya mekanisme keberatan yang setara. Ketiga platform memberikan kewenangan besar kepada aplikator dalam menentukan pendapatan, memberikan sanksi, mengubah ketentuan, dan menyelesaikan sengketa, sehingga posisi tawar driver menjadi relatif lemah. Selain itu, penelusuran terhadap PP Nomor 35 Tahun 2021 menunjukkan bahwa perjanjian kemitraan diakui sebagai bentuk hubungan hukum, tetapi belum memberikan kriteria yang jelas untuk membedakan kemitraan sejati (*genuine partnership*) dan kemitraan semu (*bogus self-employment*). Temuan tersebut menjadi dasar untuk menganalisis keabsahan klausul kemitraan dan implikasinya terhadap perlindungan hak driver.

Kedudukan Hukum Aplikator dan Driver Ojek Online

Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menjamin hak warga negara atas pekerjaan, penghidupan yang layak, serta imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Namun, hukum Indonesia belum secara tegas mengatur kedudukan aplikator sebagai pemberi kerja, sehingga hubungan dengan driver umumnya dikonstruksikan sebagai kemitraan. Kondisi ini berpotensi menyamarkan hubungan kerja yang sebenarnya (Christine et al., 2025). Oleh karena itu, prinsip *primacy of facts* dalam Rekomendasi ILO Nomor 198 Tahun 2006 menegaskan bahwa status hubungan kerja harus ditentukan berdasarkan kondisi nyata pelaksanaan pekerjaan, bukan sekadar label dalam perjanjian. Prinsip serupa diterapkan dalam perkara Uber BV v. Aslam [2021] UKSC 5, ketika pengendalian platform terhadap driver menjadi dasar pengakuan perlindungan sebagai pekerja. Perkembangan di Uni Eropa juga menunjukkan arah perlindungan yang lebih kuat melalui Platform Work Directive yang

memperkenalkan praduga hubungan kerja bagi pekerja platform (Fredman et al., 2025). Dengan demikian, prinsip *primacy of facts* relevan digunakan untuk menilai kedudukan hukum driver ojek online di Indonesia.

Analisis Data

Bentuk Relasi Kerja Terselubung antara Driver Ojek Online dan Aplikator Platform Digital

Hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia ditandai oleh tiga unsur utama, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, 2003). Ketiga unsur tersebut menjadi dasar untuk menentukan apakah suatu hubungan merupakan hubungan kerja yang memperoleh perlindungan hukum. Pasal 50 dan Pasal 52 juga menegaskan bahwa hubungan kerja lahir dari perjanjian kerja yang memenuhi persyaratan hukum, sedangkan hak atas penghasilan yang layak dan upah melekat pada pekerja dalam hubungan kerja (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, 2003; Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, 2023). Namun, dalam praktiknya, driver Gojek, Grab, dan ShopeeFood secara formal ditempatkan sebagai mitra melalui perjanjian kemitraan sehingga tidak memperoleh status sebagai pekerja.

Berdasarkan prinsip *primacy of facts* dalam Rekomendasi ILO Nomor 198 Tahun 2006, status hubungan harus dinilai berdasarkan kenyataan pelaksanaan pekerjaan, bukan semata-mata berdasarkan nama atau bentuk kontraknya. Unsur pekerjaan terlihat dari aktivitas driver yang dilakukan secara berulang, terstruktur, dan mengikuti standar pelayanan yang ditentukan platform. Unsur upah juga terpenuhi karena driver memperoleh imbalan atas setiap pekerjaan yang diselesaikan meskipun disebut sebagai tarif layanan atau pendapatan mitra. Nama pembayaran tidak menghilangkan substansinya sebagai imbalan atas pekerjaan (Djumadi, 2008). Unsur yang paling penting adalah perintah. Meskipun aplikator menyatakan driver bebas menentukan waktu kerja, dalam praktiknya terdapat pengendalian melalui *algorithmic management*, yaitu penggunaan algoritma untuk mengatur distribusi pesanan, menentukan tarif, memantau kinerja, memberikan penalti, dan mengendalikan keberlangsungan akun driver (Duggan et al., 2023; Keegan & Meijerink, 2025).

Data pada Gojek, Grab, dan ShopeeFood menunjukkan pola pengendalian yang relatif seragam. Aplikator menentukan tarif dan distribusi pesanan, menggunakan sistem *rating* dan penalti, serta memiliki kewenangan melakukan pembatasan atau penonaktifan akun. Kondisi tersebut menunjukkan adanya pengendalian terhadap cara, standar, dan keberlangsungan pekerjaan driver yang secara substantif mencerminkan unsur perintah (*gezagsverhouding*). Dengan demikian, algoritma dapat dipandang sebagai bentuk baru dari instruksi dan

pengawasan yang sebelumnya dilakukan secara langsung oleh atasan. Christine et al. (2025) menyatakan bahwa karakteristik tersebut dapat menunjukkan adanya *disguised employment relationship*, yaitu hubungan kerja yang secara substansial ada tetapi secara formal disamarkan melalui konstruksi kemitraan.

Selain pengendalian algoritmik, ketergantungan ekonomi semakin memperkuat adanya relasi kerja terselubung. Driver pada banyak kondisi menjadikan platform sebagai sumber utama pendapatan sehingga memiliki posisi tawar yang lebih lemah terhadap perubahan kebijakan aplikator (Novianto et al., 2024). Kondisi tersebut menunjukkan adanya *economic dependence* yang secara substantif mendekati hubungan subordinatif (Annazah et al., 2024). Lata et al. (2022) menggambarkan keadaan ini sebagai *sticky labour*, yaitu kondisi ketika pekerja secara faktual sulit melepaskan diri dari platform karena kebutuhan ekonomi. Oleh karena itu, kebebasan driver untuk menentukan waktu kerja tidak selalu menunjukkan kemandirian yang sesungguhnya.

Perbandingan dengan putusan *Uber BV v. Aslam* [2021] UKSC 5 juga memperkuat analisis tersebut. Mahkamah Agung Inggris menilai hubungan berdasarkan kenyataan bahwa Uber menentukan tarif, mengendalikan distribusi pekerjaan, memantau kinerja melalui *rating*, dan dapat menonaktifkan akun driver. Berdasarkan pengendalian tersebut, driver dinilai berhak memperoleh perlindungan sebagai pekerja (*Uber BV v. Aslam*, 2021). Putusan tersebut memang tidak mengikat secara hukum di Indonesia, tetapi dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam memahami hubungan kerja berbasis platform.

Dengan demikian, berdasarkan pengujian terhadap unsur pekerjaan, upah, dan perintah serta diperkuat oleh *algorithmic management* dan ketergantungan ekonomi, hubungan antara driver dan aplikator Gojek, Grab, dan ShopeeFood secara substantif menunjukkan karakteristik hubungan kerja. Label "kemitraan" tidak seharusnya menjadi satu-satunya dasar penentuan status hukum apabila fakta pelaksanaan menunjukkan adanya pengendalian dan subordinasi. Relasi tersebut dapat dikategorikan sebagai relasi kerja terselubung karena hubungan kerja secara faktual berlangsung, tetapi secara formal ditempatkan dalam perjanjian kemitraan. Kondisi ini menunjukkan ketidakseimbangan posisi para pihak dan berpotensi mengurangi perlindungan hukum bagi driver sebagai pihak yang secara ekonomi lebih lemah (Simanjuntak, 2011).

Klausul Kemitraan sebagai Dasar Hubungan Hukum dan Implikasinya terhadap Perlindungan Hak Pekerja

Perjanjian kemitraan pada platform digital secara normatif didasarkan pada prinsip kesetaraan, saling membutuhkan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan

sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008. Berbeda dengan hubungan kerja yang bersifat subordinatif, kemitraan seharusnya menempatkan para pihak dalam posisi yang relatif setara. Namun, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 belum memberikan kriteria yang tegas untuk membedakan kemitraan sejati dengan kemitraan semu yang digunakan untuk menyamarkan hubungan kerja. Dari perspektif hukum perdata, perjanjian kemitraan tetap tunduk pada Pasal 1320, Pasal 1337, dan Pasal 1338 KUHPerdata mengenai syarat sah perjanjian, batas kebebasan berkontrak, serta kewajiban melaksanakan perjanjian dengan itikad baik

Pada Gojek, Grab, dan ShopeeFood, konstruksi kemitraan secara formal menempatkan driver sebagai mitra mandiri sehingga aplikator tidak mengakui adanya hubungan kerja. Meskipun demikian, data pada Tabel 4.1 menunjukkan adanya klausul yang memberikan kewenangan luas kepada aplikator, terutama dalam penetapan tarif, pemberian penalti, suspensi akun, perubahan ketentuan secara sepihak, serta mekanisme keberatan yang belum memberikan posisi tawar yang seimbang. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidakseimbangan kekuatan dalam hubungan kontraktual. Shekhawat dan Khare (2024) menilai bahwa klausul yang memberikan kewenangan sepihak kepada platform dapat mencerminkan ketimpangan kekuatan yang sulit dipertahankan dalam konsep kemitraan yang setara. Dengan demikian, meskipun perjanjian secara formal dapat memenuhi syarat sah perjanjian, substansinya tetap perlu diuji berdasarkan asas itikad baik dan prinsip ketertiban umum (Subekti, 2005; Shekhawat & Khare, 2024).

Klausul penetapan tarif dan perubahan syarat secara sepihak menunjukkan bahwa driver tidak memiliki ruang negosiasi yang memadai terhadap ketentuan utama hubungan hukum. Gojek dan Grab memiliki kewenangan menentukan atau memperbarui tarif, sedangkan ShopeeFood menetapkan skema pendapatan melalui sistem internal. Selain itu, ketiga platform memiliki mekanisme penalti dan suspensi berdasarkan penilaian internal platform. Kondisi ini memperlihatkan bahwa hubungan tersebut tidak sepenuhnya mencerminkan prinsip kesetaraan dalam kemitraan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008. Pelaksanaan perjanjian yang memberikan dominasi berlebihan kepada salah satu pihak juga berpotensi bertentangan dengan asas itikad baik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata (Miru & Pati, 2011).

Persoalan tersebut semakin kuat karena terdapat kekosongan norma dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 mengenai batas antara kemitraan sejati dan kemitraan semu. Tidak adanya mekanisme pengujian hubungan hukum berdasarkan fakta pelaksanaan pekerjaan membuka peluang bagi platform untuk menggunakan label kemitraan sebagai dasar menghindari

kewajiban ketenagakerjaan. Putri et al. (2025) menunjukkan bahwa kerangka hukum Indonesia belum sepenuhnya mampu mengakomodasi karakteristik pekerja platform yang mengalami ketergantungan ekonomi tetapi tidak memperoleh pengakuan formal sebagai pekerja. Karena itu, diperlukan pengaturan yang lebih jelas untuk menentukan kapan hubungan yang secara formal disebut kemitraan harus diperlakukan sebagai hubungan kerja. Pendekatan serupa telah berkembang di Uni Eropa melalui *Platform Work Directive* yang memperkenalkan praduga hubungan kerja bagi pekerja platform dalam kondisi tertentu (Fredman et al., 2025).

Konstruksi kemitraan tersebut berdampak langsung terhadap perlindungan hak driver. Karena driver tidak secara formal ditempatkan sebagai pekerja, hak atas upah minimum, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja tidak diperoleh dalam kerangka yang sama dengan pekerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Padahal, perlindungan hukum seharusnya tidak hanya dilihat dari keberadaan norma, tetapi juga dari kemampuan norma tersebut memberikan pengayoman dan kepastian terhadap pihak yang berada dalam posisi lemah (Rahardjo, 2000). Dalam konteks jaminan sosial, tidak diakuinya aplikator sebagai pemberi kerja juga menyebabkan driver tidak memperoleh perlindungan ketenagakerjaan secara wajib sebagaimana pekerja pada umumnya (Asikin et al., 2012). Lalu Husni (2014) menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan pada dasarnya bertujuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan memberikan kepastian terhadap hak-hak pekerja.

Dengan demikian, klausul kemitraan pada Gojek, Grab, dan ShopeeFood secara formal menjadi dasar hubungan hukum dengan driver, tetapi secara substantif menimbulkan persoalan karena memberikan kewenangan dominan kepada aplikator dalam menentukan tarif, mengubah ketentuan, memberikan sanksi, dan menghentikan akses driver terhadap platform. Kekosongan norma mengenai kemitraan sejati dan kemitraan semu dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 menjadi *legal loophole* yang memungkinkan hubungan yang memiliki karakteristik subordinatif tetap ditempatkan sebagai kemitraan. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya reformulasi regulasi agar penentuan status hubungan hukum tidak hanya didasarkan pada label kontrak, tetapi juga mempertimbangkan substansi hubungan, keseimbangan para pihak, dan perlindungan hak pekerja di era ekonomi digital.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan antara driver ojek online dan aplikator pada praktiknya lebih menunjukkan hubungan kerja daripada kemitraan yang setara karena terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah melalui pengaturan tarif, penalti, serta suspensi akun secara

sepihak. Penggunaan perjanjian kemitraan oleh aplikator menunjukkan adanya celah hukum yang menyebabkan driver belum memperoleh perlindungan ketenagakerjaan secara optimal. Oleh karena itu, pemerintah perlu memperjelas regulasi mengenai batas antara kemitraan sejati dan kemitraan semu dengan menerapkan prinsip *primacy of facts*. Pengadilan dan praktisi hukum perlu menilai hubungan berdasarkan fakta pelaksanaan pekerjaan, sedangkan aplikator perlu memperbaiki klausul kemitraan dan mekanisme keberatan. Driver dan organisasi pengemudi juga perlu meningkatkan pemahaman serta pengorganisasian untuk memperkuat posisi tawar dan perlindungan hak-haknya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Fitika Andraini selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan selama proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum dan Bahasa, Universitas Stikubank Semarang atas dukungan yang diberikan selama proses penelitian. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada keluarga yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan motivasi, serta kepada teman-teman yang telah memberikan bantuan dan semangat selama penyusunan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Ali, Z. (2011). *Metode penelitian hukum*. Sinar Grafika.
- Annazah, N. S., Tobing, H., Nasution, F. A. P., & Muhyiddin. (2024). The ambiguity of employment relationship in Indonesia's gig economy: A study of online motorcycle taxi drivers. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 19(3), 205–218. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v19i3.416>
- Asikin, Z., dkk. (2012). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. Rajawali Pers.
- Christine, L., Daniel, A. B., Tresnawati, T., & Wulansari, C. D. (2025). Disguised employment relationship towards platform-based drivers: Indonesian and United Kingdom law perspective. *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, 19(1), 1–20. <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v20no1.4833>
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2023). Algorithmic HRM control in the gig economy: The app-worker perspective. *Human Resource Management*, 62(3), 555–570. <https://doi.org/10.1002/hrm.22168>
- Fredman, S., Du Toit, D., Bertolini, A., Valente, J., & Graham, M. (2025). Fair work for platform workers: Lessons from the EU Directive and beyond. *Industrial Law Journal*, 54(3), 420–445. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaf018>
- Garner, B. A. (Ed.). (2019). *Black's law dictionary* (11th ed.). Thomson West.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*. Bina Ilmu.

- Husni, L. (2014). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers.
- Ibrahim, J. (2006). *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif*. Bayumedia Publishing.
- International Labour Organization. (2006). *Employment Relationship Recommendation No. 198*.
- International Labour Organization. (2006). *Rekomendasi Nomor 198 Tahun 2006 tentang hubungan kerja*.
- Keegan, A., & Meijerink, J. (2025). Algorithmic management in organizations? From edge case to center stage. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 12, 390–415. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110622-070928>
- Khakim, A. (2014). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*. Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio.
- Lata, L. N., Jasmine, L., & Burnley, T. (2022). New tech, old exploitation: Gig economy, algorithmic control and migrant labour. *Sociology Compass*, 17(3), e13028. <https://doi.org/10.1111/soc4.13028>
- Martínez, C., et al. (2024). Analysing the evolution and patterns of the gig economy: A bibliometric examination of growth and trends. *Cogent Business & Management*, 11(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2424480>
- Marzuki, P. M. (2005). *Penelitian hukum*. Kencana Prenada Media Group.
- Miru, A., & Pati, S. (2011). *Hukum perikatan: Penjelasan makna Pasal 1233 sampai 1456 BW*. Rajawali Pers.
- Novianto, A., Wulansari, A. D., & Hernawan, A. (2024). Hiding behind the platform: The myth of flexibility for gig workers in Indonesia. *South East Asia Research*, 32(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/0967828X.2023.2292101>
- Novianto, A., Wulansari, A. D., & Keban, Y. T. (2023). Searching for a better job: Indonesian gig workers and the limits of decent work agendas. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 17(2), 65–82. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.17.2.0071>
- Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 5 Tahun 2020 tentang Penyelenggara Sistem Elektronik Lingkup Privat.
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk. (2023). *Ketentuan penggunaan aplikasi Gojek untuk mitra*. <https://www.gojek.com/en-id/app/driver-contract>
- PT Grab Teknologi Indonesia. (2026). *Ketentuan layanan dan kebijakan Grab Indonesia*. <https://www.grab.com/id/terms-policies/transport-delivery-logistics/>
- PT Shopee International Indonesia & PT Nusantara Ekspres Kilat. (2026). *Ketentuan layanan mitra pengemudi ShopeeFood dan SPX Non-Standard*. <https://help.shopee.co.id/portal/4/article/71206-Ketentuan-Layanan-Mitra-Pengemudi-ShopeeFood-dan-SPX-Non-Standard>

- Putri, T. E., Darmawan, P., & Heeks, R. (2023). What is fair? The experience of Indonesian gig workers. *World Development Perspectives*, 32, 100072. <https://doi.org/10.1016/j.diggeo.2023.100072>
- Putri, T. E., Izzati, N. R., et al. (2025). Regulating platform work in Indonesia: Exploring legal options for workers' protection. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 20(1), 40–58. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v20i3.622>
- Rahardjo, S. (2000). *Ilmu hukum*. Citra Aditya Bakti.
- Shekhawat, V., & Khare, P. (2024). Legal protections for gig workers in Indonesia and India. *Indonesian Journal of Socio-Legal Studies*, 5(1), 1–15.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen hubungan industrial*. Jala Permata Aksara.
- Soekanto, S. (2019). *Pengantar penelitian hukum*. UI Press.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. Rajawali Pers.
- Soemitro, R. H. (1994). *Metodologi penelitian hukum dan jurimetri*. Ghalia Indonesia.
- Subekti, R. (2005). *Hukum perjanjian*. PT Intermasa.
- Sunggono, B. (2016). *Metodologi penelitian hukum*. Rajawali Pers.
- Tobing, H. (2024). The gig economy dilemma: Exploring alternatives to create decent work for online motorcycle taxi drivers in Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 19(2), 115–130. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v19i2.340>
- Uber BV and Others v. Aslam and Others* [2021] UKSC 5, Supreme Court of the United Kingdom, 19 February 2021.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Wirawan. (2015). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenadamedia Group.
- Yasih, D. W. P. (2023). Normalizing and resisting the new precarity: A case study of the Indonesian gig economy. *Critical Sociology*, 49(4–5), 845–862. <https://doi.org/10.1177/08969205221087130>