

**STATUS HUKUM PENGEMUDI OJEK *ONLINE* DALAM HUBUNGAN
KEMITRAAN**
(Studi Kasus Pengemudi Gojek dengan PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk.)



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU HUKUM**

OLEH:

ANI USWATUN KHASANAH

22103040235

PEMBIMBING:

ANNISA DIAN ARINI, M. H.

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2026

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-82/Un.02/DS/PP.00.9/01/2026

Tugas Akhir dengan judul : STATUS HUKUM PENGEMUDI OJEK *ONLINE* DALAM HUBUNGAN KEMITRAAN (STUDI KASUS PENGEMUDI GOJEK DENGAN PT GOTO GOJEK TOKOPEDIA TBK)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ANI USWATUN KHASANAH
Nomor Induk Mahasiswa : 22103040235
Telah diujikan pada : Selasa, 13 Januari 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 69770401f3745

Ketua Sidang

Annisa Dian Arini, M.H.
SIGNED



Valid ID: 6976e3b0bc851

Penguji I

Dr. M. Misbahul Mujib, S.Ag., M.Hum.
SIGNED



Valid ID: 6976e9025f383

Penguji II

SALWA FAEHA HANIM, S.H, M.H
SIGNED



Valid ID: 69770de47365a

Yogyakarta, 13 Januari 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
Prof. Dr. Ali Sodikin, M.Ag.
SIGNED

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ani Uswatun Khasanah

NIM : 22103040235

Jurusan : Ilmu Hukum

Fakultas : Syariah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “STATUS HUKUM PENGEMUDI OJEK *ONLINE* DALAM HUBUNGAN KEMITRAAN (Studi Kasus Pengemudi Gojek dengan PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk.)” adalah asli, hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan bukan merupakan plagiasi dari karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti terdapat penyimpangan dalam karya ini, maka saya siap untuk bertanggung jawab sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 5 Januari 2026

Yang menyatakan,



Ani Uswatun Khasanah
22103040235

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudara Ani Uswatun Khasanah

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ani Uswatun Khasanah
NIM : 22103040235
Judul : "Status Hukum Pengemudi Ojek *Online* dalam Hubungan Kemitraan (Studi Kasus Pengemudi Gojek dengan PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk.)"

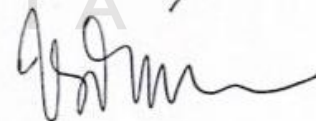
Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi atau tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 5 Januari 2026

Pembimbing,



Annisa Dian Arini, S.H., M.H.
NIP.19880126 201903 2 007

ABSTRAK

Transformasi besar dalam dunia ketenagakerjaan telah terjadi akibat perkembangan teknologi *digital*, khususnya dengan kemunculan *platform digital* berbasis aplikasi seperti Gojek. Dalam model bisnis ini pengemudi tidak direkrut sebagai pekerja tetap, melainkan disebut sebagai mitra. Hubungan antara pengemudi dan perusahaan disusun melalui perjanjian kemitraan yang tidak tunduk pada ketentuan hukum ketenagakerjaan, melainkan hukum perdata umum. Hubungan antara pengemudi dengan pihak perusahaan menunjukkan adanya unsur-unsur hubungan kerja, seperti adanya pengawasan, pemberian sanksi, penetapan tarif, hingga sistem insentif yang ditentukan sepihak oleh *platform*. Hubungan ini dinilai tidak hanya sekadar kemitraan melainkan berpotensi memenuhi unsur hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan yuridis empiris. Sedangkan metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode deskriptif kualitatif. Dalam teknik pengumpulan data penyusun menggunakan metode studi kepustakaan, observasi, dan wawancara. Observasi dilakukan dengan menggali informasi pada enam (6) pengemudi Gojek dan wawancara dilakukan dengan enam (6) pengemudi Gojek, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta serikat pekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara pengemudi Gojek dan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk. secara substansial memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan daripada hubungan kemitraan. Unsur perintah tercermin melalui pengendalian berbasis aplikasi, seperti sistem penilaian performa, pengaturan akses order melalui algoritma, pemberian sanksi, dan pemutusan kemitraan secara sepihak. Temuan lapangan menunjukkan pengemudi mendapatkan sanksi akibat laporan pelanggan, hingga kecelakaan kerja yang berdampak langsung pada hilangnya pendapatan. Meskipun dikonstruksikan sebagai hubungan kemitraan, praktik tersebut menunjukkan adanya subordinasi dan ketergantungan ekonomi, sehingga dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja yang berimplikasi pada tidak terpenuhinya perlindungan ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Kemitraan, Pengemudi Gojek, Hubungan Kerja, Implikasi

ABSTRACT

A major transformation in the workforce has occurred due to the development of digital technology, particularly with the emergence of app-based digital platforms like Gojek. In this business model, drivers are not recruited as permanent employees but are referred to as partners. The relationship between drivers and the company is arranged through a partnership agreement that is not subject to labor law provisions, but rather to general civil law. The relationship between drivers and the company shows elements of an employment relationship, such as supervision, the imposition of sanctions, tariff setting, and an incentive system determined unilaterally by the platform. This relationship is considered not merely a partnership but potentially fulfills the elements of an employment relationship under labor law.

This type of research is field research with an empirical juridical approach. Meanwhile, the data analysis method used in this study is the qualitative descriptive method. In terms of data collection techniques, the author uses literature study, observation, and interviews. Observations were conducted by gathering information from six (6) Gojek drivers and interviews were conducted with six (6) Gojek drivers, the Manpower Office, and labor unions.

The results of the study indicate that the relationship between Gojek drivers and PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk. substantially fulfills the elements of work, wages, and orders as stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower rather than a partnership relationship. The element of orders is reflected through application-based controls, such as a performance assessment system, regulating order access through algorithms, imposing sanctions, and unilaterally terminating partnerships. Field findings indicate that drivers receive sanctions due to customer reports, including work accidents that directly impact loss of income. Although constructed as a partnership relationship, this practice demonstrates subordination and economic dependence, so it can be qualified as an employment relationship that implies the failure to fulfill employment protection.

Keywords: *Partnership, Gojek Drivers, Employment Relationship, Implications*

MOTTO

“Jika berbuat baik, (berarti) kamu telah berbuat baik untuk dirimu sendiri.”

(Q.S. Al-Isra’: 7)

“Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.”

(Q.S. Al-Insyirah: 6-7)

“Tak ada yang tahu kapan kau mencapai tuju dan percayalah bukan urusanmu untuk menjawab itu. Katakan pada dirimu besok mungkin kita sampai, besok mungkin tercapai.”

(Daniel Baskara Putra – Hindia)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penyusun persembahkan untuk:

1. Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan petunjuk di setiap langkah serta mengabulkan doa-doa penyusun dalam setiap ikhtiar yang dilakukan. Semoga karya sederhana ini bernilai ibadah, menjadi amal kebaikan, serta membawa manfaat bagi banyak pihak, dan semoga segala ikhtiar yang telah dilakukan mendapat ridha Allah SWT;
2. Cinta pertama dan pintu surga penyusun, Bapak Suparmin dan Ibu Susilowati. Terima kash atas segala doa dan dukungan yang tidak pernah putus. Memberikan cinta, kasih sayang, doa, dan pengorbanan yang mengiringi setiap langkah untuk menyelesaikan pendidikan penyusun. Terima kasih sudah berjuang membesarkan dan mendidik penyusun hingga pada titik ini. Hiduplah lebih lama;
3. Kepada saudara kandung penyusun yang tak kalah penting kehadirannya, Eka Putri Agustina dan Bitu Febi Istiqomah. Terima kasih sudah selalu mendukung penyusun dan sudah menjadi bagian dari perjalanan hidup penyusun;
4. Kepada keponakan-keponakan tercinta, Adiba Syakila Kurnia Anwar, Almahyra Kurnia Anwar, dan Kalla Jenaira Rotinsulu. Terima kasih atas kelucuan kalian yang membuat penyusun semangat dan bahagia, sehingga penyusun semangat untuk menyelesaikan skripsi ini;
5. Kepada Hatta Bina Aira, terima kasih atas dukungan, motivasi, dan pengertian yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Dukungan tersebut turut

berperan dalam menjaga konsistensi dan semangat penyusun hingga skripsi ini dapat diselesaikan;

6. Kepada sahabat saya, Atika Maya Shofia, Ela Amalia, dan Ovi Ria Khinanti, Terima kasih atas waktu yang selalu ada disaat penyusun butuhkan dan selalu ada saat penyusun dalam kesusahan;
7. Kepada teman-teman di grup “Mie Ayam” yang sudah selalu menemani dan membantu penyusun;
8. Kepada Octa, Sizil, dan Alfira terima kasih atas kebersamaannya selama ini; dan
9. Teman-teman KKN Kelompok 55 yang masih kebersamai penyusun hingga saat ini.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penyusun panjatkan ke hadirat Allah SWT Tuhan yang Maha Esa yang melimpahkan nikmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga penyusun telah menyusun skripsi yang berjudul **“STATUS HUKUM PENGEMUDI OJEK *ONLINE* DALAM HUBUNGAN KEMITRAAN (Studi Kasus Pengemudi Gojek dengan PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk.)”**. Tidak lupa sholawat beriringan salam tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya keluar dari masa kegelapan menuju risalah kebenaran yang terang benderang.

Penyusun menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan namun telah berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikannya. Harapan penyusun adalah bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat yang luas bagi pembaca dan calon peneliti lainnya. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan skripsi ini.

Penyusun juga mengakui bahwa skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari beberapa pihak. Dengan kerendahan hati, penyusun mengucapkan terima kasih dan penghormatan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu, terutama kepada:

1. Prof. Noorhaidi, M.A., M. Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
2. Prof. Dr. Ali Sodikin, M. Ag. selaku Dekan, Dr. Octoberrinsyah, M. Ag. selaku

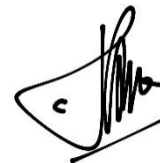
Wakil Dekan I, Dr. Ach. Tahir, S.H.I., S.H., LL.M., M.A. selaku Wakil Dekan II, Dr. Saifuddin, S.H.I., M.S.I. Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;

3. Nurainun Mangunsong, S.H., M.Hum. selaku Kepala Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
4. Annisa Dian Arini, M.H. selaku Dosen Pembimbing penyusun yang di tengah kesibukannya, beliau masih menyempatkan diri untuk membimbing dengan sabar sekaligus secara teliti dan cermat memeriksa, mengoreksi, dan memberikan petunjuk dalam menyusun dan terselesaikannya skripsi ini;
5. M. Misbahul Mujib, S.Ag., M.Hum. selaku Dosen Penguji I yang bersedia memberikan kritikan, arahan, dan saran kepada penyusun sehingga penyusunan skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Salwa Faeha Hanim, S.H., M.H. selaku Dosen Penguji II yang bersedia memberikan kritikan, arahan, dan saran kepada penyusun sehingga penyusunan skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Syaifullahil Maslul, M.H. selaku Dosen Penasihat Akademik penyusun yang di tengah kesibukannya, beliau dengan sabar memeriksa, dan mencermati judul yang dipilih serta memberikan petunjuk dalam menyusun skripsi ini;
8. Segenap dosen khususnya program studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Program Studi Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya serta mendidik penyusun selama

masa kuliah;

9. Segenap karyawan Tata Usaha Fakultas Syariah dan Hukum Program Studi Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah bersedia menguruskan segala administrasi penyusun untuk kelancaran perizinan penelitian dan penyusunan skripsi ini;
10. Meinarto Dwi Kurniawan, S.E. selaku perwakilan dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, yang telah memberikan informasi serta izin penelitian sehingga penyusun dapat berkesempatan untuk melakukan penelitian tugas akhir di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta;
11. Faisal Makruf, S.I.P. dan Paschalis Adventra selaku perwakilan dari Serikat Pekerja Federasi SEMESTA, yang telah memberikan informasi serta izin penelitian sehingga penyusun dapat berkesempatan untuk melakukan penelitian tugas akhir di Serikat Pekerja Federasi SEMESTA; dan
12. Para mitra pengemudi Gojek yang telah membantu serta meluangkan waktunya dalam memberikan penyusun informasi terkait penelitian ini.

Yogyakarta, 5 Januari 2026



Ani Uswatun Khasanah
NIM. 22103040235

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	10
D. Telaah Pustaka.....	11
E. Kerangka Teoritik.....	15
1. Teori Hubungan Industrial Pancasila	15
2. Teori Perjanjian	16
3. Teori Kepastian Hukum	19
F. Metode Penelitian.....	20
G. Sistematika Penulisan	25
BAB II TINJAUAN UMUM MENGENAI HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA, HUBUNGAN KERJA, HUBUNGAN KEMITRAAN, DAN PERLINDUNGAN HUKUM	26
A. Tinjauan Umum mengenai Hubungan Industrial Pancasila	26
B. Tinjauan Umum mengenai Hubungan Kerja	27
1. Pengertian Hubungan Kerja	27

2.	Unsur-Unsur Hubungan Kerja	29
3.	Hak dan Kewajiban Pekerja	30
4.	Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja.....	34
5.	Kontrak Kerja.....	35
6.	Tenaga Kerja	37
C.	Tinjauan Umum mengenai Hubungan Kemitraan	38
1.	Pengertian Kemitraan.....	38
2.	Ojek <i>Online</i>	40
3.	Pengemudi Ojek <i>Online</i>	41
D.	Tinjauan Umum mengenai Perlindungan Hukum.....	43
1.	Pengertian Perlindungan Hukum	43
2.	Hubungan Hukum	46
BAB III GAMBARAN UMUM PT. GOTO GOJEK TOKOPEDIA TBK. DAN STATUS HUKUM KEMITRAAN PENGEMUDI GOJEK		47
A.	Gambaran Umum PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk.....	47
1.	Sejarah PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk.	47
2.	Anak Perusahaan PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk.	50
3.	Sejarah PT. Gojek Indonesia	52
4.	Logo PT. Gojek Indonesia.....	55
5.	Visi dan Misi PT. Gojek Indonesia	57
6.	Layanan Gojek	58
B.	Gambaran Umum Pengemudi Gojek	62
1.	Pengertian Pengemudi Gojek.....	62
2.	Tugas Pengemudi Gojek	63
3.	Profil Responden Pengemudi Gojek (Data Lapangan)	64
4.	Mekanisme Kerja dan Temuan Lapangan.....	67
5.	Sistem Kemitraan dan Perjanjian	71
6.	Keluhan dan Isu Utama dari Mitra Pengemudi Gojek	77
7.	Temuan Wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Serikat Pekerja Federasi SEMESTA.....	80
C.	Status Hukum Kemitraan	83
1.	Pengertian Kemitraan.....	83

2. Perjanjian Kemitraan.....	84
3. Proses Hubungan Hukum antara PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. dengan Pengemudi Gojek Tahun 2017 dan 2018	87
4. Perlindungan Kemitraan.....	92
BAB IV ANALISIS HUBUNGAN ANTARA PENGEMUDI GOJEK DAN PT. GOTO GOJEK TOKOPEDIA TBK. DAN IMPLIKASI HUKUM TERHADAP PENGEMUDI GOJEK	93
A. Pengemudi Gojek dan PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. antara Hubungan Kemitraan dan Hubungan Kerja.....	93
1. Unsur Perintah.....	93
2. Unsur Pekerjaan	98
3. Unsur Upah	101
4. Penentuan Kualifikasi Hubungan Hukum antara Hubungan Kerja atau Hubungan Kemitraan.....	106
B. Implikasi Hukum terhadap Tidak Terpenuhi Pengakuan sebagai Pekerja pada Pengemudi Gojek.....	110
1. Minimnya Perlindungan Hukum bagi Pengemudi Gojek akibat Tidak Diakuinya Status Pekerja.....	110
2. Ketidaksetaraan Relasi dan Posisi Tawar Pengemudi terhadap Perusahaan	117
BAB V PENUTUP.....	125
A. Kesimpulan	125
B. Saran.....	126
DAFTAR PUSTAKA	129
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	140



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Anak Usaha Perusahaan PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk.....	51
Tabel 3. 2 Profil Responden Pengemudi Gojek	65



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Warna Kelompok Layanan Gojek	58
Gambar 3. 1 Logo Gojek “Slov”	56
Gambar 4. 1 Proses Terjadinya Hubungan antara PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. dengan Pengemudi Gojek Tahun 2017 dan 2018	88



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Transformasi besar dalam dunia ketenagakerjaan telah terjadi akibat perkembangan teknologi *digital*, khususnya dengan kemunculan *platform digital* berbasis aplikasi seperti Gojek. Dalam model bisnis ini pengemudi tidak direkrut sebagai pekerja tetap, melainkan disebut sebagai mitra. Hubungan antara pengemudi dan perusahaan disusun melalui perjanjian kemitraan yang tidak tunduk pada ketentuan hukum ketenagakerjaan, melainkan hukum perdata umum yang menimbulkan berbagai polemik hukum mengenai status pengemudi, terutama terkait dengan perlindungan hak-haknya. Istilah mitra dalam hubungan antara pengemudi dan PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. menimbulkan ketidakpastian hukum. Pengemudi tidak memiliki perlindungan hukum sebagai pekerja seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hubungan antara pengemudi dengan pihak perusahaan menunjukkan adanya unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana yang diatur pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti adanya pengawasan, pemberian sanksi, penetapan tarif, hingga sistem insentif yang ditentukan sepihak oleh *platform*.¹ Hubungan ini dinilai tidak hanya

¹ Pasal 1 Angka 15.

sekadar kemitraan melainkan berpotensi memenuhi unsur hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan.

Perkembangan teknologi transportasi berbasis aplikasi yang pesat memberikan dampak langsung terhadap kondisi para pengemudi di lapangan. Berbagai peristiwa yang terjadi justru menimbulkan kerugian bagi pihak pengemudi sebagai pelaksana layanan. Peristiwa tersebut seharusnya mendorong penyedia layanan aplikasi atau aplikator untuk bertanggung jawab dan memberikan perhatian terhadap persoalan yang muncul. Keberadaan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perjanjian menjadi dasar hukum yang relevan untuk menyelesaikan potensi sengketa yang mungkin timbul di kemudian hari.²

PT. Gojek Indonesia merupakan perusahaan karya anak bangsa yang didirikan di Jakarta pada tahun 2010. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan memberikan solusi untuk mempermudah kehidupan sehari-hari terutama dalam menghadapi kemacetan di ibu kota. Nadiem Makarim pendiri Gojek terinspirasi dari pengalamannya sebagai pengguna ojek tradisional dan bertekad menciptakan *platform* yang memungkinkan layanan ojek berjalan lebih efektif dan efisien. Inti dari perusahaan ini adalah menghubungkan pengemudi ojek dengan penumpang melalui teknologi.³

² Ash. Shiddieqi P. R. dan Indi Nuroh, “Tinjauan Hukum terhadap Karakteristik Perjanjian antara *Driver* Gojek dengan Konsumen”, *Jurnal Hukum dan Keadilan*, Vol. 12, No. 1, (2023), hlm. 65-78, <https://ejournal.fh.ubhara.ac.id/index.php/judiciary/article/download/146/168>.

³ Yulia Herman dkk., “Negosiasi dan Manajemen Konflik (Studi Kasus manajemen Konflik Pada Mitra *Driver* Gojek dengan PT. Gojek Indonesia)”, *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, Vol. 2, No. 5, (Januari 2023), hlm. 1995-2000, <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i5.4631>.

Pada tanggal 17 Mei 2021 PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk., sebagai penyedia layanan *on-demand* terkemuka di Indonesia secara resmi mengumumkan terjadinya *merger* yang membentuk sebuah kekuatan besar di industri teknologi kawasan Asia Tenggara. Penggabungan ini menyatukan dua perusahaan rintisan paling sukses di Indonesia yaitu Gojek dan Tokopedia menjadi satu entitas dengan nilai pasar lebih dari 18 miliar dolar AS. Dalam proses penyatuan tersebut Tokopedia sebenarnya diakuisisi dan dijadikan anak perusahaan dari Gojek (PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa), yang kemudian berganti nama menjadi PT. GoTo Gojek Tokopedia. Keputusan untuk bergabung diambil atas dasar berbagai pertimbangan strategis yang memberikan manfaat serta dampak positif bagi kedua belah pihak.⁴

Sejak hadirnya layanan taksi online pada tahun 2016 jumlah penumpang taksi konvensional seperti Blue Bird mengalami penurunan. Kondisi tersebut mendorong Blue Bird untuk menyusun strategi baru agar tetap mampu bersaing dengan layanan transportasi berbasis aplikasi. Salah satu strategi yang dilakukan adalah menjalin kerja sama pemesanan melalui aplikasi Gojek melalui fitur GoBluebird.⁵ Kerja sama antara PT Blue Bird Tbk dan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk merupakan bentuk kerja sama antarbadan usaha

⁴ Merlin Leona dkk., “Analisis Merger Dan Akuisisi Pt Goto Gojek Tokopedia Tbk”, *Jurnal Mirai Management*, Vol. 8, No. 2, (2023), hlm. 152-157, <https://pdfs.semanticscholar.org/8018/cd56389f5e0ee09462d6d1be8aaf6f0a3b99.pdf>.

⁵ Muh. Resa Yuldianto Suldani, “Strategi Komunikasi Pemasaran PT Blue Bird dalam Menghadapi Persaingan dengan Taksi *Online* di Makassar”, *Journal of Communication Research*, Vol. 7, No. 1, (Januari 2023), hlm. 11-19. <https://doi.org/10.47650/core.v1i1.701>.

(*business to business*), di mana pengemudi Blue Bird tetap berada dalam hubungan kerja dengan perusahaan dan tidak memiliki hubungan hukum langsung dengan pihak Gojek. Oleh karena itu, pembahasan mengenai Blue Bird dalam penelitian ini hanya digunakan sebagai gambaran umum perkembangan layanan transportasi berbasis aplikasi dan tidak termasuk dalam objek penelitian utama.

Perikatan mencakup seluruh hubungan hukum antara dua pihak yang dimana satu pihak memiliki hak dan pihak lainnya memikul kewajiban. Perikatan dalam arti sempit sebagaimana diatur dalam Buku III KUH Perdata dipahami sebagai hubungan hukum di bidang hukum kekayaan yang melibatkan hak di satu pihak dan kewajiban di pihak lain.⁶ Kerja sama kemitraan antara dua pihak atau lebih merupakan bentuk kesepakatan yang dihasilkan melalui proses perundingan guna mencapai tujuan bersama. Keabsahan suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yang membagi syarat sahnya menjadi dua, yaitu syarat subjektif yang mencakup kesepakatan para pihak dan kecakapan hukum serta syarat objektif yang meliputi objek tertentu dan sebab yang tidak bertentangan dengan hukum.⁷

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Dalam perusahaan transportasi perjanjian dengan pekerja biasanya berupa perjanjian

⁶ J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Undang-Undang*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1994), hlm. 1-275.

⁷ Opa Jermias Matara dan Benny Djaja, “Analisis Yuridis Perlindungan Hukum terhadap Mitra dalam Perjanjian Kerja Sama antara Perusahaan Penyedia Aplikasi *Marketplace* (Shopee) dengan Mitra (Kurir)”, *Unes Law Review*, Vol. 5, No. 4, (Juli 2023), hlm. 3458-3470, <https://doi.org/10.31933/unesrev.v5i4.684>.

baku yang tertulis. Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan nilai kemanusiaan. Namun, perjanjian baku ini memiliki ketentuan yang telah dirancang oleh perusahaan tanpa memberikan ruang bagi pengemudi ojek *online* untuk mengubah isi perjanjian tersebut sehingga seringkali merugikan pengemudi karena mereka hanya memiliki dua pilihan untuk menerima atau menolak perjanjian yang dibuat secara sepihak oleh perusahaan. Perjanjian yang diterapkan oleh perusahaan jasa transportasi kepada pekerjanya sering kali belum memberikan perlindungan yang memadai terkait keselamatan kerja. Perjanjian kemitraan yang disepakati kedua belah pihak dapat memberikan keuntungan tidak hanya bagi perusahaan, tetapi juga bagi pekerja secara adil. Kenyataannya, perjanjian yang dibuat oleh perusahaan penyedia layanan transportasi *online* cenderung dibuat secara sepihak dengan ketentuan dan syarat yang harus dipatuhi oleh pekerja tanpa adanya negosiasi. Kondisi ini membuat pekerja sebagai pihak yang sangat membutuhkan pekerjaan tidak memiliki pilihan lain selain menerima perjanjian tersebut karena terpaksa.⁸

Di Indonesia hubungan kerja dalam ekosistem *digital* menunjukkan dinamika yang semakin kompleks. Banyak pekerja *platform* seperti pengemudi ojek *online*, kurir daring, pekerja lepas *digital*, dan pembuat konten tidak memiliki kejelasan status hukum atas hubungan kerja mereka. Pekerjaan

⁸ Bagus Rahmanda dan Lisbeth Jonathan, "Implementasi Perjanjian Kerja Pengemudi Ojek *Online* dengan Perusahaan Penyedia Aplikasi", *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 9, No. 3, (Desember 2022), hlm. 275-286, <https://doi.org/10.14710/gk.2022.16681>.

dilakukan secara fleksibel tanpa jam kerja tetap dan tanpa jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana pekerja formal pada umumnya. Kondisi ini menempatkan pekerja *platform* dalam posisi hukum yang ambigu karena hubungan mereka dengan perusahaan *platform* tidak diakui sebagai hubungan kerja formal. Akibatnya pekerja tidak memperoleh perlindungan hukum ketenagakerjaan seperti jaminan sosial, upah minimum, maupun perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak. Walaupun disebut sebagai “mitra”, pada kenyataannya mereka tetap terikat pada algoritma dan kebijakan *platform* yang bersifat kaku dan tidak dapat dinegosiasikan secara individual. Situasi ini mencerminkan bentuk ketenagakerjaan semu, dimana terjadi subordinasi berbasis teknologi tanpa konsekuensi hukum sebagaimana hubungan kerja yang sah.⁹

Pekerja kontrak dalam sistem ketenagakerjaan formal umumnya memperoleh perlindungan yang cukup menyeluruh, seperti hak atas tunjangan hari raya, jaminan pensiun, perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, serta akses untuk mengajukan pengaduan melalui lembaga penyelesaian sengketa seperti Pengadilan Hubungan Industrial. Sebaliknya, pekerja *platform* tidak memperoleh jaminan yang sama karena status mereka sebagai mitra usaha membuat perusahaan *platform* tidak berkewajiban memberikan perlindungan ketenagakerjaan sebagaimana yang berlaku bagi pemberi kerja

⁹ Rahma Fitri A. H. dkk., “Kontrak Kerja vs Kontrak *Platform*: Perbandingan Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Era Ekonomi *Digital*”, *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, Vol. 2, No. 3, (Juni 2025), hlm. 75-85, <https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i3.941>.

pada umumnya. Dalam praktiknya, banyak pekerja *platform* yang tidak memiliki akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa yang adil, sehingga menempatkan mereka dalam posisi yang lemah dan berada di bawah subordinasi tanpa perlindungan hukum yang memadai.¹⁰

Di Indonesia status pengendara ojek *online* belum diakui sebagai pekerja. Namun, di negara-negara seperti Inggris dan Belanda status tersebut telah memperoleh pengakuan hukum sebagai pekerja formal. Putusan Mahkamah Agung Inggris dalam perkara EWCA Civ 2748 No. A2/2017/3467 tahun 2018 menegaskan bahwa pengemudi Uber dikualifikasikan sebagai pekerja bukan sebagai wiraswasta maupun karyawan yang didasarkan pada ketentuan *Employment Rights Act* 1996, dimana individu yang bekerja secara mandiri namun memberikan jasanya sebagai bagian dari kegiatan usaha pihak lain tetap dianggap sebagai pekerja. Putusan ini menjadi preseden penting dalam hukum ketenagakerjaan Inggris khususnya dalam konteks *gig economy* karena menjamin perlindungan hak-hak pekerja seperti upah minimum, hak atas cuti berbayar, dan jaminan lainnya.¹¹

Pengadilan Distrik Amsterdam dalam perkara Rechtbank Amsterdam (ECLI:NL:RBAM:2021:5029, Zaaknummer 8937120 CV EXPL 20-22882) juga menetapkan bahwa pengemudi Uber merupakan karyawan bukan

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Samuel Hilman J. T. dkk., “Hubungan Kemitraan bagi Mitra *Driver Online* Antara Indonesia dan Inggris di Era *Gig Economy*: Studi Komparasi”, *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 8, No. 1, (Juni 2024), hlm. 848, <https://doi.org/10.31316/jk.v8i1.6416>.

kontraktor independen. Putusan ini merupakan kemenangan penting bagi perlindungan hak-hak pekerja dalam ekosistem *gig economy* dan berpotensi memberikan dampak signifikan bagi perusahaan sejenis yang beroperasi di wilayah Eropa. Kasus ini diajukan oleh serikat pekerja Belanda atau disebut dengan *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, mereka berargumen bahwa Uber memiliki kontrol substansial atas aktivitas kerja para pengemudi termasuk penetapan tarif serta syarat dan ketentuan layanan. Pada argumen tersebut menjelaskan bahwa para pengemudi tidak memiliki posisi tawar dalam menentukan kondisi kerja maupun kompensasi yang diterima.¹²

Pada tanggal 20 Mei 2025 terjadi gelombang demonstrasi yang dilakukan oleh para mitra pengemudi ojek *online* dari berbagai *platform*, seperti Gojek, Grab, dan Maxim, sebagai bentuk akumulasi ketidakpuasan atas model hubungan kerja berbasis kemitraan yang dianggap tidak menjamin perlindungan hukum maupun kesejahteraan yang layak. Perubahan status mitra menjadi pekerja dengan hak-hak sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan menjadi tuntutan utama. Tuntutan tersebut mencakup penghapusan skema kemitraan, penolakan terhadap sistem kerja yang dinilai merugikan seperti GrabBike Hemat, sistem slot dan aceng di Gojek, serta sistem hubungan di ShopeeFood, penolakan pemotongan biaya sepihak, hingga penghentian praktik *suspend* dan pemutusan hubungan kerja sepihak. *Suspend* merupakan bentuk sanksi yang dikenakan atas terjadinya suatu pelanggaran

¹² Qolbi Hanif F. dkk., “Perbandingan Kedudukan Hukum Pekerja *Gig Economy* di Indonesia, Belanda, dan Inggris”, *Jurnal Ilmiah Hukum*, Vol. 12, No. 2, (Desember 2023), hlm. 319, <https://ejurnal.umbima.ac.id/index.php/jurnalhukum/article/view/165>.

yang dilakukan dengan cara menonaktifkan akun pengemudi, sehingga akun tersebut tidak dapat digunakan untuk mengakses layanan dalam jangka waktu tertentu bahkan secara permanen.¹³

Mereka juga menolak potensi monopoli akibat rencana merger GoTo dan Grab, serta menuntut jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Mereka mendesak percepatan pengesahan Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pengemudi sebagai bentuk tanggung jawab negara dalam menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja sektor transportasi berbasis aplikasi. Kondisi ini menunjukkan adanya urgensi untuk mengkaji kembali status hukum pengemudi ojek *online* dalam hubungan kemitraan dengan aplikator, guna menilai apakah hubungan tersebut secara substansial telah memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Status sebagai pekerja memberikan perlindungan hukum dan jaminan sosial, namun cenderung membatasi fleksibilitas kerja. Sedangkan status sebagai mitra menawarkan fleksibilitas, tetapi tidak menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak-hak ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas penyusun tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut fenomena tersebut dan memilih judul penelitian **“Status Hukum Pengemudi Ojek *Online* dalam Hubungan**

¹³ Mahlil Adriaman, “Upaya Hukum terhadap *Suspend* dalam Perjanjian Kemitraan antara PT. Gojek Indonesia dengan *Driver*”, Jurnal Hukum Respublica Universitas Lancang Kuning, Vol. 20, No. 2, (Mei 2021), hlm. 1, <https://doi.org/10.31849/respublica.v20i2.7227>.

Kemitraan (Studi Kasus Pengemudi Gojek dengan PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk.)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang akan penyusun bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah hubungan antara pengemudi Gojek dan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk. mengandung unsur-unsur hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia atau hubungan kemitraan?
2. Apa implikasi hukum dari tidak terpenuhinya pengakuan sebagai pekerja terhadap perlindungan hukum bagi pengemudi Gojek?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penyusun memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis hubungan hukum antara pengemudi Gojek dan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk. dengan menelaah kesesuaian terhadap unsur-unsur hubungan kerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan Indonesia atau hubungan kemitraan.
- b. Untuk mengetahui implikasi hukum dari tidak terpenuhinya pengakuan pekerja terhadap perlindungan hukum bagi pengemudi Gojek.

2. Kegunaan

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kontribusi akademik dalam memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan di era ekonomi *digital*, khususnya dalam memahami bentuk hubungan hukum baru antara pekerja dan *platform digital*.

b. Kegunaan Praktis

1) Bagi pengemudi

Menjadi referensi bagi pengemudi maupun organisasi pekerja dalam memahami posisi hukum mereka.

2) Bagi perusahaan

Memberi pertimbangan bagi perusahaan *platform* untuk meninjau kembali model hubungan kemitraan agar selaras dengan prinsip perlindungan tenaga kerja.

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka berperan penting dalam merumuskan permasalahan, tujuan, serta metode penelitian yang relevan. Melalui kajian ini penyusun dapat membangun kerangka teori yang mendalam, memperkuat landasan konseptual,

dan memastikan bahwa topik yang diangkat belum dikaji secara serupa dalam penelitian sebelumnya, sehingga terhindar dari duplikasi.¹⁴

Pertama, skripsi dengan judul “Tinjauan Yuridis tentang Ketidakpastian Kerja akibat Hubungan Kemitraan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG)”, yang ditulis oleh Cahya Kurniawan. Skripsi ini membahas tentang sistem kemitraan yang diterapkan oleh PT. Harap Panjang dengan pekerjanya yang bernama Andesco yang menjabat sebagai supir dan merangkap sebagai Bendahara PUK SP Listrik Elektronik dan Mesin. Penelitian ini dimaksudkan untuk membahas mengenai pentingnya mengenai kejelasan perjanjian kerja bagi seorang karyawan perusahaan PT. Harap Panjang.¹⁵ Sedangkan penelitian yang penyusun angkat membahas mengenai kesesuaian hubungan hukum antara pengemudi Gojek dan PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk.

Kedua, skripsi berjudul “Hubungan Hukum antara PT. Gojek Indonesia dengan Pengemudi Go-Jek dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan”, yang ditulis oleh Agustyani Sushanty Hartono. Skripsi ini mengkaji hubungan kemitraan antara PT. Gojek Indonesia dan para pengemudi Gojek dengan menitikberatkan pada analisis hukum terhadap isi perjanjian kemitraan yang

¹⁴ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: Penerbit CV Mandar Maju, 2008), hlm. 101.

¹⁵ Cahya Kurniawan, Tinjauan Yuridis tentang Ketidakpastian Kerja akibat Hubungan Kemitraan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG), *Skripsi*, Program studi Ilmu Hukum, Fakultas Syari’ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, hlm. 20.

mengatur hubungan tersebut.¹⁶ Sedangkan pada penelitian yang penyusun susun mengkaji faktor-faktor yang menyebabkan status mitra pada pengemudi Gojek yang tidak dialihkan menjadi status pekerja oleh PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. meskipun terdapat indikator yang menunjukkan adanya hubungan kerja.

Ketiga, jurnal dengan judul “Hubungan Kemitraan dalam Sengketa terkait Ketenagakerjaan”, yang ditulis oleh Rangga Sujud Widigda. Jurnal ini membahas permasalahan kesalahpahaman yang terjadi antara Nurudin selaku pekerja dengan PT. Bahana Prestasi Line *Express*. Sejak awal penandatanganan perjanjian, Nurudin meyakini bahwa hubungan yang terjalin bukan hubungan kemitraan melainkan hubungan kerja. Selain itu ketidakadilan dirasakan oleh pihak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan yang pada akhirnya menimbulkan kerugian bagi yang bersangkutan.¹⁷ Sedangkan pada penelitian yang penyusun susun mengkaji mengenai tuntutan prngemudi Gojek yang mendesak penghapusan sistem kemitraan dan menetapkan status pengemudi sebagai pekerja tetap dengan perlindungan ketenagakerjaan.

Keempat, Jurnal dengan judul *Mapping Precarity: How the UK Supreme Court Redistributes Risk and Value in the Gig Economy*, yang ditulis oleh Will

¹⁶ Agustyani Sushanty Hartono, Hubungan Hukum antara PT. Gojek Indonesia dengan Pengemudi Go-Jek dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan, *Skripsi*, Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Islam Indonesia, hlm. 7.

¹⁷ Rangga Sujud Widigda dan Aisyah Shafira, “Hubungan Kemitraan dalam Sengketa terkait Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum Acara Perdata*, Vol. 5, No. 1, (Januari 2019), hlm. 113, <https://doi.org/10.36913/jhaper.v5i1.91>.

Mbioh. Jurnal ini membahas mengenai status hukum pengemudi dalam ekonomi berbasis *platform* dikonstruksikan oleh sistem hukum modern. Dalam kasus tersebut, Mahkamah Agung Inggris menegaskan bahwa pengemudi Uber dapat dikualifikasikan sebagai pekerja ketika mereka terhubung dengan aplikasi, berada dalam area operasional Uber, dan bekerja secara eksklusif untuk *platform* tersebut.¹⁸ Sedangkan pada penelitian yang penyusun susun mengkaji mengenai pengemudi Gojek belum diakui sebagai pekerja, melainkan dikategorikan sebagai mitra usaha. Akibatnya, mereka belum memperoleh perlindungan hukum ketenagakerjaan yang memadai, seperti jaminan sosial, upah minimum, atau perlindungan dari pemutusan hubungan kerja sepihak.

Kelima, Jurnal dengan judul *What do Platform Workers in the UK gig Economy want?* yang ditulis oleh Nicholas Martindale, Alex J. Wood, dan Burchell. Jurnal ini membahas tentang perdebatan mengenai status ketenagakerjaan pekerja *digital* termasuk pengemudi Uber yang telah menjadi isu hukum yang signifikan. Mayoritas pekerja *digital* justru memandang diri mereka sebagai pekerja mandiri atau mitra, sehingga mengindikasikan adanya perbedaan persepsi antara pandangan hukum dan pandangan para pekerja itu sendiri terhadap status ketenagakerjaan mereka.¹⁹ Sedangkan pada penelitian

¹⁸ Will Mbioh, "Mapping Precarity: How the UK Supreme Court Redistributes Risk and Value in the Gig Economy", *Industrial Law Journal*, Vol. 00, No. 00, (September 2025), hlm. 1-34, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaf037>.

¹⁹ Nicholas Martindale, Alex J. Wood, dan Burchell, "What do Platform Workers in the UK gig Economy want?", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 62, No. 3, (Maret 2024), hlm. 542-567, <https://doi.org/10.1111/bjir.12797>.

yang penyusun susun berfokus pada pengemudi Gojek di Indonesia yang hingga kini belum diakui sebagai pekerja secara hukum, sehingga belum memperoleh perlindungan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

E. Kerangka Teoritik

1. Teori Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial Pancasila merupakan suatu sistem hubungan kerja yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam kegiatan produksi barang maupun jasa yang berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sistem ini berakar pada kepribadian serta budaya bangsa Indonesia dengan pandangan bahwa pekerjaan tidak hanya berorientasi pada aspek ekonomi atau penghasilan semata melainkan juga sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan, sesama, dan negara. Pada teori hubungan industrial pancasila pekerja dipandang sebagai pribadi yang memiliki harkat dan martabat bukan sekadar sebagai alat produksi. Hubungan industrial seharusnya dibangun atas dasar saling menghormati dan mengedepankan kesejahteraan bersama menyatukan kepentingan pekerja dan pengusaha diarahkan pada tujuan yang sama yaitu kemajuan perusahaan yang berdampak pada peningkatan taraf hidup seluruh pihak yang terlibat.²⁰

²⁰ Dede Iskandar dkk., “Analisis Hubungan Industrial Pancasila dan Produktivitas Sumberdaya Manusia dalam Hubungan Industri Pancasila di Indonesia”, *Prosiding EMAS*, Vol. 1,

Karena falsafah setiap bangsa dan negara berbeda, sistem hubungan industrial setiap negara cenderung berbeda. Dengan Pancasila sebagai falsafah negara dan bangsa, hubungan industrial di Indonesia juga mengacu pada Pancasila. Akibatnya, hubungan industrial di Indonesia dikenal sebagai Hubungan Industrial Pancasila. Dengan Pancasila sebagai landasan filosofis, undang-undang yang mengatur Hubungan Industri Pancasila, termasuk hukum dasar (UUD 1945), dan undang-undang lainnya, adalah implementasi dari nilai-nilai Pancasila. Hukum yang mengatur hubungan industri di Indonesia harus dipastikan tidak bertentangan dengan prinsip Pancasila.²¹

2. Teori Perjanjian

Menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perjanjian merupakan suatu tindakan hukum yang melibatkan satu pihak atau lebih yang mengikatkan diri terhadap pihak lainnya.²² Dalam sebuah perjanjian terdapat sejumlah asas yang wajib dipenuhi oleh para pihak agar perjanjian tersebut dapat dilaksanakan secara efektif sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati bersama. Asas-asas tersebut meliputi:

a. Asas Konsensualisme

No. 1, (Juni 2021), hlm. 287,
<https://scholar.google.com/scholar?cluster=14360999319140645195&hl=en&oi=scholar>.

²¹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Penerbit Jembatan, 1975), hlm. 6-7.

²² Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Asas ini menegaskan bahwa suatu akad atau kontrak terbentuk apabila terdapat kesepakatan (*consensus*) dari para pihak yang terlibat. Dalam konsep ‘aqdu shakli pembentukan akad tidak hanya bergantung pada kesepakatan semata, melainkan juga harus diwujudkan dalam bentuk-bentuk formal tertentu sesuai ketentuan yang berlaku.²³

b. Asas Kekuatan Mengikat

Asas ini diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan dikenal dengan istilah *pacta sunt servanda*. Asas ini menegaskan bahwa setiap pihak yang terikat dalam suatu perjanjian wajib menghormati serta melaksanakan seluruh ketentuan yang telah disepakati dan tidak dibenarkan melakukan tindakan yang menyimpang ataupun bertentangan dengan isi perjanjian tersebut.²⁴

c. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak adalah prinsip dasar dalam hukum perjanjian yang menjamin hak setiap individu untuk secara bebas menentukan kehendaknya dalam membuat perjanjian termasuk memilih pihak, isi, bentuk, dan tata cara perjanjian.²⁵

²³ Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2013), hlm. 96.

²⁴ Komariah, *Hukum Perdata*, (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2002), hlm.174.

²⁵ Niru Anita Sinaga, "Peranan Asas-asas Hukum Perjanjian dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian", *Jurnal Binamulia Hukum*, Vol. 7, No. 2, (Desember 2018), hlm. 8, <https://ejournal.hukumunkris.id/index.php/binamulia/article/view/318/73>.

d. Asas Keseimbangan

Asas keseimbangan dalam hukum perjanjian menekankan keselarasan antara ketentuan hukum positif khususnya Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dengan asas-asas dasar yang mempertimbangkan nilai individualisme sistem hukum barat dan nilai sosial masyarakat Indonesia yang mengedepankan musyawarah dan kepentingan bersama.²⁶

e. Asas Itikad Baik

Itikad baik adalah asas yang menuntut para pihak dalam perjanjian bertindak jujur, terbuka, dan saling percaya sejak perjanjian dibuat hingga pelaksanaannya tanpa adanya unsur paksaan atau penipuan guna mewujudkan hubungan hukum yang adil dan seimbang.

Syarat sah perjanjian kerja diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian harus dibuat atas dasar:²⁷ 1) Kesepakatan kedua belah pihak; 2) Kecakapan para pihak; 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Angka 1) dan 2) merupakan syarat subjektif yang apabila tidak terpenuhi

²⁶ Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di bidang Kenotariatan*, (Bandung: Citra Aditya, 2010), hlm. 33.

²⁷ Pasal 52 ayat (1).

dalam perjanjian kerja mengakibatkan perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Pada angka 3) dan 4) merupakan syarat objektif yang apabila tidak dipenuhi menyebabkan perjanjian kerja batal demi hukum.²⁸

3. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan elemen esensial dalam mencapai tujuan utama hukum dalam keadilan. Kepastian ini tercermin dalam penegakan hukum yang konsisten dan tidak memihak tanpa mempertimbangkan status sosial pelaku pelanggaran. Dengan adanya kepastian hukum masyarakat memiliki pemahaman yang jelas mengenai akibat hukum dari setiap tindakan yang dilakukan. Kepastian hukum juga menjadi syarat utama untuk menjamin adanya persamaan di depan hukum serta mencegah terjadinya diskriminasi dalam penegakannya.²⁹

Menurut Hans Kelsen, hukum merupakan suatu sistem norma dimana norma dipahami sebagai pernyataan yang bersifat preskriptif atau bersandar pada prinsip *das sollen* (apa yang seharusnya). Norma-norma hukum merupakan hasil dari diskusi bersama yang terbuka dan berfungsi sebagai pedoman yang mengatur perilaku individu baik dalam relasi antarindividu maupun antara individu dengan masyarakat. Undang-undang yang berisi ketentuan umum dan abstrak memberikan kerangka

²⁸ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 50.

²⁹ Moh. Mahfud MD, *Penegakan dan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bahan pada Acara Seminar Nasional "Saatnya Hati Nurani Bicara"*, yang diselenggarakan oleh DPP Partai HANURA, (Jakarta: Mahkamah Konstitusi 8 Januari 2009).

yang jelas bagi masyarakat dalam bertindak serta dalam memperlakukan individu. Keberadaan dan pelaksanaan aturan-aturan tersebut merupakan landasan utama dalam mewujudkan kepastian hukum.³⁰

F. Metode Penelitian

Dalam tradisi penelitian hukum terdapat dua pendekatan utama, yakni penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum normatif merupakan kajian hukum yang bersumber pada data sekunder yang diperoleh melalui telaah bahan-bahan kepustakaan atau literatur hukum.³¹ Sedangkan penelitian hukum empiris merupakan metode penelitian yang memfokuskan pada kajian terhadap hukum positif yang tidak tertulis dengan menelaah perilaku dan praktik anggota masyarakat dalam interaksi sosial mereka.³²

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan dirinci sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penyusun menggunakan jenis penelitian yuridis empiris, yaitu penelitian yang meneliti penerapan dalam kenyataan atau praktik sosial. Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian

³⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 158.

³¹ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum, Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 154.

³² Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 155.

lapangan (*field research*) yang dilakukan secara sistematis dan metodologis guna memperoleh data primer langsung dari lokasi atau objek penelitian.³³

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis merupakan mengumpulkan data, menjelaskan, dan memberikan uraian data yang diperoleh berkaitan dengan pokok bahasan pada skripsi ini yang kemudian dianalisis. Penelitian ini menggunakan metode empiris, yaitu penelitian hukum yang bertujuan untuk mengkaji dan memahami bagaimana hukum diterapkan dalam kenyataan atau praktik sosial. Data diperoleh secara langsung melalui observasi, wawancara, dan survei di lapangan.

3. Sumber Data dan Bahan Hukum

a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui kegiatan penelitian lapangan, seperti observasi dan wawancara terhadap enam (6) pengemudi Gojek, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, yakni Bapak Meinarto Dwi Kurniawan, S.E. selaku Mediator Hubungan Industrial, dan pihak serikat kerja Federasi SEMESTA, yakni Faisal Makruf, S.I.P. selaku Ketua Umum dan Paschalis Adventra selaku Koordinator Riset.

b. Sumber Data Sekunder

³³ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: Alumni, 1986), hlm. 28

Data sekunder merupakan data yang dihasilkan melalui pengambilan sample data dengan teknik purposive dan hasil telaah kepustakaan. Data sekunder dibagi menjadi tiga, yaitu: a. Bahan hukum primer berupa Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana diubah oleh UU Cipta Kerja dan Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020), Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, dan Perjanjian Kemitraan Mitra Pengemudi Gojek ; b. Bahan hukum sekunder berupa buku-buku tentang perjanjian, ketenagakerjaan, serta metode penelitian yang ditulis oleh para pakar hukum serta berbagai referensi lainnya yang memiliki relevansi dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini; dan c. Bahan hukum tersier berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kamus Bahasa Inggris-Indonesia, bibliografi, dan ensiklopedia.

c. Bahan Hukum

1) Bahan Hukum Primer

- a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata);
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana diubah oleh UU Cipta Kerja dan Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020);

- c) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah;
- d) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah; dan
- e) Perjanjian Kemitraan Mitra Pengemudi Gojek.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan sumber yang memberikan penjelasan atau interpretasi terhadap bahan hukum primer. Bahan ini meliputi literatur hukum seperti buku-buku tentang perjanjian, ketenagakerjaan, serta metode penelitian yang ditulis oleh para pakar hukum serta berbagai referensi lainnya yang memiliki relevansi dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.³⁴

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang menjelaskan lebih lanjut bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kamus Bahasa Inggris-Indonesia, bibliografi, dan ensiklopedia. Bahan hukum ini menjadi bahan hukum pelengkap yang memiliki relasi atau hubungan dengan topik pembahasan.

³⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hlm. 195.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi studi kepustakaan, observasi, dan wawancara. Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder berupa peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan literatur hukum. Sedangkan pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi dan wawancara. Observasi dilakukan dengan menggali informasi pada pengemudi Gojek dalam menjalankan pekerjaannya. Wawancara dilakukan dengan enam (6) pengemudi Gojek, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, yakni Bapak Meinarto Dwi Kurniawan, S.E. selaku Mediator Hubungan Industrial, dan pihak serikat pekerja Federasi SEMESTA, yakni Faisal Makruf, S.I.P. selaku Ketua Umum dan Paschal Adventra selaku Koordinator Riset.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode deskriptif kualitatif yaitu menganalisa data untuk menggambarkan pemecahan masalah menggunakan uraian kalimat guna mendapatkan kesimpulan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk menjelaskan alur penyajian materi dalam setiap bab, yang disusun sebagai berikut:

BAB pertama, berisi pendahuluan yang menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB kedua, berisi tentang tinjauan umum dalam penelitian ini mengenai hubungan industrial pancasila, hubungan kerja, hubungan kemitraan, dan perlindungan hukum.

BAB ketiga, berisi paparan terkait data lapangan dan data objek penelitian mengenai status hukum kemitraan, PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk., pengemudi Gojek.

BAB keempat, berisi analisis yang membahas tentang unsur-unsur hubungan kerja antara mitra pengemudi Gojek dan PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. serta hak-hak yang tidak didapatkan oleh mitra pengemudi Gojek karena tidak terpenuhinya status pekerja.

BAB kelima, berisi penutup yang memaparkan kesimpulan serta saran. Kesimpulan diperoleh dari ringkasan jawaban rumusan masalah. Sedangkan, saran merupakan solusi dari permasalahan yang diteliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada BAB sebelumnya penyusun menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara pengemudi Gojek dan PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. memenuhi unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia daripada hubungan kemitraan, yaitu perintah, pekerjaan, dan upah.
 - a. Unsur perintah dalam hubungan antara pengemudi Gojek dan PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk. terpenuhi melalui pengendalian berbasis aplikasi berupa algoritma, penilaian performa, pembagian pesanan, dan sanksi. Mekanisme tersebut menciptakan hubungan subordinatif yang mencerminkan karakter hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan dan tidak sejalan dengan prinsip kemitraan yang menuntut kesetaraan dan kemandirian.
 - b. Unsur pekerjaan terpenuhi karena pengemudi melaksanakan kegiatan yang berulang, berkesinambungan, dan menjadi bagian inti dari usaha perusahaan, dengan jenis pekerjaan dan standar pelaksanaannya ditentukan sepenuhnya melalui aplikasi. Kondisi ini tidak mencerminkan kemitraan sejati dan menimbulkan ketidakpastian hukum, karena pekerjaan yang secara substantif menyerupai hubungan kerja justru dikualifikasikan sebagai kemitraan.

- c. Unsur upah terpenuhi karena pengemudi menerima imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, dengan tarif, potongan, dan mekanisme pembayaran ditentukan sepihak oleh perusahaan tanpa ruang negosiasi. Pola ini menunjukkan hubungan kerja yang bersifat subordinatif dan sekaligus menegaskan bahwa skema kemitraan yang digunakan tidak mencerminkan keseimbangan dan kemandirian sebagaimana prinsip kemitraan usaha.
2. Implikasi hukum dari tidak terpenuhinya pengakuan sebagai pekerja terhadap perlindungan hukum bagi pengemudi Gojek, yaitu para pengemudi kehilangan berbagai hak mendasar yang pada umumnya melekat pada pekerja, seperti jaminan sosial ketenagakerjaan yang bersifat menyeluruh, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, kepastian upah minimum serta penghasilan, akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta perlindungan dari tindakan disiplin yang dilakukan secara sepihak. Tidak adanya mekanisme dialog struktural antara pengemudi dan perusahaan, serta tidak adanya ruang negosiasi atas ketentuan perjanjian kemitraan yang bersifat *take it or leave it*. Kondisi ini menempatkan pengemudi pada situasi rentan dan tidak terlindungi oleh norma ketenagakerjaan yang seharusnya berlaku apabila hubungan kerja diakui secara benar.

B. Saran

1. Perusahaan atau PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk. diharapkan menyusun aturan kemitraan yang lebih transparan dan selaras dengan prinsip

kemitraan sejati. Jika perusahaan tetap mempertahankan skema kemitraan, maka diperlukan pembagian hak dan kewajiban yang seimbang termasuk perlindungan terhadap pendapatan, keselamatan kerja, mekanisme keberatan atas sanksi, serta ruang dialog yang setara. Perusahaan harus memastikan bahwa struktur kontrol dan pengawasan yang diterapkan tidak menyalahi karakter kemitraan dan tidak menghilangkan hak-hak pengemudi yang sepatutnya dilindungi.

2. Pemerintah perlu menyusun regulasi yang lebih jelas dan komprehensif terkait penggunaan skema kemitraan dalam *platform digital*. Regulasi tersebut harus menetapkan batasan yang tegas mengenai indikator kemitraan yang sah serta mekanisme pengawasan terhadap praktik perusahaan agar tidak melanggar prinsip-prinsip dasar kemitraan. Pemerintah juga perlu memastikan bahwa seluruh ketentuan operasional perusahaan telah sesuai dengan standar perlindungan hukum bagi pekerja maupun mitra, sehingga tidak terjadi penyamaran hubungan kerja yang merugikan pihak pengemudi.
3. Pengemudi disarankan untuk memahami secara mendalam status hukum mereka sebagai mitra serta kewajiban dan hak yang melekat dalam skema kemitraan sejati. Pemahaman ini penting agar pengemudi dapat menilai apakah ketentuan yang diberlakukan perusahaan benar-benar mencerminkan hubungan kemitraan atau justru mengarah pada hubungan kerja. Kesadaran hukum ini diharapkan dapat mendorong pengemudi untuk

lebih aktif memperjuangkan perlindungan dan kejelasan status kerja mereka.

4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan pendekatan perbandingan hukum, mengingat penelitian ini belum membahas secara mendalam pengaturan status hukum pengemudi transportasi berbasis aplikasi di negara lain. Perbandingan dapat dilakukan dengan negara-negara seperti Inggris dan Belanda yang telah memiliki perkembangan pengaturan mengenai status hukum pengemudi *platform* digital, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan perspektif yang lebih luas dan memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan di Indonesia.



DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Buku

Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Budiono, Herlien. *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di bidang Kenotariatan*. Bandung: Citra Aditya, 2010.

Hakim, Abdul. *Pengantar, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Radja Grafindo Persada, 2016.

Kartono, Kartini. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Alumni, 1986.

Khairandy, Ridwan. *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan*. Yogyakarta: FH UII Press, 2013.

Khakim, Abdul. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.

Komariah. *Hukum Perdata*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2002.

Marzuki, Peter Mahmud. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana, 2008.

Muhammad, Abdulkadir. *Hukum Dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.

Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Penerbit CV Mandar Maju, 2008.

ND, Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum, Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

R., Subekti Tjitrosoedibio. *Kamus Hukum, Cetakan Kelima*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1980.

Satrio, J., Hukum Perikatan. *Perikatan yang Lahir dari Undang-Undang*. Bandung:

PT. Citra Aditya Bakti, 1994.

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2008.

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djembatan, 1983.

_____, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: Penerbit Jembatan, 1975), hlm. 6-7.

Suparni, Niniek. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Jurnal

Adriaman, Mahlil, “Upaya Hukum terhadap *Suspend* dalam Perjanjian Kemitraan antara PT. Gojek Indonesia dengan *Driver*”, Jurnal Hukum Respublica Universitas Lancang Kuning, Vol. 20, No. 2, Mei 2021.

Afiana, Anita, Agus M. K., dan Sherly A. P., “Kemitraan dalam Perspektif Persaingan Usaha dan Penyelesaian Sengketa”, *Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan Fakultas Hukum Unpad*, Vol. 4, No. 1, Desember 2020.

Amin, Noor Latifah, Arija T., Dihartawan, dan Dadang H., “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Pada Pengemudi Ojek *Online* di Wilayah

Cilandak Tahun 2024”, *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, Vol. 6, No. 1, Juli 2025.

Arjuna, Fadhel dan Adinda R. H., “*The Existence of a Norm Regarding the Execution of Fiduciary Guarantees After the Issuance of The Constitutional Court Decision Number 18/PUU/XVII/2019,*” *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol. 22, No. 1, 2022.

Aswan, Andi D., Abdul Q., dan Farah S. Z., “Perlindungan Hukum terhadap *Driver Ojek Online* yang Bermitra dengan layanan *Shopee Food*”, *Legal Dialogica*, Vol. 1, No. 1, Agustus 2025.

Cahyaningrum, Regita P., dan Lintang Y., “Perlindungan Hukum Kepada *Gig Worker* Gudang Logistik terhadap Wanprestasi oleh Penyedia *Platform Digital* dalam Hubungan Kemitraan Berbasis *Gig Economy*”, *Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 6, No. 5, 2025.

Fadhlulloh, Qolbi H., Aidul F. A., dan Rizka. “Perbandingan Kedudukan Hukum Pekerja *Gig Economy* di Indonesia, Belanda, dan Inggris”, *Jurnal Ilmiah Hukum*, Vol. 12, No. 2, Desember 2023.

Faizah, Maizatul N., Emi S., dan Irwan S., “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Argoindustri Kerupuk Kulit di Kelurahan Cakranegara Selatan Kota Mataram”, *EKONOBIS*, Vol. 11, No. 1, Maret 2025.

Hutagalung, Herico D.P., Muhammad A., Ida H., “Tenaga Kerja Alih Daya dalam Kerangka Hukum Hubungan Industrial Pancasila”, *Seminar Nasional Hukum, Sosial, dan Ekonomi*, Vol. 3, No. 1, 2024.

Hasibuan, Fitri A. H., Muhammad A., Nadilah A., Fitria M. S., Annisa P. A. T.,
 “Kontrak Kerja vs Kontrak *Platform*: Perbandingan Perlindungan Hukum
 bagi Pekerja di Era Ekonomi *Digital*”, *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan,
 Hukum dan Ilmu Komunikasi*, Vol. 2, No. 3, Juni 2025.

Herman, Yulia, Annisya M. D. H., Anggun D. A., Malvin A., Rezky D. G., dan Adi
 N. F., “Negosiasi dan Manajemen Konflik (Studi Kasus manajemen Konflik
 Pada Mitra *Driver* Gojek dengan PT. Gojek Indonesia)”, *Jurnal Cakrawala
 Ilmiah*, Vol. 2, No. 5, Januari 2023.

Iskandar, Dede, Yudho F., Nur M., Robby L., dan Fitri R., “Analisis Hubungan
 Industrial Pancasila dan Produktivitas Sumberdaya Manusia dalam
 Hubungan Industri Pancasila di Indonesia”, *Prosiding EMAS*, Vol. 1, No. 1,
 (Juni 2021).

Leona, Merlin, Sandy P., Novi A., Selina P., Evelyn L., dan Adi N. F., “Analisis
 Merger Dan Akuisisi Pt Goto Gojek Tokopedia Tbk”, *Jurnal Mirai
 Management*, Vol. 8, No. 2, 2023.

Lestari, Yulia C., Rihantoro B., dan Wawan S., “Perlindungan Hukum *Driver* Ojek
Online terhadap Mitra Kerja Transportasi *Online*”, *Jurnal Ilmu Hukum
 Wijaya Putra*, Vol. 1, No. 2, September 2023.

Martindale, Nicholas, Alex J. W., dan Burchell, “*What do Platform Workers in the
 UK gig Economy want?*”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 62,
 No. 3, Maret 2024.

Matara, Opa J., dan Benny D., “Analisis Yuridis Perlindungan Hukum terhadap Mitra dalam Perjanjian Kerja Sama antara Perusahaan Penyedia Aplikasi *Marketplace* (Shopee) dengan Mitra (Kurir)”, *Unes Law Review*, Vol. 5, No. 4, Juli 2023.

Maulana, Amin, “Penyelundupan Hukum dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan pada Status yang Seharusnya Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Perusahaan dengan Pekerjanya”, *Suara Keadilan*, Vol. 21, No. 1, April 2020.

Mbioh, Will, “*Mapping Precarity: How the UK Supreme Court Redistributes Risk and Value in the Gig Economy*”, *Industrial Law Journal*, Vol. 00, No. 00, September 2025.

Nirwana, Rena P. dan Ratih D., “Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Media Hukum Indonesia*, Vol. 1, No. 4, November 2024.

Nurchahyo, Ngabidin, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia”, *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol. 12, No. 1, April 2021.

Oey, Williams, “Misklasifikasi Hubungan Kerja Pengemudi Ojek *Online (Platform Worker)* di Indonesia”, *Veritas et Justitia*, Vol. 10, No. 1, Juni 2024.

Putra, Cristoforus V. A., “Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja”, *Kertha Patrika*, Vol. 39, no. 1, 2017.

- Ramadhan, Denny A., “Analisis Formulasi Misi, Visi, dan Nilai Mebel Joglo Bu Wito”, *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, Vol. 2, No. 3, September 2022.
- Rahmanda, Bagus dan Lisbeth J., “Implementasi Perjanjian Kerja Pengemudi Ojek Online dengan Perusahaan Penyedia Aplikasi”, *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 9, No. 3, Desember 2022.
- Ramadhany, A. S. P., dan Indi N., “Tinjauan Hukum terhadap Karakteristik Perjanjian antara *Driver* Gojek dengan Konsumen”, *Jurnal Hukum dan Keadilan*, Vol. 12, No. 1, 2023.
- Shamira, Syarifah dan Flora D., ”Tantangan Peran Notaris dalam Proses Merger Konglomerat: PT Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) dan PT Tokopedia”, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 7, No. 1, 2025.
- Sinaga, Niru A., ”Peranan Asas-asas Hukum Perjanjian dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian”, *Jurnal Binamulia Hukum*, Vol. 7, No. 2, Desember 2018.
- Suldani, Muh. Resa Yuldianto, “Strategi Komunikasi Pemasaran PT Blue Bird dalam Menghadapi Persaingan dengan Taksi *Online* di Makassar”, *Journal of Communication Research*, Vol. 7, No. 1, Januari 2023.
- Tambunan, S. H. J., Adiyanta F. C. S., dan Azhar M., “Hubungan Kemitraan bagi Mitra *Driver Online* Antara Indonesia dan Inggris di Era *Gig Economy*: Studi Komparasi”, *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 8, No. 1, Juni 2024.

Widigda, Ranga S., dan Aisyah S., “Hubungan Kemitraan dalam Sengketa terkait Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum Acara Perdata*, Vol. 5, No. 1, Januari 2019.

Yohanes, Lalu W. P. S., dan I Gusti A. W., “Tanggung Jawab Hukum Ojek *Online* terhadap Makanan yang diterima Konsumen dalam Keadaan Rusak”, *Jurnal Commerce Law*, Vol. 1, No. 2, Desember 2021.

Skripsi

Fany, Rahmasari, Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Mental dalam Lingkungan Kerja sebagai Upaya Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pikiran Rakyat Media *Network*), *Skripsi*, Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia.

Hartono, Agustyani S., Hubungan Hukum antara PT. Gojek Indonesia dengan Pengemudi Go-Jek dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan, *Skripsi*, Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Islam Indonesia.

Kurniawan, Cahya, Tinjauan Yuridis tentang Ketidakpastian Kerja akibat Hubungan Kemitraan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG), *Skripsi*, Program studi Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Nugraha, Muhammad S., Tinjauan Hukum terhadap Perjanjian Kemitraan antara Maxim Cabang Pekanbaru dengan *Driver*, *Skripsi*, Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Lain-lain

MD, Moh. Mahfud. *Penegakan dan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bahan pada Acara Seminar Nasional “Saatnya Hati Nurani Bicara”* yang diselenggarakan oleh DPP Partai HANURA. Jakarta: Mahkamah Konstitusi 8 Januari 2009.

Surat Keterangan Kemitraan Pengemudi Gojek

Artikel

Ema Serayu, “Struktur Organisasi Gojek”, <https://www.researchgate.net/publication/361363524>, akses 13 Oktober 2025.

Jaya Purnama, “Tugas Utama Seorang Driver Gojek dan Keuntungan Menjadi Bagian dari *Platform* Gojek”, <https://www.ruangojol.com/2024/08/tugas-utama-seorang-driver-gojek.html>, akses 25 Oktober 2025.

GoTo, “Sekilas Tentang GoTo”, <https://www.gotocompany.com/about-us>, akses 16 Oktober 2025.

Wikipedia, “Gojek”, <https://id.wikipedia.org/wiki/Gojek>, akses 13 Oktober 2025.

Gojek, <https://www.gojek.com/id-id/about>, akses 13 Oktober 2025.

GoTo, “Sekilas Tentang Gojek”, <https://www.gotocompany.com/products/gojek>, akses 13 Oktober 2025.

Gojek, <https://www.gojek.com/en-id>, akses 16 Oktober 2025.

Gojek, “Dari A-Z, Ini Info Gojek yang Wajib Kamu Tahu”, <https://www.gojek.com/blog/gojek/info-gojek>, akses 16 Oktober 2025.

Wikipedia, “GoTo Gojek Tokopedia Tbk.”, https://id.wikipedia.org/wiki/GoTo_Gojek_Tokopedia

Gojek, “Perjanjian Elektronik Gojek”, <https://www.gojek.com/en-id/app/ketentuan-penggunaan-aplikasi-gopartner-untuk-mitra-4w>, akses 4 November 2025.

Wawancara

Wawancara Penyusun dengan G.M., Pengemudi Gojek, di Yogyakarta, pada tanggal 29 Oktober 2025.

Wawancara Penyusun dengan D.Y., Pengemudi Gojek, di Yogyakarta, pada tanggal 30 Oktober 2025.

Wawancara Penyusun dengan M.H., Pengemudi Gojek, di Yogyakarta, pada tanggal 1 November 2025.

Wawancara Penyusun dengan A.F., Pengemudi Gojek, di Yogyakarta, pada tanggal 3 November 2025.

Wawancara Penyusun dengan Meinarto Dwi Kurniawan, S.E., Mediator Hubungan Industrial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, di Yogyakarta, pada tanggal 17 November 2025.

Wawancara Penyusun dengan Faisal Makruf, S.I.P. dan Paschalis Adventra, Ketua Umum dan Koordinator Riset, di Yogyakarta, pada tanggal 24 November 2025.

Wawancara Penyusun dengan B.J., Pengemudi Gojek, di Yogyakarta, pada tanggal 26 November 2025.

Wawancara Penyusun dengan F.C., Pengemudi Gojek, di Yogyakarta, pada tanggal 28 November 2025.