EVALUASI PENYELENGGARAAN PEMILIHAN KEPALA DAERAH OLEH PANITIA PENGAWAS PEMILU DI KABUPATEN PURWOREJO TAHUN 2015

SKRIPSI

Oleh:

FIBRI ARIANI

No. Mahasiswa: 14410473

PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

EVALUASI PENYELENGGARAAN PEMILIHAN KEPALA DAERAH OLEH PANITIA PENGAWAS PEMILU DI KABUPATEN PURWOREJO TAHUN 2015

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta

Oleh:

FIBRI ARIANI

No. Mahasiswa: 14410473

PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR PRA PENDADARAN

EVALUASI PENYELENGGARAAN PEMILIHAN KEPALA DAERAH OLEH PANITIA PENGAWAS PEMILU DI KABUPATEN PURWOREJO TAHUN 2015

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi untuk Diajukan

ke Depan Tim Penguji dalam Ujian Tugas Akhir/Pendadaran

Pada Tanggal 13 November 2018

Yogyakarta, Dosen Pembimbing,

Dr.Drs. Muntoha,S.H., M.Ag.

NIK: 914100101

iii

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

EVALUASI PENYELENGGARAAN PEMILIHAN KEPALA DAERAH OLEH PANITIA PENGAWAS PEMILU DI KABUPATEN PURWOREJO TAHUN 2015

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam
Ujian Tugas Akhir / Pendadaran
Pada Tanggal dan Dinyatakan 12 Desember 2018 dan dinyatakan **LULUS**
Yogyakarta, 13 Desember 2018

Tim Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua : Dr. Drs. Muntoha, S.H.,M.Ag.	.....
2. Anggota : Jamaludin Ghafur, S.H.,M.H.	.....
3. Anggota : Dr. Saifudin,S.H.,M.Hum	.....

Mengetahui
Universitas Islam Indonesia
Fakultas Hukum
Dekan,

Dr. H. Abdul Jamil,S.H., M. H.
NIK. 904100102

iv

SURAT PERNYATAAN
ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH BERUPA TUGAS AKHIR
MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

BISMILLAHIRRAHMAANIRRAHIIM

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Fibri Ariani
NIM : 14410473

Adalah benar-benar Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah melakukan Penulisan Karya Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Skripsi yang berjudul

EVALUASI PENYELENGGARAAN PEMILIHAN KEPALA DAERAH OLEH PANITIA PENGAWAS PEMILU DI KABUPATEN PURWOREJO TAHUN 2015

Karya ilmiah ini akan saya ajukan kepada tim penguji dalam ujian pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebt, dengan ini saya menyatakan:

1. bahwa karya ilmiah ini adalah benar-benar karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. bahwa saya menjamin hasil karya tulis ilmiah ini benar-benar asli (orisinil), bebas dari unsur-unsur yang dapat dikategorikan sebagai perbuatan penjiplakan karya ilmiah (plagiasi);
3. bahwa meskipun secara prinsip hak atas karya ilmiah ini pada saya, namun demi kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dan perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia ntuk mempergunakan karya ilmiah tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama pernataan nomor 1 dan 2), syaa sanggup menerima sanksi administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. Saya juga akan bersikap kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya, serta menandatangani berita acara terkait yang menjadi hak dan kewajiban saya, "Majelis" atau "Tim" Fakultas Hukum UII yang ditunjuk oleh pimpinan fakultas, apabila tanda-tanda plagiat disinyalir ada atau terjadi pada karya ilmiah saya oleh pihak Fakultas Hukum UII.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.

Yogyakarta, 25 Oktober 2018



(Fibri Ariani)
NIM: 14410473

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Fibri Ariani
2. Tempat Lahir : Purworejo
3. Tanggal Lahir : 11 Februari 1996
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Golongan Darah : O
6. Alamat Terakhir : Jalan Ireda RT 50 / RW 11 No. 1174, Keparakan Kidul, Mergangsan, Yogyakarta.
7. Alamat Asal : Jalan Tentara Pelajar No. 84 RT 1 / RW 1. Kecamatan Banyuurip, Kabupaten Purworejo.
8. Identitas Orang Tua/Wali
   a. Nama Ayah : Didik Hardiyono
      Pekerjaan : Wiraswasta
   b. Nama Ibu : Retno Chriestiany
      Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
9. Riwayat Pendidikan
   a. SD : SD Negeri Pangen Gudang Purworejo
   b. SMP : SMP Negeri 1 Purworejo
   c. SMA : SMA Negeri 3 Purworejo
10. Organisasi : a. Wakil Bendahara Umum Takmir Masjid Al –Azhar FH UII
11. Hobi : Membaca, Traveling, Musik

Yogyakarta, 25 Oktober 2018

(Fibri Ariani)
NIM: 14410473

Motto dan Halaman Persembahan

"Saat kita memperbaiki hubungan dengan Allah, niscaya Allah akan memperbaiki segala sesuatunya untuk kita"

- Dr. Bilal Phillips-

"Fa idzaa 'azamta fatawakkal 'alallah"
Jika kamu sudah bertekad bulat, maka bertawakkallah pada Allah (Q.S. 3: 159)

"Inna ma'al 'usri yusroo"

Skripsi ini Penulis persembahkan untuk:

Almh. Ibuku, Bapakku dan Mamaku,
Yang telah menjadi motivator super dan sumber semangat penulis.

Adik - adik tercinta, Eva, Ola, Diki.
Yang menjadi tempat bercerita dan tempat memulai pertengkaran

Kota Jogja
Tempat singgah paling nyaman

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

*Alhamdulillahirabbilálamiin,*Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan krunia-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) berjudul: "EVALUASI PENYELENGGARAAN PEMILIHAN KEPALA DAERAH OLEH PANITIA PENGAWAS PEMILU DI KABUPATEN PURWOREJO TAHUN 2015". Serta sholawat dan salam teruntuk junjungan alam Nabi Muhammad SAW, yang menjadi panutan umat islam dalam menjalani kehidupan.

Penyusunan skripsi ini diajukan guna memenuhi persyaratan dalam memperolehgelar Strata 1 (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia (FH UII).Pada kesempatan ini, perkenankan Penulis untuk menyampaikan ucapanterimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Keluarga yang menjadi ladang pembelajaran terbesar bagi saya. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.
2. Dr. H. Abdul Jamil, S.H.,M.H., selaku Dekan FH UII beserta seluruh jajaran Dosen dan karyawan FH UII. Penulis hanya mampu menyematkan doa setulus hati, semoga menjadi amal jariyah dan diijabah oleh-Nya atas apa yang Bapak dan Ibu semogakan;

3. Terima kasih penuh takzim kepada Bapak Dr.Drs. Muntoha,S.H.,M.Ag, yang telah memberikan waktu dan ilmu, dengan penuh kesabaran membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Seorang dosen mengajarkan kepada saya bahwa kunci kesuksesan bagi seorang murid adalah ridho dari gurunya, sehingga besar harapan saya atas keridhoan Bapak terhadap saya sebagai salah satu mahasiswi yang berada di bawah bimbingan Bapak dalam menempuh tugas akhir pada institusi ini.
4. Bapak Drs Dulrokhim, Bapak Nur Kholiq, S.H.,M.Kn. dan Ibu Rani Dewi Sakunti, yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini, dengan penuh keramahan menerima setiap pertanyaan yang penulis ajukan dan memberi jawaban beserta penjelasan-penjelasan yang sangat membantu penulis dalam menjawab pokok-pokok permasalahan. Semoga ilmu yang Bapak sampaikan dihitung sebagai amal jariyah oleh Allah SWT.
5. Siti Sarah Astuti, Cintya Putri Rimadhini, Farah Ega Maharani, Fisca Ariyanti yang menemani dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan tugas akhir. Saling memberi dukungan dan doa agar dapat meraih kelulusan bersama. Terima kasih telah menjadi bagian dari proses pembelajaran dan pendewasaan diri penulis, dengan segala keunikan dan perbedaan tetap menjadi sahabat, saudara, dan keluarga yang penulis cintai, teman diskusi dan lawan debat yang setia. Walaupun masing-masing kita akan berjalan berlainan arah, semoga tali persaudaraan tetap terjalin selamanya.
6. Ganis, Risa, Laili, Alifa, Irma, Nevayang juga menjadi bagian dari sumber semangat penulis dalam menyelesaikan tugas akhir. Kalian semua

mampumengambil tempat di hati penulis, sedikit banyak tanpa disadari penulis menerima banyak pelajaran di setiap perjumpaan dan perbincangan.Semoga penulis dapat mengikuti kebaikan-kebaikan yang ada pada diri kalian.

7. April dan Mba Dela yang berjasa menjadi penyemangat dan menjadi motivator penulis dalam kehidupan penulis maupun dalam penulisan skripsi penulis.Terimakasih atas dukungan dan doanya.
8. Riantisya, adikku sekaligus sahabatku yang sangat manja, salah satu orang yang selalu memberikan canda dan tawanya sehingga Penulis semakin semangat menyelesaikan Skripsi. Semoga menjadi Dokter yang hebat.
9. Sahabat – sahabat Dewan Harian, Ghufron Hanafi, Muhammad Antariksa, Ajeng Susanty, Suha Qoriroh, Fitalena Ramdhona, Salman Al – Farisi, Heru Dwi Hartanto, Maulana Meldandy, Nabila Rani Hanifa, Riza Mahendra, Achmad Tommy Setiawan yang selalu menyemangati penulis dan menjadi sumber pembelajaran dalam kehidupan maupun dalam berorganisasi,
10. Seluruh anggota Salazar'14angkatan 2014, Risa, Ganis, Neva, Heru, Riza, Bang Bo, Addi, Alamsyah, Alifa, Alin, Antariksa, Cintya, Faisol, Farah, Fita, Ghufron, Akmal, Igun, Indar, Iqbal, Irma, Irwan, Sella, Laili, Ufi, Saleh, Fira, Maulana, Bebel, Nia, Nur Aulia, Resa, Ryan, Sahid, Salman, Saufa, Tommy, Asip, Aji yang terus memberikan saya dukungan dan semangat dalam memperjuangkan skripsi di setiap perjumpaan.
11. Keluarga Besar TMA FH UII, yang turut menyemangati dan memberi penghiburan selama masa pengerjaan skripsi ini, terkhusus kepada adik-adik yang tidak bosan bertanya dan mendoakan, semoga Allah SWT. memberi kemudahan pada saatnya kalian menempuh tugas akhir nanti.

12. Teman-teman KKN Unit 291, Wanda, Raras, Paula, Uti, Bima, Sam, Mas Hasan, Agung, partner seatap selama sebulan, sebentar tapi begitu berkesan, semoga selamanya hubungan silaturahmi antara kita tetap dalam suasana kekeluargaan.
13. Semua pihak yang tidak dicantumkan satu-persatu, penulis menghaturkan terima kasih dengan segala kerendahan hati.

Penulis menyadari akan segala kekurangan dan ketidaksempurnaan tulisan ini, oleh karena itu penulis menerima baik kritik maupun saran yang bersifat membangun demi pembelajaran dan perbaikan di kemudian hari.

Billahi taufiq wal hidayah, tsummassalamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 29Oktober 2018

(Fibri Ariani)

NIM. 14410473

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL..... i
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING..... iii
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI..... iv
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS v
CURRICULUM VITAE..... vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... viii
KATA PENGANTAR..... ix
DAFTAR ISI..... xiii
ABSTRAK..... xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah..... 1
B. Rumusan Masalah..... 10
C. Tujuan Penelitian..... 11
D. Tinjauan Pustaka..... 11
E. Metode Penelitian..... 23
F. Kerangka Skripsi..... 24

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PEMILIHAN KEPALA DAERAH

A. Negara hukum..... 26
B. Demokrasi..... 44
C. Otonomi dan Desentralisasi..... 60
D. Pemilu Kepala Daerah Dalam Sudut Pandang Islam..... 71

BAB III EVALUASI PENYELENGGARAANPEMILIHAN KEPALA DAERAH OLEH PANITIA PENGAWAS PEMILU KABUPATEN PURWOREJO TAHUN 2015

A. Gambaran Umum Penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah oleh Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Purworejo

Tahun
2015..... 81
B. Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Pemilihan Umum Kepala Daerah Oleh Panitia Pengawas Pemilu di Kabupaten Purworejo Tahun 2015……..... 109
C. Faktor yang Menghambat Pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah Di Kabupaten Purworejo Tahun 2015..... 117

D. Upaya Dalam Menangani Faktor Penghambat Pemilihan Umum Kepala Daerah Kabupaten Purworejo Tahun 2015……... 123

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan..... 126
B. Saran..... 128

DAFTAR PUSTAKA..... 130

ABSTRAK

Penelitian yang berjudul "EvaluasiPenyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah Oleh Panitia Pengawas Pemilu Kabupaten Purworejo Tahun 2015" ini mengangkat empat rumusan masalah, yakni bagaimana penyelenggaraan Pemilihan Umum Kepala Daerah oleh Panitia Pengawas Pemilu Kabupaten

Purworejo tahun 2015?, bagaimana pengawasan terhadap penyelenggaraan Pemilihan Umum Kepala Daerah oleh Panitia Pengawas Pemilu Kabupaten Purworejo tahun 2015?, faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan pemilihan kepala daerah di Kabupaten Purworejo tahun 2015? Serta bagaimana upaya dalam menangani faktor penghambat Pemilihan Umum Kepala Daerah Kabupaten Purworejo tahun 2015?Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara studi pustaka dan dokumen, serta wawancara dengan beberapa narasumber. Analisa data dilakukan dengan pendekatan empiris dan pendekatan konseptual yang kemudian diolah dan disusun secara sistematis dan hasilnyadisajikan dengan cara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan, masih banyaknya kendala yang dialami oleh Panitia Pemilukada dari tingkat Kabupaten hingga tingkat desa, baik dalam jumlah keikutsertaan pemilih, kontur tanah di Kabupaten Purworejo, data kependudukan, tingginya tingkat golput di masyarakat, pihak panitia yang kurang mampu mengatasi situasi darurat, pelanggaran kampanye yang masih ditemukan diberbagai daerah adalah penghambat jalannya Pemilihan Umum Kepala Daerah Kabupaten Purworejo tahun 2015. Kemudian solusi dari permasalahan tersebut antara lain kesadaran masyarakat ditingkatkan lagi, Alat peraga kampanye yang dibuat lebih menarik, suapaya minat pemilih lebih meningkat, SDM panitia Pilkada diasah lagi, supaya bisa menangani situasi darurat dengan cepat dan tanggap, adanya peringatan yang tegas atau sanksi yang mengikat terkait pelanggaran kampanye, karena masih banyak ditemukan APK yang belum dibersihkan dari ruang publik, karena pelanggaran tersebut sudah diatur dalam Undang – Undang sehingga terdapat sanksi yang mengikat.kemudian dari masyarakat lebih peka dan ikut serta dalam mengawasi jalannya Pemilukada di periode selanjutnya supaya kendala – kendala yang terjadi dalam Pemilukada pada tahun 2015 bisa menjadi koreksi di masa depan.

Kata Kunci: Penyelenggaraan, Pilkada Serentak, Komisi Pemilihan Umum,Panitia Pengawas Pemilu.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Layanan transportasi online merupakan salah satu bentuk inovasi baru dalam bidang usaha transportasi. Dalam rangka memenuhi tuntutan konsumen, pelaku usaha transportasi berlomba-lomba menyajikan sistem pelayanan yang efisien dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Saat ini masyarakat sudah mulai akrab dengan layanan transportasi berbasis aplikasi online. salah satunya adalah aplikasi GO-JEK. Selain memberi banyak kemudahan bagi konsumen, GO-JEK juga merupakanlapangan pekerjaan yang cukup besar bagi para pencari kerja.Hal tersebut membuat kehadiran GO-JEK disambut baik oleh masyarakat kebanyakan.Hasilnya GO-JEK tetap mampu bertahan di dunia bisnis transportasi meski sempat menuai protes keras dari para pelaku usaha transportasi lainnya. Sistem layanan transportasi online dirasa sangat menguntungkan bagi para pengemudi GO-JEK. Untuk satu kali layanan pengemudi GO-JEK memperoleh 80 persen dari harga yang dibayar oleh konsumen, sedangkan 20 persennya menjadi bagian pihak perusahaan.[1] Masyarakat pada umumnya dan pengemudi GO-JEK khususnya begitu mengapresiasi inovasi bisnis transportasi ini.

Jasa layanan transportasi online GO-JEK disediakan oleh PT. Gojek Indonesia yang bekerja sama dengan seluruh pengemudi GO-JEK di beberapa

[1]http://news.metrotvnews.com/read/2015/02/23/361932/gojek-terapkan-sistem-bagi-hasil, pada hari Senin, tanggal 11 Desember 2016, Pukul 22.12 WIB.

kota di Indonesia.Kerja sama antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK dituangkan dalam perjanjian kemitraan yang dibuat dalam bentuk perjanjian tertulis dan perjanjian elektronik. [2] Kemitraan merupakan suatu hubungan kerja sama antara pelaku usaha kecil, usaha mikro, usaha menengah, dan usaha besar.Jika pada awal kemunculannya GO-JEK harus menghadapi masalah penolakan dari beberapa kalangan di masyarakat hingga masalah perizinan, maka berbeda dengan keadaan saat ini dimana permasalahan justru datang dari internal GO-JEK sendiri.Seiring berjalannya bisnis layanan transportasi online GO-JEK di berbagai kota, sedikit demi sedikit masalah mulai muncul ke permukaan. Permasalahan berkaitan dengan kebijakan perusahaan yang dinilai melanggar hak para pengemudi GO-JEK baik sebagai mitra maupun sebagai pekerja. Sehingga para pengemudi GO-JEK berusaha mencari perlindungan hukum. Sejak tahun 2015 sampai sekarang para pengemudi GO-JEK telah beberapa kali melakukan aksi unjuk rasa demi menyuarakan hak-hak mereka baik sebagai mitra maupun sebagai pekerja.[3]

Pada tanggal 16 November 2016 para pengemudi GO-JEK melakukan aksi unjuk rasa di Jakarta. Mereka menyatakan bahwa PT. GO-JEK Indonesia telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan. Mereka juga menyebut perjanjian

---

[2] Perjanjian Elektronik GO-JEK, dikutip melalui http://lintasgojek.blogspot.co.id/2016/06/perjanjian-elektronik-driver-dengan.html, pada hari Rabu, tanggal 7 Desember 2016, pukul 21.14 WIB.

[3] http://www.konfrontasi.com/content/nasional/kisruh-pengemudi-gojek-sudah-dimulai-bisa-payah-nadiem-makarim, pada tanggal 7 Desember 2016, pukul 21.26 WIB.

antara mereka dengan PT. GO-JEK Indonesia sebagai perjanjian kerja. Menurut koordinator aksi, mereka berpegang pada perjanjian kerja dengan pengemudi.[4]

Sebagai masyarakat awam dapat dimaklumi jika para pengemudi GO-JEK tidak begitu paham perbedaan antara hubungan kemitraan dengan hubungan kerja. Para pengemudi GO-JEK hanya mengetahui bahwa mereka bekerja dengan PT. GO-JEK Indonesia sebagai perusahaan yang mengelola layanan transportasi online. Sebagian masyarakat termasuk para pengemudi GO-JEK berpandangan bahwa hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK adalah hubungan kerja. Menurut mereka permasalahan hukum di antara keduanya seharusnya dapat diselesaikan dengan hukum ketenagakerjaan. Padahal, pihak perusahaan dalam hal ini PT. GO-JEK Indonesia secara tegas menyatakan bahwa hubungan hukum yang terjadi adalah hubungan kemitraan yang sama sekali tidak diatur di dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan hanya mengatur hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja. Hubungan kerja sendiri lahir setelah adanya perjanjian kerja.

Perjanjian Kerja diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan), Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, serta Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III tentang Perikatan.Perjanjian kerja akan secara otomatis melahirkan hubungan kerja antara

---

[4] http://www.cnnindonesia.com/nasional/20151116170333-20-92013/pengemudi-tuding-gojek-langgar-uu-ketenagakerjaan/, pada hari Rabu, tanggal 23 November 2016, pukul 16.34 WIB.

pekerja dengan pengusaha. Meskipun perjanjian kerja juga dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak, pekerja tidak begitu memiliki posisi tawar yang baik karena pengusaha cenderung berada pada posisi yang lebih dominan dalam menentukan isi perjanjian. Ketidakseimbangan kedudukan para pihak merupakan pembeda utama antara perjanjian kerja dengan perjanjian pada umumnya.

Perjanjian kemitraan sebagaimana perjanjian pada umumnya, meletakkan para pihak pada kedudukan yang setara. Para pihak dalam perjanjian kemitraan mempunyai posisi tawar yang seimbang dalam pembuatan perjanjian, sehingga di dalam hubungan kemitraan tidak terjadi kesenjangan antara kedudukan pihak yang satu dengan pihak yang lainnya sebagaimana yang terjadi di dalam hubungan kerja. Perjanjian kemitraan dibuat sepenuhnya berdasarkan asas kebebasan berkontrak. Namun demikian, pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kemitraan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kemitraan diatur di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2013 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008Tentang Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah, serta Peraturan Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) Nomor 01 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pengawasan Pelaksanaan Kemitraan. Maka, isi dan pelaksanaan perjanjian harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan tersebut.

Perbedaan pemahaman terhadap hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK disebabkan oleh isi perjanjian kemitraan yang menunjukkan ketidaksetaraan posisi dan kedudukan para pihak. Perusahaan

memiliki posisi yang lebih dominan dibanding pengemudi GO-JEK sebagai mitra usaha. Dengan demikian, terlihat adanya ketidakjelasan hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK. Para pengemudi GO-JEKberdasarkan nama dan isi perjanjian berkedudukan sebagai mitra usaha, akan tetapi pada pelaksanaannya mereka merasa diperlakukan sebagai pekerja. senaga dengan hal tersebut, Dendy R. Sutrisno mengemukakan bahwa belum dapat dipastikan apakah hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK merupakan hubungan kemitraan sebagaimana dimakud oleh Undang-Undang UMKM, perlu dilakukan pengkajian mengenai hubungan hukum yang terjadi antara kedua pihak tersebut, sampai saat ini status hubungan hukumnya masih berada di *grey area* atau dapat dikatakan belum jelas.[5] Meskipun kemudian dikatakan bahwa hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK lebih menyerupai hubungan kerja dibandingkan kemitraan, tetap disarankan agar dilakukan pengkajian mengenai hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK, sehingga dapat secara jelas diketahui peraturan dalam bidang hukum apa yang sebaiknya diterapkan.[6]

Sebagai bagian dari warga negara Indonesia, para pengemudi GO-JEK berhak atas perlindungan hukum. Pasal 1601c KUHPerdata mengatur bahwa:

> "jika suatu perjanjian mengandung tanda-tanda suatu perjanjian perburuhan beserta tanda-tanda suatu perjanjian dari perjanjian jenis lain, maka berlakulah baik ketentuan-ketentuan perihal perjanjian perburuhan, maupun ketentuan-ketentuan perihal perjanjian lain, yang tanda-tandanya ikut terkandung didalamnya itu; jika ada pertentangan diantara ketentuan-ketentuan ini, maka berlakulah ketentuan perjanjian perburuhan".

[5]Wawancara dengan Dendy R. Sutrisno, Plt. Kepala Biro Hukum, Hubungan Masyarakat, dan Kerja Sama KPPU, di Jakarta, tanggal 07 Februari 2017.

[6]*Ibid.*

Permasalahan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah khususnya agar dapat diselesaikan menurut hukum sebagaimana mestinya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut ke dalam penelitian berjudul: *Hubungan Hukum Antara PT. GO-JEK Indonesia Dengan Pengemudi GO-JEK Dalam PerspektifHukum Ketenagakerjaan.*Penelitian ini akan difokuskan pada isi perjanjian yang dilaksanakan oleh PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEKdikaji dari perspektif hukum ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraianlatar belakang di atas, penulis merumuskan beberapa permasalahan sebagai kerangka acuan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini. Adapun permasalahan yang akan menjadi pokok pembahasan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana hubungan kemitraan antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK ditinjau dari isi perjanjian kemitraan?
2. Apakah hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kemitraan antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK jika ditinjau dari hukum isi perjanjuan kemitraan.
2. Untuk menganalisa apakah hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoretis maupun praktis.

1. Dari segi teoretis,penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sehingga dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman khususnya bagi penulis dan masyarakat pada umumnya.
2. Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam menjalankan fungsi pengawasan dan perlindungan terhadap masyarakat di bidang ketenagakerjaan.

E. Kerangka Teori

1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Namun pengertian tersebut dikatakan tidak lengkap

karena terlalu luas, sehingga J. Satrio mengusulkan suatu rumusan yang lebih lengkap, yaitu: “perjanjian adalah suatu perbuatan yang terjadi antara satu atau dua orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang lain atau dimana kedua belah pihak saling mengikatkan diri.” [7]

Suatu perjanjian agar dapat dikatakan sebagai perjanjian yang sah harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam Pasal 1320 KUHPerdata yang terdiri dari syarat subjektif dan syarat objektif. Syarat subjektif dalam perjanjian yaitu adanya kesepakatan dan kecakapan para pihak. Syarat objektif dalam perjanjian yaitu adanya suatu hal tertentu dan sebab yang halal. Terdapat perbedaan mengenai akibat hukum yang timbul dari tidak terpenuhinya kedua syarat tersebut. Akibat hukum tidak terpenuhinya syarat subjektif adalah perjanjian dapat dibatalkan, sedangkan akibat hukum dari tidak terpenuhinya syarat objektif adalah perjanjian batal demi hukum.

Dalam Pasal 1338 KUHPerdata terkandung 4 (empat) asas perjanjian yang dijelaskan sebagai berikut.

a. Asas konsensualisme yaitu suatu perjanjian harus berdasarkan konsensus atau kesepakatan para pihak yang mebuat perjanjian.[8] Ketentuan mengenai asas konsensualisme termuat dalam Pasal 1458 KUHPerdata yang menyatakan bahwajual beli sudah terjadi ketika telah ada kesepakatan antara para pihak mengenai barang dan harganya meskipun barangnya belum diserahkan dan harga belum dibayar. Maksud dari asas ini menurut

[7] Ridwan Khairandy, *Hukum Kotrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan,* Yogyakarta: FH UII Press, 2014, hlm.59.

[8] *Ibid.*,hlm. 90.

Djumadi adalah, bahwa perjanjian lahir sejak tercapainya kata sepakat di antara para pihak yang membuat perjanjian.[9]

b. Asas *pacta sunt servanda* atau asas kekuatan mengikatnya kontrak yaitu suatu perjanjian menjadi hukum bagi para pihak yang membuat perjanjian, sehingga para pihak harus mematuhi isi perjanjian.[10]

c. Asas kebebasan berkontrak yaitu setiap orang bebas mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja.[11] Sutan Remy Sjahdeini menyimpulkan ruang lingkup kebebasan berkontrak yaitu:[12]

   1) kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian;
   2) kebebasan untuk memilih dengan pihak siapa ia ingin membuat perjanjian;
   3) kebebasan untuk memilih causa perjanjian yang akan dibuatnya;
   4) kebebasan untuk menentukan objek suatu perjanjian;
   5) kebebasan untuk menentkan bentuk suatu perjanjian; dan
   6) kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan undang-undang yang bersifat opsional.

d. Asas itikad baik, maksudnya para pihak harus memiliki itikad baik dalam membuat dan melaksanakan perjanjian.

---

[9]Djumadi, *Op.Cit.,* hlm. 17.
[10]Ridwan Khairandy, *Op.Cit.,*hlm. 91.
[11]Djumadi, Op.Cit., hlm. 16-17.
[12]Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit di Indonesia*, Jakarta: Institut Bankir Indonesia, 1993, hlm 47 sebagaimana dikutip oleh Ridwan Khairandy dalam bukunya yang berjudul *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan,* Yogyakarta: FH UII Press,hlm. 87

Selain 4 (empat) asas tersebut, masih terdapat asas-asas lain yang juga penting untuk diperhatikan, salah satunya yaitu asas keseimbangan. Asas keseimbangan maksudnya kedudukan para pihak dalam perjanjian harus seimbang.

2. Perjanjian Kemitraan

Kemitraan menurut Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah adalah kerja sama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan Usaha Besar. Prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan harus diterapkan dalam setiap pelaksanaan kemitraan.

Berdasarkan unsur-unsur dalam pengertian tersebut, Haji Salim dan Erlies Septiana Nurbani mengartikan perjanjian kemitraan sebagai kontrak atau perjanjian yang dibuat antara usaha mikro, kecil, dan menengah dengan usaha besar, dimana usaha besar berkewajiban memberikan program kemitraan, pembinaan dan pengembangan kepada usaha mikro, kecil, dan menengah, dan yang terakhir berhak untuk menerima program tersebut sesuai kesepakatan yang telah dibuat antara keduanya.[13].

Pasal 29 PP No. 17 Tahun 2013 mengatur bahwa kemitraan dituangkan dalam perjanjian kemitraan secara tertulis baik dalam Bahasa Indonesia, maupun Bahasa Asing, yang sedikitnya memuat ketentuan mengenai:

[13]H. Salim H.S. dan Erlies Septiana Nurbani, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hlm. 119.

a. kegiatan usaha;

b. hak dan kewajiban masing-masing pihak;

c. bentuk pengembangan;

d. jangka waktu; dan

e. penyelesaian perselisihan.

Perjanjian kemitraan sebagaimana perjanjian pada umumnya harus mengikuti asas-asas perjanjian. Oleh karena itu, isi perjanjian harus ditentukan berdasarkan kesepakatan para pihak. Selain itu, kedudukan para pihak dalam pembuatan perjanjian haruslah setara, serta memperhatikan proporsionalitas hak dan kewajiban masing-masing pihak.

3. Perjanjian Kerja

Subekti dalam bukunya berjudul "Aneka Perjanjian" menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah: perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.[14]

Menurut Pasal 1 angka 14Undang-Undang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat

[14]Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni Bandung, Hlm. 63 sebagaimana dikutip oleh Djumadi dalam bukunya yang berjudul *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja, 2002*, Jakarta: Rajawali Press, 1977, hlm. 24.

secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja dibuat dengan memperhatikan syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu[15]:

a. kesepakatan kedua belah pihak;
b. kecakapan melakukan perbuatan hukum;
c. adanya pekerjaan yang dijanjikan; dan
d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berakhirnya perjanjian kerja menurut Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebabkan oleh alasan-alasan berikut:

a. pekerja meninggal dunia;
b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan
d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

4. Hubungan Kerja

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan hubungan kerja didefinisikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh

[15]Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010, hlm. 46.

berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, perintah. Agusmidah dalam bukunya menjelaskan bahwa dalam pengertian hubungan kerja terkandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan beradadi bawah pimpinan pihak lain yang disebut majikan/pimpinan/pengusaha.[16]

Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatakan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja memiliki 3 (tiga) ciri khas yaitu adanya pekerjan, adanya perintah, dan adanya upah.[17]

F. Metode Penelitian

Dalam tradisi penelitian hukum terdapat dua jenis penelitian, yaitu penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang menggunakan sumber data sekunder atau data yang diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan.[18] Di sisi lain, penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum positif tidak tertulis mengenai perilaku anggota masyarakat dalam hubungan hidup bermasyarakat.[19] Namun, apabila dikehendaki peneliti dapat menggabungkan kedua jenis penelitian tersebut dalam satu penelitian yang disebut dengan metode penelitian hukum normatif-empiris.[20]

---

[16]*Ibid.,* hlm. 43.
[17]*Ibid.,* hlm. 46.
[18]Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum, Normatif & Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, hlm. 154.
[19]Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004, hlm. 155.
[20]Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Op.Cit.*, hlm. 155.

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

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode penelitian hukum normatifkarena penulis akan menggunakan data yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan untuk menjawab pokok permasalahan yang ada.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah hubungan hukumantara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK.

3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini terdiri dari:

a. pengemudi GO-JEK di Yogyakarta;
b. Dendy R. Sutrisno, Plt. Kepala Biro Hukum, Hubungan Masyarakat, dan Kerja Sama KPPU; dan
c. Dr. Agus Mulya Karsona, SH., MH., Dosen Fakultas Hukum Universitas Padjajaran Bandung.

4. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. pendekatan perundang-undangan (yuridis) yaitu pendekatan penelitian dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang diketengahkan;[21]dan

[21]Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2008, hlm. 93.

b. pendekatan konseptual (yuridis normatif) yaitu pendekatan penelitian yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yangberkembang di dalam ilmu hukum,[22]dan dalam pendekatan konseptual penulis merujuk pada prinsip-prinsip hukum yang dapat ditemukan dalam pandangan-pandangan para sarjana hukum ataupun doktrin-doktrin hukum.[23]

5. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder dengan penjelasan berikut ini.

a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung melalui wawancara dengan subjek penelitian.

b. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang terdiri atas:

1) bahan hukum primer merupakan bahan yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis, yaitu :

a) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;

2) bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang tidak mempunyai kekuatan hukum secara yuridis meliputi buku, majalah, surat kabar, literatur, dan

[22]*Ibid.,* hlm. 95

[23]Naskah Akademik RU Hukum Acara Perdata yang disusun oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) Tahun 2011 sebagaimana dikutip oleh Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi dalam bukunya berjudul *Penelitian Hukum (Legal Research),* Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hlm. 155.

hasil penelitian terdahulu yang berkatian dengan perjanjian kemitraan dan perjanjian kerja;

3) bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang berfungsi sebagai sumber data pelengkap bagi penulis seperti kamus, internet dan ensiklopedia hukum.

6. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui kegiatan studi pustaka dan wawancara dengan penjelasan berikut ini.

a. Studi pustaka adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasikan secara luas serta dibutuhkan dalam penelitian hukum normatif.[24]Studipustaka dilakukan terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier.

b. Wawancara adalah kegiatan pengumpulan data primer yang bersumber langsung dari responden penelitian di lapangan (lokasi). [25] Wawancara dilakukan dengan maksud memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mendukung materi penulisan.

7. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan mengkaji dan menelaah hasil pengolahan data. Analisis data dilakukan secara kualitatif, artinya menguraikan data secara

[24]Abdulkadir Muhammad, Op.Cit., hlm. 81
[25]*Ibid.,* hlm. 86

bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif, sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data.[26]

G. Sistematika Penulisan

Bab pertama berisi penjelasan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori dan metode penelitian yang digunakan. Sebagai penutup pada bagian akhir dijelaskan sistematika penulisan.

Bab kedua berisi kajian normatif mengenai hubungan kerja beserta unsur-unsurnya, perjanjian kerja beserta unsur-unsurnya, dan hubungan Industrial serta pihak-pihak yang berada di dalamnya. Pada bagian ini akan dikemukakan pendekatan teoritik mengenai pokok permasalahan yang diangkat. Data yang digunakan sebagai bahan dalam penulisan bersumber dari peraturan perundang–undangan dan literature-literatur hukum.

Bab ketiga berisi pembahasan atau pemaparan hasil analisis data yang telah diperoleh. Pertama akan dijelaskan tentang hubungan kemitraan antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK berdasarkan isi perjanjian, kemudian diteruskan dengan pemaparan analisis yuridis hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK ditinjau dari hukum ketenagakerjaan.

Bab keempat berisi simpulandan saran terkait pokok permasalahan yang dibahas. Penulis menarik simpulan dari apa yang telah dikemukakan pada bab–bab sebelumnya serta memberikan saran – saran berdasarkan hasil penelitian.

---

[26]*Ibid.,* hlm. 172

Daftar Pustaka, merupakan daftar referensi yang digunakan penulis untuk mendukung materi penulisan skripsi ini. Referensi yang digunakan berupa buku-buku hukum, peraturan perundang-undangan, dan data elektronik seperti berita,jurnal atau artikel yang diambil dari internet.

BAB II

TINJAUAN UMUM MENGENAI HUBUNGAN KERJA DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Pengertian Hubungan Kerja dan Unsur-Unsurnya

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja menurut Soepomo ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian antara kedua belah pihak, mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.[27] Kemudian Lalu Husni menjelaskan bahwa hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.[28]

Di masyarakat Indonesia dikenal adanya macam-macam hubungan lain antara dua belah pihak yang dasarnya adalah juga melakukan pekerjaan dengan pembayaran sebagai balas jasa, tetapi tidak dinamakan hubungan kerja, misalnya seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, pengacara dengan kliennya, dan

[27] Abdul Hakim, *Pengantar, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 25.

[28] Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 65.

notaris dengan kliennya.[29] Hubungan semacam ini bukanlah hubungan kerja karena tidak ada wewenang pada pihak pemberi kerja untuk memimpin dan/atau memberi petunjuk terutama berkenaan dengan cara melakukan perkerjaan itu.[30]

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, perintah. Objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja,[31] sedangkan subjek hukum dalam hubungan kerja yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Namun, menurut Asri Wijayanti subjek hukum dalam hubungan kerja telah mengalami perluasan, yaitu dapat meliputi perkumpulan majikan, gabungan perkumpulan majikan, serikat pekerja/buruh, serta gabungan serikat pekerja/buruh.[32]

2. Unsur-Unsur Hubungan Kerja

Dari pengertian hubungan kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat diketahui unsur-unsur hubungan kerja yaitu: 1) adanya para pihak yang terdiri dari pengusaha dan pekerja/buruh; 2) adanya perjanjian kerja dengan unsur pekerja, pengusaha, syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak; 3) pekerjaan; 4) perintah; dan 5) upah.

Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu: a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu

---

[29]Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*, Ctk. Keenam, Djambatan, Jakarta, 1987, hlm. 1.
[30]*Ibid.*, hlm. 2.
[31]Asri Wijayanti, *Op.Cit*., hlm. 40.
[32]*Ibid.*, hlm. 38.

perusahaan milik sendiri; b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; serta c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yng berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Pekerja/buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Selain itu, untuk melahirkan hubungan kerja harus terpenuhi unsur perjanjian kerja. Adanya suatu perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja juga dipertegas dalam ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Kemudian harus ada unsur pekerjaan, perintah, dan upah yang menurut para ahli merupakan ciri khas dari hubungan kerja.

Dalam suatu perjanjian harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 1603a KUHPerdata yang berbunyi: buruh wajib melakukan sendiri pekerjaaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.[33] Selain itu, pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja harus berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.[34]

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha atau pemberi kerja untuk melakukan perjanjian sesuai

---

[33]Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2003,hlm. 41.

[34]Djumadi, *Op.Cit.*, hlm. 28.

dengan yang diperjanjikan.[35] Hal demikian menunjukkan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu majikan atau pengusaha.[36]Perintah sebagai salah satu unsur hubungan kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan bermakna pernyataan lisan atau tulisan, langsung atau tidak langsung, pengusaha terhadap pekerja dengan unsur: 1) perintah itu perintah untuk melakukan pekerjaan; 2) perintah itu dalam lingkup hubungan kerja; dan 3) perintah itu dilakukan dalam kekuasaan atau kewenangan.[37] Perintah itu merupakan perintah untuk melakukan pekerjaan dan dalam lingkup hubungan kerja, Abdul Rachman Budiono memberi contoh seorang wanita yang bekerja sebagai analis kredit di salah satu dealer sepeda motor, setiap jam 10 pagi ia diperintah untuk menjemput anak pengusaha dari sekolahnya, dalam perkara ini perintah "menjemput anak pengusaha" tidak bertautan dengan melakukan pekerjaan dalam lingkup hubungan kerja.[38] Kemudian perintah dilakukan dalam kekuasaan atau kewenangan maksudnya pengusaha sebagai pemegang kekuasaan tidak dapat setiap saat memberikan perintah kepada pekerja, misalnya pada waktu istirahat.[39]

Dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya di dalam perjanjian.[40] Pekerja tidak boleh melakukan pekerjaan sekehendak majikan, juga tidak boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup karena akan

---

[35]Lalu Husni, *Op.Cit*., hlm. 42.

[36]Djumadi, *Op.Cit*., hlm. 30.

[37]Abdul Rachmad Budiono, "*Makna 'Perintah' Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Arena Hukum*, diambil dari http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=311369, pada hari Rabu, tanggal 14 Maret 2017, pukul 22. 43 WIB.

[38]*Ibid.*

[39]*Ibid.*

[40]Lalu Husni, *Loc.Cit.*

menghilangkan sifat pribadi manusia, sehingga yang terjadi bukanlah perjanjian kerja melainkan perbudakan.[41]

Selanjutnya pekerja berhak menerima upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruhyang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah merupakan tujuan utama dari bekerja, jika seseorang bekerja dengan tujuan utama selain mendapatkan upah, maka sulit untuk dikatakan sebgai perjanjian kerja.[42] Pemberian upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun dalam prakteknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak mengurangi kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang.[43]

B. Pengertian dan Pihak-Pihak di dalam Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan Industrial menurut Pasal 1 angka 16 Undanag-Undang Ketenagakerjaan adalah hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar

[41]Djumadi, *Op.Cit.*, hlm. 31.
[42]*Ibid.*, hlm. 32.
[43]*Ibid.*, hlm. 33.

Negara Republik Indonesia Tahun 1945.Landasan hukum hubungan industrial terdiri dari landasaan idiil, yakni Pancasila, landasan konstitusional yakni Undang-Undang Dasar 1945, dan landasan operasional yakni GBHN yang ditetapkan MPR serta kebijakan-kebijakan lain dari pemerintah.[44]

2. Pihak-Pihak dalam Hubungan Industrial

Pihak-pihak dalam hubungan industrial yaitu:

a. Pekerja/Buruh

Secara definitif istilah "buruh"dapat diartikan orang yang bekerja di bawah perintah orang lain, dengan menerima upah karena dia melakukan pekerjaan di perusahaan, sebagai pengganti istilah"buruh"kini digunakan istilah "pekerja" yang memiliki makna lebih luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan; baik dalam hubungan pekerjaan maupun di luar hubungan pekerjaan.[45] Sedikit berbeda dengan pengertian pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya menunjuk pada orang yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja.

b. Pengusaha/Majikan

Istilah "pengusaha"digunakan untuk menggantikan istilah "majikan" karena dianggap lebih tepat untuk menjelaskan kedudukannya dalam

[44] Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 89.

[45]John Suprihanto, *Hubungan Industrial, Sebuah Pengantar*, BPPE Yogyakarta, Yogyakarta, 2002, hlm. 29.

Hubungan Industrial Pancasila.[46] Istilah "pengusaha"secara definitif adalah seseorang yang dengan bebas mempekerjakan orang lain (pekerja) dengan memeberi upah untuk bekerja pada perusahaannya.[47] Pengertian ini lebih mendekati pengertian pemberi kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berbeda dengan pengusaha yang oleh Undang-Undang diartikan sebagaiorang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan baik yang merupakan miliknya sendiri maupun bukan miliknya sendiri, atau orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

3. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Istilah "Serikat Pekerja" menggantikan istilah "Serikat Buruh", merupakan serikat atau asosiasi para pekerja untuk jangka waktu yang panjang dan berlangsung terus-menerus dibentuk dan diselenggarakan dengan tujuan memajukan atau mengambangkan kerjasama dan tanggung jawab bersama baik antara para pekerja, maupun antara pekerja dengan pengusaha.[48] Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan serikat pekerja/serikat buruh sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat

[46]*Ibid.*, hlm. 30.
[47]*Ibid.*
[48]*Ibid.*

bebas, terbuka, mendiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

4. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan organisasi para pengusaha Indonesia yang menjadi wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam usaha melalui kerjasama yang terpadu serasi antara pengusaha, pemerintah, dan pekerja.[49]

C. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan jenis kontrak timbal balik, yaitu kontrak atau perjanjian yang menimbulkan hak dan kewajiban pada kedua belah pihak. Perjanjian kerja juga merupakan jenis perjanjian bernama karena termasuk salah satu kontrak yang disebutkan dan diatur dalam KUHPerdata. Perjanjian kerja kemudian mulai diatur secara khusus dalam peraturan perundang-undangan di luar KUHPerdata. Perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan indonesia dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601a KUHPerdata adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan

[49]I*bid.,* hlm. 31-32.

dengan menerima upah. Selain itu, R. Iman. Soepomo mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah. [50] Kemudian Subekti dalam bukunya berjudul "Aneka Perjanjian" menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah: perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.[51]

Perkataan "di bawah perintah" merupakan norma dalam perjanjian kerja dan membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Perihal ketentuan "di bawah" ini mengandung arti bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya, atau dibawah Perintah atau Pimpinan orang lain, berarti ada unsur enang perintah. Dan dengan adanya unsur wenang perintah berarti antara kedua pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi.[52]

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa kedudukan buruh atau pekerja tidak sama dan seimbang dengan kedudukan majikan, sehingga dalam melaksanakan

---

[50]Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan Kerja*, PPKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968, hlm. 9, sebagaimana dikutip oleh Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2002, hlm. 23.

[51]Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni Bandung, hlm. 63 sebagaimana dikutip oleh Djumadi dalam bukunya yang berjudul *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja, 2002,* Rajawali Press, Jakarta, 1977, hlm. 24.

[52]*Ibid.*

hubungan hukum atau kerja, kedudukan antara kedua belah pihak tidaklah sama dan seimbang,[53] Jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1313 KUHPerdata,dimana kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang, jelas berlainan dengan pengertian perjanjian kerja pada pasal 1601a KUHPerdata.[54] Walaupun pada prinsipnya para pihak dalam perjanjian kerja mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang, akan tetapi dikarenakan beberpa aspek disekelilingnya pada kenyataannya menunjukkan bahwa kedudukan dan derajat para pihak dalam perjanjian kerja menjadi tidak sama dan seimbang.[55] Aspek-aspek yang dimaksud ialah kedudukan, ekonomi, sosial, dan pendidikan buruh yang rendah sehingga menimbulkan pandangan bahwa orang-orang yang melakukan pekerjaan untuk kepentingan orang lain adalah orang-orang yang derajatnya sangat rendah.[56]

Ridwan Halim dan kawan-kawan mengemukaan bahwa perjanjian kerja ialah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.[57] Pengertian tersebut mulai mendekati pengertian perjanjian kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan

[53]*Ibid.,* hlm. 24-25.
[54]*Ibid*., hlm. 25.
[55]*Ibid*., hlm. 27.
[56]*Ibid*., hlm. 25.
[57]A. Ridwan Halim (dkk), *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, dikutip oleh Djumadi dalam buku berjudul *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja, 2002,* Rajawali Press, Jakarta, 1977, hlm. 26.

perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

2. Pihak-Pihak dalam Perjanjian Kerja

Undang-Undang ketenagakerjaan memberi definisi bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kemudian hubungan kerja didefinisikan sebagai hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah, dan upah.[58] Istilah pemberi kerja terdapat dalam pengertian perjanjian kerja, namun tidak terdapat dalam pengertian hubungan kerja. Berdasarkan pengertian perjanjian kerja dapat diketahui pihak-pihak dalam perjanjian kerja, yaitu pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja/buruh.

Pemberi kerja ialah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.[59] Pengusaha yaitu orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan baik yang merupakan miliknya sendiri maupun bukan miliknya sendiri, atau orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.[60] Sedangkan perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan

[58]Pasal 1 angka 14 dan 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[59]Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[60]Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, serta usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.[61]

Pekerja atau buruh ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.[62] Pengertian ini agak umum dan maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perseorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun.[63]

3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja menurut para ahli, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yakni: 1) adanya unsur *work* atau pekerjaan; 2) adanya unsur perintah; 3) adanya waktu; dan 4) adanya upah.[64]Namun, Undang-Undang Ketenagakerjaan menempatkan unsur pekerjaan, perintah dan upah sebagai unsur hubungan kerja.Unsur-unsur perjanjian kerja pada pengertian perjanjian kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan antara lain yaitu: para pihak yang terdiri dari pengusaha dan pekerja, syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak.

Dalam pasal penjelas Undang-Undang Ketenagakerjaan syarat kerja didefinisikan sebagai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.Disamping itu juga terdapat hak dan kewajiban para pihak yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan. Syarat Sah Perjanjian Kerja

---

[61]Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[62]Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[63]R. Joni Bambang S., *Loc.Cit.*
[64]Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 41-42.

Layaknya sebuah perjanjian terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian kerja dapat dikatakan sebagai perjanjian yang sah. Syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi syarat materiil dan syarat formil.[65] Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur: 1) adanya kata sepakat; 2) kecakapan berbuat hukum; 3) hal tertentu; dan 4) sebab yang halal.[66]

Sepakat yang dimaksud dalam syarat pertama ialah kesepakatan antara para pihak yang melakukan perjanjian dan pihak-pihak di dalam perjanjian kerja adalah buruh dan majikan.[67] Pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan, apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pula oleh pihak yang lain.[68]

Baik pihak pekerja maupun pengusaha harus cakap bertindak hukum untuk bisa membuat perjanjian kerja.[69] Seseorang dianggap cakap bertindak hukum apabila telah dewasa dan tidak berada di bawah pengampuan. [70] Dalam hukum ketenagakerjaan, seseorang dapat bekerja apabila usianya telah 18 tahun dan apabila terpaksa maka usia minimumnya adalah 15 tahun.[71]

---

[65]Asri wijayanti, *Op.Cit.,* hlm. 42.
[66]*Ibid.,* hlm. 42-43.
[67]*Ibid.,* hlm. 43.
[68]Lalu Husni, *Op.Cit.,* hlm. 43.
[69]*Ibid.,* hlm. 43.
[70]Asri Wijayanti, *Op.Cit.,* hlm. 44.
[71]*Ibid*., hlm. 45.

Syarat adanya hal tertentu dalam perjanjian kerja maksudnya adalah objek pekerjaannya jelas ada.[72] Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hkumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.[73]

Syarat sebab yang halal dalam perjanjian kerja menunjuk pada objek hubungan kerja, pekerja boleh melakukan pekerjaan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peratran perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.[74] Oleh karena itu, jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian yang harus disebutkan secara jelas.[75]

Keempat syarat di atas merupakan syarat materiil perjanjian kerja yang harus dipenuhi secara kumulatif agar dapat dikatakan sebagai perjanjian yang sah.[76] Selain itu, perjanjian kerja juga harus memenuhi syarat formil berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
c. jabatan atau jenis pekerjaan;
d. tempat pekerjaan;
e. besarnya upah dan cara pembayarannya;

[72]*Ibid.,*
[73]Lalu Husni, *Loc.Cit.*
[74]Asri Wijayanti, *Loc.Cit.*
[75]Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 44
[76]Asri Wijayanti, *Loc.Cit.*

f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Muatan atau ketentuan dalam perjanjian kerja di atas tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya 2 (dua) rangkap untuk diberikan kepada pihak pekerja dan majikan/pemberi kerja.

4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusahan yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.[77]

Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan kategori pekerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu antara lain:

1) pekerjaaan yang sekali selesai atau sementara waktunya;
2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3) pekerjaan yang bersifat musiman; atau

[77]Abdul Hakim, *Op.Cit.*, hm. 29.

4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.[78] Perjanjian kerja dapat diperpanjang atau diperbaharui.[79] Maksud dari diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja, sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan baru setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang wakru 30 hari.[80] Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1(satu) tahun. Sedangkan untuk pembaruan hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.[81] Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), maka secara otomatis hubungan kerja berakhir demi hukum,sehingga jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT secara normatif hanya boleh berlangsung selama 3 (tiga) tahun, baik untuk perpanjangan maupun pembaruan.[82]

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ialah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, dimana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum

[78]Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[79]Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[80]Abdul Hakim, *Op.Cit.*, hlm. 37.
[81]Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[82]Eko wahyudi, dkk,*Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 21.

karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[83] Pelanggaran dimaksud dalam pengertian tersebut ialah pelanggaran terhadap Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.[84]

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Sebab-sebab berakhirnya perjanjian kerja berdasarkan ketentuan dalam Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan antara lain: 1) pekerja meninggal dunia; 2) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; 3) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan 4) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah, dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan tanpa mengurangi hak-hak pekerja.[85]

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau bukan karena ketentuan dalam Pasal 61, pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib

[83]Abdul Hakim, *Op.Cit.*, hlm. 29—30.
[84]*Ibid.*, hlm 29.
[85]Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm. 51.

membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.[86]

D. Hubungan Kerja dalam Hukum Islam

1. Perjanjian dalam Hukum Islam

a. Pengertian Akad (Perjanjian)

Istilah "perjanjian" dalam hukum Indonesia disebut "akad" dalam hukum islam.[87] Menurut bahasa akad atau '*Aqad* mempunyai beberapa arti yaitu mengikat, sambungan, dan janji.[88] Perkataan *'aqad* mengacu pada terjadinya dua perjanjian atau lebih, yaitu bila seseorang mengadakan janji kemudian ada orang lain yang menyetujui janji tersebut serta menyatakan pula suatu janji yang berhubungan dengan janji yang pertama, maka terjadilah perikatan dua buah janji dari dua orang yang mempunyai hubungan antara yang satu dengan yang lain disebut perikatan (*'aqad*).[89] Definisi akad menurut Syamsul Anwar yaitu pertemuan ijab dan kabul sebagai pernyataan kehendak dua pihak atau lebih untuk melahirkan suatu akibat hukum pada objeknya.[90] Ijab adalah penawaran yang diajukan oleh salah satu pihak, sedangkan kabul adalah jawaban persetujuan yang diberikan mitra akad sebagai tanggapan terhadap penawaran pihak pertama.[91]

---

[86]Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 1tentang Ketenagakerjaan.

[87] Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah, Studi Tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 68.

[88]Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 44-45.

[89]*Ibid*., hlm. 45.

[90]Syamsul Anwar, *Loc.Cit.*

[91]*Ibid*., hlm. 69.

b. Rukun Akad

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya.[92] Menurut ahli-ahli hukum kontemporer, rukun yang membentuk akad itu ada empat, yaitu:[93]

1) para pihak yang membuat akad (*al-'aqidan*);
2) pernyataan kehendak para pihak (*shigatul-'aqd*);
3) objek akad (*mahallul- 'aqd*); dan
4) tujuan akad (*maudhu' al-'aqd*).

Menurut mazhab Hanafi yang dimaksud dengan rukun akad adalah unsur-unsur pokok yang membentuk akad dan unsur pokok yang membentuk akad itu hanyalah pernyataan kehendak masing-masing pihak berupa ijab dan kabul, sedangkan para pihak dan objek akad adalah unsur luar dan bukan merupakan esensi akad, sehingga bukan merupakan unsur akad. Kemudian ahli hukum islam modern, Az-Zarqa', menggabungkan kedua pandangan tersebut dengan mengatakan bahwa terdapat empat unsur akad yaitu: 1) para pihak; 2) objek akad; 3) tujuan akad; dan 4) rukun akad yaitu pernyataan kehendak para pihak yang dinamakan ijab dan kabul.[94]

Definisi *ijab* menurut ulama Hanafiyah ialah penetapan perbuatan tertentu yang menunjukkan keridaan yang diucapkan oleh orang pertama, baik yang menyerahkan maupun yang menerima, sedangkan *qabul* ialah orang yang berkata setelah orang yang mengucapkan *ijab*, yang menunjukkan keridaan atas ucpan

---

[92]*Ibid.*, hlm. 95.
[93]*Ibid.*, hlm. 96.
[94]Az-Zarqa', *Syarh al-Qawa'id al-Fiqiyyah*, dikutip dari Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah, Studi Tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 68.

orang pertama.[95] Namun, berbeda dengan pendapat ulama Hanafiyah, ulama lain berpendapat bahwa *ijab* adalah pernyataan yang keluar dari orang yang menyerahkan benda, baik dikatakan oleh orang pertama atau kedua, sedangkan *qabul* adalah pernyataan dari orang yang menerima benda.[96]*Ijab* dan *qabul* dapat dalam bentuk perkataan, perbuatan, isyarat, dan tulisan, semua bentuk *ijab* dan *qabul* itu mempunyai nilai kekuatan yang sama.[97]

c. Syarat Terbentuknya Akad

Masing-masing rukun (unsur) yang membentuk akad harus memenuhi syarat-syarat agar dapat berfungsi untuk membentuk akad.[98] Rukun Pertama, yaitu para pihak harus memenuhi dua syarat terbentuknya akad yaitu: 1) *tamyiz*; dan 2) berbilang.[99]*Tamyiz* merupakan tingkat kecakapan hukum para pihak dalam akad.[100] kecakapan hukum menurut hukum islam terbagi kepada dua macam, yaitu kecakapan menerima hukum (kecakapan hukum pasif), dalam islam disebut *ahliyyatul-wujub* dan kecakapan bertindak hukum (kecakapan hukum aktif), dalam islam disebut *ahliyyatul-ada'*.[101] Kecakapan menerima hukum adalah kelayakan seseorang untuk menerima hak dan memikul kewajiban, sedangkan kecakapan bertindak hukum adaah kelayakan seseorang untuk perkataan dan perbuatannya dianggap sah secara hukum syariah, artinya kemampuan seseorang untuk melahirkan akibat hukum melalui pernyataan kehendaknya dan bertanggung jawab

---

[95]Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah, Untuk IAIN, STAIN, PTAS, Dan Umum*, Pustaka Setia, Bandung, 2001, hlm. 45.

[96]*Ibid*., hlm. 46

[97]M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hlm. 104.

[98] Syamsul Anwar, *Op.Cit*., hlm. 97.

[99]*Ibid.*, hlm. 97-98.

[100]*Ibid.*, hlm. 108.

[101]*Ibid.*, hlm. 109.

atas perbuatannya [102] Masing-masing dari dua kecakapan tersebut dibedakan menjadi kecakapan sempurna dan tidak sempurna, sehingga secara keseluruhan terdapat empat tingkat kecakapan hukum, yaitu:[103]

1) kecakapan menerima hukum tidak sempurna (*ahliyyatul-wujub an naqishah*), yang dimiliki subjek hukum ketika berada dalam kandungan ibu;
2) kecakapan menerima hukum sempurna (*ahliyyatul-wujub al-kamilah*), yang dimiliki oleh subjek hukum sejak lahir hingga meninggal;
3) kecakapan bertindak hukum tidak sempurna (*ahliyyatul-ada' an-naqishah*), yang dimiliki subjek hukum ketika berada dalam usia *tamyiz*;
4) kecakapan bertindak hukum sempurna (*ahliyyatul-ada' al-kamilah*), yang dimiliki subjek hukum sejak menginjak dewasa hingga meninggal.

Periode *tamyiz* dalam hukum islam dimulai dari anak mencapai usia genap 12 tahun hingga usia dewasa yaitu genap 18 tahun (memasuki 19 tahun).[104] Syarat kedua bagi subjek akad ialah berbilang pihak maksudnya harus ada lebih dari satu pihak sehingga tidak ada akad yang hanya berdasarkan kehendak sepihak atau terjadi dengan diri sendiri.[105]

Rukun kedua, yaitu pernyataan kehendak harus memenuhi dua syarat juga, yaitu: 1) adanya persesuaian *ijab* dan *qabul*, dengan kata lain tercapainya kata sepakat; dan 2) kesatuan majelis akad.[106] Kesatuan majelis akad maksudnya *ijab* dan *qabul* dilakukan dalam satu majelis, yaitu suatu keadaan yang menggambarkan

[102]*Ibid.*, hlm. 110-111.
[103]*Ibid.*, hlm. 109-110.
[104]*Ibid.*, hlm. 116.
[105]*Ibid.*, hlm. 108.
[106]*Ibid.*, hlm. 98.

suatu proses transaksi, majelis itu dapat berbentuk tempat dilangsungkan akad atau keadaan selama proses berlangsung akad, sekalipun tidak pada suatu tempat.[107] Terdapat perbedaan pendapat mengenai syarat kesatuan majelis akad, ulama selain Mazhab Syafi'i tidak mengharuskan segera para pihak melakukan *ijab* dan *qabul* dalam satu waktu, kemudian menurut Mazhab Maliki, jika pihak penerima meminta tenggang waktu untuk menjawab atau mengucapkan *qabul*, maka permintaan itu harus dipenuhi, sedangkan ulama Mazhab Syafi'i mensyaratkan *qabul* dilaksanakan segera setelah *ijab*.[108]

Rukun ketiga, yaitu objek akad harus memenuhi tiga syarat, yaitu: 1) objek itu dapat diserahkan; 2) tertentu atau dapat ditentukan; dan 3) objek itu dapat ditransaksikan.[109] Selain itu, objek akad juga harus berbentuk harta, dimiliki seseorang, serta bernilai harta menurut *syara'*, sehingga ulama selain mazhab Hanafiyah bahwa najis seperti anjing, bangkai, dan darah tidak boleh dijadikan objek akad, karena barang najis tidak bernilai menurut *syara'*.[110] Sedangkan bagi rukun keempat mengenai objek akad hanya memerlukan satu syarat, yaitu tidak bertentangan dengan *syara'*.[111]

2. *Ijarah* (Sewa-Menyewa/Upah-mengupah)

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan majikan dimana pekerja mengikatkan dirinya untuk bekerja kepada pihak lain dengan menerima upah dan pihak pemberi kerja mengikatkan dirinya untuk memberi imbalan atau

[107]M. Ali Hasan, *Op.Cit*., hlm. 107-108.
[108]*Ibid.*, hlm. 108.
[109]*Ibid.*, hlm. 98.
[110]*Ibid.*, hlm. 106.
[111]*Ibid.*, hlm. 98.

upah dalam bentuk dan jumlah tertentu atas pekerjaan yang dilakukan pekerja. Hal mengenai pekerjaan yang dilakukan dengan menerima upah sebagai imbalan di dalam hukum islam disebut *ijarah* atau upah-mengupah.

Ijarah menurut ulama Hanafiyah berarti akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti.[112] Ada yang menerjemahkan *ijarah* sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang menerjemahkan sewa-menyewa, yakni mengambil manfaat dari barang.[113] Rachmat Syafe'i kemudian membagi *ijarah* menjadi dua yaitu *ijarah* atas jasa dan *ijarah* atas benda.[114]

Dasar hukum *ijarah* di dalam Al-Qur'an terdapat pada Surat At-Talaq ayat 6 yang artinya: "*jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu, maka berikanlah mereka upahnya."* Serta surat Al-Qashash ayat 26-27 yang artinya: "*salah seorang dari kedua wanita itu berkata, Ya ayahku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya, berkatalah dia (syu'aib), sesungguhnya sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun, maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu*."[115] Sedangkan dasar hukum *ijarah* lainnya terdapat dalam hadis riwayat Ibnu Majah yang artinya berbunyi: "*berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering*."

[112]Rachmat Syafe'i, *Op.Cit.,* hlm. 12.
[113]*Ibid.,* hlm. 122.
[114]*Ibid.*
[115]*Ibid.,* hlm. 123-124.

Serta hadis riwayat Bukhari dan Muslim yang artinya berbunyi: "*Berbekamlah kamu, lalu berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu*."[116]

Ijarah dalam artian upah-mengupah disebut dengan *ijarah 'ala al-'a'mal* yang terbagi menjadi *ijarah* khusus yaitu *ijarah* yang dilakukan oleh seorang pekerja, hukumnya seorang pekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang yang telah memberinya upah, dan *ijarah Musytarik*, yaitu *ijarah* yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama, hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain.[117] Berakhirnya *ijarah* menurut ulama disebabkan oleh hal-hal berikut.[118]

1) *Ijarah* dipandang habis dengan meninggalnya salah seorang yang akad, sedangkan ahli waris tidak memiliki hak untuk meneruskannya, nemun menurut jumhur ulama, *ijarah* itu tidak batal, tetapi diwariskan.
2) Pembatalan akad. Menurut ulama Hanafiyah, *ijarah* adalah akad yang dapat dibatalkan, sedangkan jumhur ulama berpendapat bahwa *ijarah* adalah akad lazim yang tidak dapat dibatalkan, kecuali dengan adanya sesuatu yang merusak pemenuhannya, seperti hilangnya manfaat.[119]
3) Terjadi kerusakan pada barang yang disewa.
4) Habis waktu, kecuali kalau ada uzur. Uzur adalah sesuatu yang baru yang menyebabkan *mudharat* bagi pihak yang akad.[120]

---

[116]Hendi Suhendi, *Op.Cit.,* hlm. 116.
[117]Rachmat Syafe'i, *Op.Cit.,* hlm. 133-134.
[118]*Ibid.,* hlm. 130.
[119]*Ibid.,* hlm. 129-130.
[120]*Ibid.,* hlm. 130.

3. Etos Kerja dalam Islam

Dalam islam mutlak diperlukan etos kerja yang didasarkan pada nilai-nilai islam agar dapat dimunculkan potensi kerja yang dikarenakan kecenderungan untuk melakukan kerja dengan semangat dan kecintaan.[121]Etos berasal dari kata Yunani, dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja.[122]Adapun etos kerja dalam islam antara lain dijelaskan sebagai berikut.

a. Bekerja Sebgai Ibadah

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (*khoiro ummah*).[123]Dalam islam bekerja tidak hanya sebuah aktifitas yang bersifat keduniaan semata, melainkan memiliki nilai ibadah kepada Allah SWT. Rasulullah SAW bersabda: barang siapa disiang hari kepayahan karena pekerjaan yang dilakukan dengan tangannya, maka pada petang hari itu ia menerima ampunan Allah", maka jelas bahwa dalam pandangan Islam kerja merupakan basis nilai.[124]Semua usaha dan aktivitas seorang mu'min, baik yang bercorak duniawiah maupun yang

[121]Nurjihad, *Apresiasi Islam Tentang Kerja, Ius Quia Iustum*, Jurnal Hukum, dikutip dari https://journal.uii.ac.id/index.php/IUSTUM/issue/view/586/showToc, pada hari Rabu, Tanggal 07 Juni 2017, Pukul 11.00 WIB.

[122]Toto Asmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Dana Bhakti Wakaf, Jakarta, 1995, hlm. 25.

[123]*Ibid.*, hlm. 29.

[124]Nurjihad, *Apresiasi Islam Tentang Kerja, Ius Quia Iustum*, Jurnal Hukum, dikutip dari https://journal.uii.ac.id/index.php/IUSTUM/issue/view/586/showToc, pada hari Rabu, Tanggal 07 Juni 2017, Pukul 11.00 WIB.

bercorak ukhrawiah pada hakikatnya tertuju pada satu titik tmpuan, yaitu keridhaan Allah SWT.[125] Sebagaimana firman Allah dalam Surah Adz-Dzariyat ayat 56 yang artinya: "*Dan aku (Allah) tidak menjadikan jin dan menusia melainkan supaya mereka beribadah kepada-Ku."* Ibadah dalam arti populer memang dimaksudkan shalat, do'a, puasa, haji, dan sebagainya, tetapi ibadah dalam pengertian yang luas, juga meliputi bidang duniawiyah yang kesemuanya itu dilakukan dengan niat mencari ridha Allah.[126]Denan demikian, bekerja tidak semata-mata aktivitas keduniaan yang berorientasi pada pencarian harta, melainkan juga suatu bentuk ibadah yang harus dilakukan dengan niat mencari keridhaan Allah SWT, sehingga dalam melakukan pekerjaan seorang mu'min juga harus memperhatikan ketentuan-ketentuan dalam syariat islam.

b. Tolong-menolong

Seorang muslim bukanlah hanya melulu melakukan habluminallah dalam pengertian yang sempit, melainkan juga dalam cakupan memberikan pelita atau kemanfaatan bagi lingkungannya.[127]Dalam islam juga terkandung ajaran-ajaran berkaitan dengan aspek sosial-ekonomi di masyarakat. Seperti pada sebuah hadist yang diriwayatkan oleh Bukhari: "*tidak beriman kepadaku orang yang tidur kenyang sementara tetanganya kelaparan."* Sebagaimana diketahui bahwa islam mengajarkan prinsip sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi sesamanya. Ajaran islam yang luhur dan indah senantiasa

[125]Hamzah Ya'qub, *Etos Kerja Islam, Petunjuk Pekerjaan yang Halal dan Haram dalam Syariat Islam*, Pedoman Ilmu Jaya, Jakarta, 2001, hlm. 13.
[126]*Ibid.*, hlm. 13-14.
[127]Toto Asmara, *Op.Cit.*, hlm. 50.

menggalakkan manusia agar terus berbuat ihsan di manapun dan kapanpun dengan berbuat amal sosial kepada sesama manusia.[128] Dengan demikian, bekerja dalam islam juga merupakan sarana tolong-menolong antar sesama umat manusia. Islam memerintahkan manusia untuk berlomba-lomba dalam kebaikan, saling tolong-menolong dalam bekerja merupakan bentuk persaingan umat islam dalam mengumpulkan amal kebaikan, sehingga persaingan dalam kebaikan bukan berarti saling melemahkan melainkan saling membantu dan mendorong orang lain agar dapat menjadi lebih baik dalam bekerja sekaligus beribadah keada Allah SWT.

c. Mewujudkan Kesejahteraan

Bekerja dalam islam adalah upaya untuk mewujudkan kesejahteraan. Manusia dianjurkan untuk bekerja agar dapat memperoleh kehidupan yang baik. Dalam Al-Qur-an Surah Al-Jumu'ah ayat 10 Allah SWT berfirman yang artinya: "*lantas apabila selesai shalat maka hendaklah kamu bertebaran di muka bumi, dan carilah kurnia Allah dan sebutlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu memperoleh kebahagiaan."*Ayat tersebut berisi perintah Allah kepada manusia untuk senantiasa bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya agar dapat memperoleh kebahagiaan. Seseorang tentu akan merasa bahagia tatkala ia telah berhasil mencapai kesejahteraan. Kesejahteraan akan tercapai ketika kebutuhan-kebutuhan pokok dalam kehidupan dapat terpenuhi. Dalam rangka memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup itulah manusia diharuskan bekerja, sehingga ia tidak hidup dalam kesia-siaan. Sebagaimana disebutkan

[128]Hamzah Ya'qub, *Op.Cit.*, hlm. 21.

dalam hadist riwayat Thabarany yang artinya: *"bekerja mencari rezeki yang halal itu wajib bagi setiap muslim."*

d. Kewajiban Buruh dan Majikan Harus Menjamin Kesejahteraan Sosial dan Moral

Buruh adalah orang yang menyewakan tenaganya kepada orang lain untuk dipekerjakan dengan memperoleh upah berdasarkan kemampuannya dan kesepakatan dengan pihak yang mempekerjakan, buruh berhak menerima upah sesuai dengan kesepakatan dengan majikan, dan di sisi lain majikan wajib membayarnya.[129] Dalam hal ini majikan atau pengusaha harus bersikap adil terhadap buruh yang dipekerjakannya. Majikan perlu memperhatikan kewajiban membeyar gaji buruhnya, sebagaimana sabda Rasulullah SAW dalam hadizt qudsi riwayat Muslim yang artinya: "*Allah Azza Wajallah berfirman: ada tiga golongan Aku akan menjadi musuh mereka di hari kiamat, yaitu: 1) orangyang berjanji atas nama-Ku kemudian ia khianat, 2) orang yang menjual manusia merdeka lalu ia makan hasil penjualannya, 3) orang yang mempekerjakan buruh lalu ia gunakan tenaganya dengan cukup tetapi ia tidak bayar gajnya."*[130]kemudian dalam mempertimbang hak buruh atas upahnya majikan atau pengusaha wajib menjamin kesejahteraan sosial dan moral buruh dan keluarganya, karena seorang buruh yang bekerja memikul tanggungjawab untuk memenuhi hajat keluarganya. Sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 232 yang artinya: "*terhadap ayah wajib membelanjai dan*

[129]Hamzah Ya'qub, *Op.Cit..*, hlm. 112.
[130]*Ibid.,* hlm. 113.

memberi pakaian kepada pihak isteri dengan sepatutnya." Juga sabda Rasulullah dalam hadist riwayat Nasa'i yang artinya: [131] "*cukuplah bagi seseorang dosa kalau ia mengabaikan (nafkah) orangyang menjadi tanggungannya*." Buruh dan majikan sama-sama berkewajiban dalam memenuhi perintah Allah SWT tersebut. Majikan wajib memenuhi kewajibannya atas upah buruh yang pantas baginya, sedangkan buruh berkewajiban memenuhi hajat keluarganya agar memperoleh kesejahteraan moral maupun sosial.

[131]*Ibid.*, hlm. 20.

BAB III

HUBUNGAN HUKUM ANTARA PT. GO-JEK INDONESIA DENGAN PENGEMUDI GO-JEK DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Hubungan Hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan Pengemudi GO-JEK Ditinjau dari Isi Perjanjian

Hubungan hukum adalah hubungan antara sesama subjek hukum ataupun antara subjek hukum dengan objek hukum, yang diatur oleh hukum dan menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban. Hubungan hukum bisa terjadi antara sesama subjek hukum dan antara subjek hukum dengan objek/barang. Hubungan hukum berdasarkan sifatnya dapat dibagi menjadi hubungan hukum privat dan hubungan hukum publik. Selain itu hubungan hukum juga dapat dibedakan atas 3 (tiga) macam, yaitu hubungan hukum bersegi satu, hubungan hukum bersegi dua, dan hubungan hukum antara satu subjek hukum dengan semua subjek hukum lain. Hubungan hukum antara antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK adalah hubungan hukum antara sesama subjek hukum. PT. GO-JEK Indonesia merupakan subjek hukum sebagai pribadi hukum yang dikenal dengan sebutan badan hukum (*rechtpersoon*), sedangkan pengemudi GO-JEK merupakan subjek hukum sebagai pribadi kodrati (*persoon*).[132] Hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK lahir berdasarkan perjanjian antara kedua belah pihak, sehingga

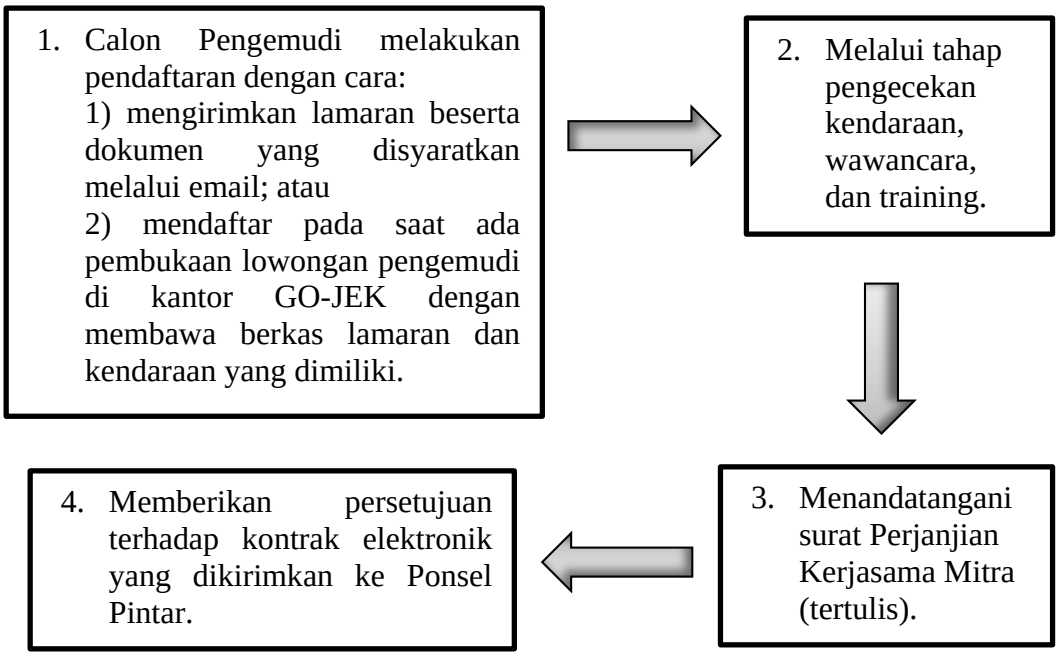
[132]Muhammad Erwin dan Firman Freaddy Busroh, *Op.Cit*., hlm. 48-49.

hubungan hukum ini termasuk dalam jenis hubungan hukum privat karena dikuasai oleh hukum privat, yakni hukum perjanjian. Dalam hukum perjanjian campur tangan pemerintah amat terbatas karena hukum yang berlaku bagi para pihak adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Perjanjian merupakan hubungan hukum bersegi dua atau hubungan hukum timbal balik, yaitu hubungan hukum yang melahirkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban di kedua belah pihak. Dalam perjanjian tersebut masing-masing pihak yakni PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi.

1. Proses Terjadinya Hubungan Hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan Pengemudi GO-JEK

Proses terjadinya hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK dapat digambarkan dalam skema berikut.

Gambar 1. Proses terjadinya hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK



Dengan mendaftarkan diri sebagai mitra, calon pengemudi tidak langsung terikat dalam suatu hubungan hukum dengan PT. GO-JEK Indonesia. Calon pengemudi harus melalui beberapa tahapan seleksi seperti pengecekan kendaraan yang akan digunakan dalam menjalankan kegiatan usaha dan wawancara, kemudian calon pengemudi akan mengikuti training atau pelatihan tentang cara memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen, serta cara menggunakan aplikasi GO-JEK, selanjutnya calon pengemudi akan menandatangani surat perjanjian kerjasama mitra dan blanko pengambilan atribut.[133]

Perjanjian antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK merupakan perjanjian baku yang dibuat baik dalam bentuk perjanjian tertulis maupun perjanjian elektronik. Perjanjian tertulis antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK berisi nama perjanjian, nomor surat perjanjian, identitas mitra, beberapa ketentuan mengenai hubungan kerjasama, diakhiri dengan nama terang dan tanda tangan para pihak.[134] Dalam perjanjian tertulis dinyatakan bahwa pengemudi (dalam perjanjian disebut Mitra II) mengikatkan dirinya dalam hubungan kerjasama usaha dengan PT. GO-JEK Indonesia (dalam peranjian disebut Mitra I), menggunakan sistem bagi hasil dengan perbandingan 80:20 (persen), yakni 80 persen untuk pengemudi dam 20 peren untuk PT. GO-JEK Indoneia.[135] Maka hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK terjadi setelah pengemudi menandatangani perjanjian kerjasama mitra (tertulis).

[133]Wawancara dengan pengemudi GO-JEK, di Yogyakarta, 05 Februari 2017.
[134]Wawancara dengan pengemudi GO-JEK, di Yogyakarta, 05 Februari 2017.
[135]Wawancara dengan pengemudi GO-JEK, di Yogyakarta, 05 Februari 2017.

Setelah menandatangani perjanjian tertulis, pengemudi GO-JEK juga memberikan persetujuan terhadap perjanjian elektronik yang dikirimkan ke ponsel pintar masing-masing pengemudi. Tanpa memberikan persetujuan terhadap perjanjian elektronik, pengemudi yang telah mendaftar sebagai mitra tidak dapat menggunakan aplikasi penyedia jasa layanan transportasi GO-JEK yang artinya perjanjian tidak dapat dilaksanakan. Dalam perjanjian elektronik pengemudi disebut dengan istilah Mitra yang didefinisikan sebagai pihak pelaksana jasa antar-jemput orang atau barang, maupun jasa lainnya yang dipesan melalui aplikasi GO-JEK dengan menggunakan kendaraan bermotor milik Mitra.[136] PT. GO-JEK Indonesia disebut dengan akronim GI yang oleh perjanjian didefinisikan sebagai perusahaan pengelola kerjasama dan manajemen operasional para mitra sehubungan dengan penggunaan aplikasi GO-JEK.[137] Selain itu terdapat satu pihak lain yang sebelumnya tidak disebutkan dalam perjanjian tertulis, yaitu AKAB yang menurut perjanjian adalah pihak pembuat, pemilik, dan pengurus aplikasi GO-JEK.[138] Berbeda dengan perjanjian kerjasama kemitraan dalam bentuk tertulis, perjanjian kerjasama kemitraan dalam bentuk perjanjian elektronik memuat syarat dan ketentuan yang lebih lengkap. Isi perjanjian elektronik terdiri atas 5 (lima) buah ketentuan pokok yaitu ketentuan umum, hubungan kerjasama, penggunaan aplikasi GO-JEK, keberlakuan perjanjian, serta ketentuan lain.

---

[136] Perjanjian Elektronik GO-JEK, dikutip melalui http://lintasgojek.blogspot.co.id/2016/06/perjanjian-elektronik-driver-dengan.html, pada hari Rabu, tanggal 07 Desember 2016, pukul 21.14 WIB.

[137] *Ibid.*

[138] *Ibid.*

2. Hubungan Hukum antara Para Pihak dalam Perjanjian Kerjasama Kemitraan GO-JEK

Baik dalam perjanjian tertulis maupun elektronik disebutkan bahwa perjanjian tersebut bernama perjanjian kerjasama kemitraan. Berdasarkan nama perjanjian maka dapat diketahui hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK adalah hubungan kerjasama kemitraan. Dalam klausul perjanjian juga terdapat penegasan mengenai hubungan hukum para pihak, dimana perjanjian tersebut merupakan perjanjian kemitraan yang tidak menciptakan hubungan hukum lain selain hubungan kemitraan. Penegasan tersebut terdapat dalam ketentuan nomor 2 huruf c yang berbunyi:[139]

> GI, AKAB dan Mitra merupakan mitra kerjasama dimana masing-masing merupakan subjek hukum yang berdiri sendiri dan independen. GI merupakan perusahaan yang mengelola kerjasama dengan Mitra dan AKAB merupakan pemilik dan operator Aplikasi GO-JEK yang dipergunakan oleh Mitra. Perjanjian kerjasama ini tidak menciptakan hubungan ketenagakerjaan, outsourcing atau keagenan di antara masing-masing GI, AKAB dan Mitra.

Pernyataan perihal hubungan hukum para pihak dalam perjanjian juga ditegaskan kembali pada ketentuan nomor 3.2 huruf f yang berbunyi:[140]

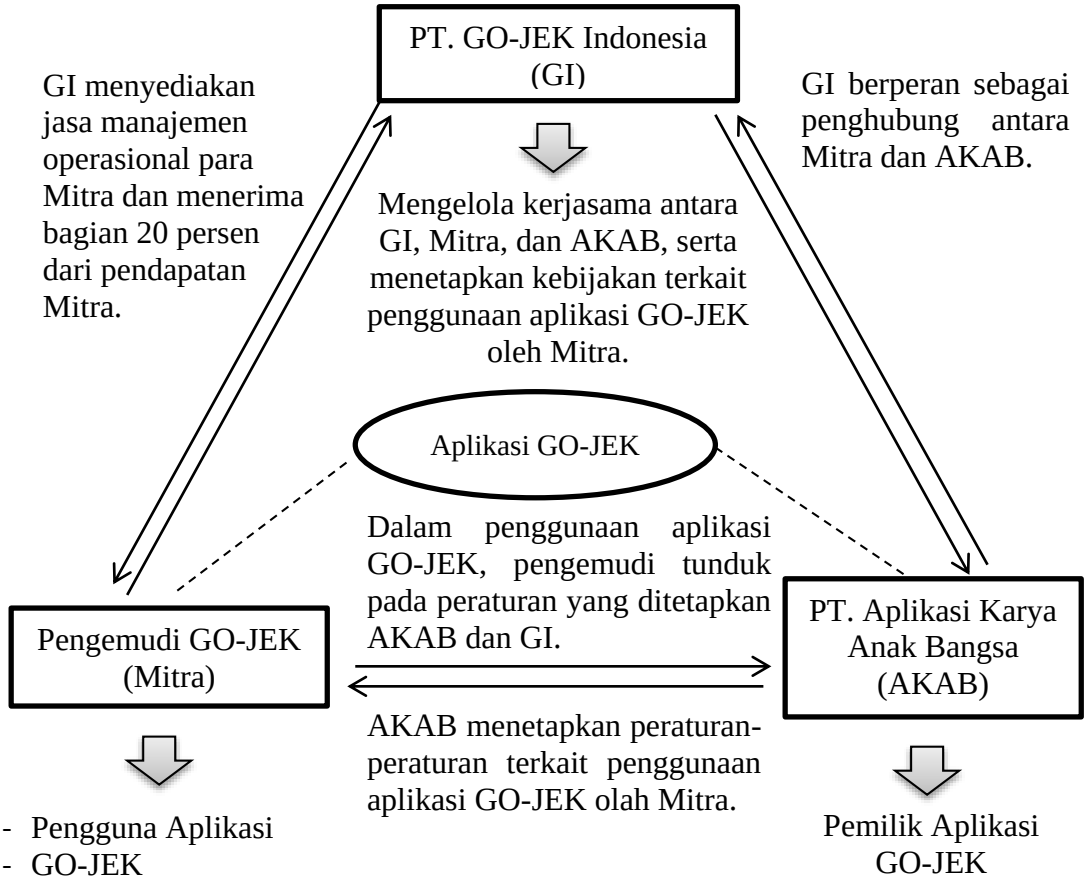
> Mitra mengakui bahwa GI merupakan pihak yang mengelola penyedia jasa pihak ketiga yang disediakan melalui Aplikasi GO-JEK dan AKAB merupakan pihak penyedia Aplikasi GO-JEK dan masing-masing GI maupun AKAB bukan merupakan perusahaan penyedia layanan transportasi dan bahwa semua layanan transportasi yang disediakan oleh Mitra kepada konsumen melalui Aplikasi GO-JEK disediakan oleh Mitra sebagai kontraktor pihak ketiga independen yang bukan merupakan afiliasi dari GI maupun AKAB dan tidak dipekerjakan oleh GI maupun AKAB.

---

[139] *Ibid.*
[140] *Ibid.*

Ketentuan tersebut menyatakan bahwa para pihak merupakan subjek hukum yang berdiri sendiri dan independen. Ketiganya merupakan mitra yang menjalankan kerjasama usaha dengan prinsip kemitraan usaha. Kemitraan menurut Pasal 1 angka 13 Undang-Undang UMKM adalah kerja sama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan Usaha Besar. Berikut ini penjabaran mengenai hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK dilihat dari isi perjanjian kerjasama kemitraan..

Gambar 2. Skema Hubungan Hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan Pengemudi GOJEK.



Skema di atas menunjukkan hubungan hukum di antara para pihak. PT. GO-JEK Indonesia berperan sebagai penghubung kerjasama antara Mitra (pengemudi) dan AKAB. AKAB merupakan pemilik Aplikasi GO-JEK, sedangkan PT. GO-JEK Indonesia bertugas melakukan rekruitmen dan kegiatan manajemen operasional terkait penggunaan Aplikasi GO-JEK oleh pengemudi (Mitra). Manajemen operasional adalah penerapan ilmu manajemen untuk mengatur kegiatan produksi atau operasi agar dapat dilakukan secara efisien.[141]PT. GO-JEK Indonesia mengelola faktor-faktor produksi seperti pengadaan ponsel pintar, jaket, dan helm, sarana dan prasarana kegiatan usaha seperti kantor dan perlengkapannya, serta sumber daya manusia baik karyawan perusahaan maupun para pengemudi, sehingga menghasilkan produk berupa jasa transportasi dan jasa lainnya.

Pengemudi mendapatkan akses untuk menggunakan aplikasi GO-JEK melalui PT. GO-JEK Indonesia dengan menandatangani perjanjian tertulis kerjasama mitra. Isi perjanjian menyatakan pengemudi bermitra dengan PT. GO-JEK Indonesia untuk menjalankan kegiatan usaha jasa layanan transportasi dengan sistem bagi hasil.[142] Selain itu, pengemudi juga memberi persetujuan terhadap perjanjian elektronik antara PT. GO-JEK Indonesia, AKAB, dan Mitra (pengemudi). Pada tahap ini tercipta hubungan hukum antara pengemudi dan AKAB selaku pemilik Aplikasi GO-JEK.

---

[141] Pangestu Subagyo, *Manajemen Operasi*, terdapat dalam http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2756/Bab%202.pdf?sequence=4, diakses pada tanggal 28 Maret 2017, pukul 17.50 WIB.

[142]Wawancara dengan pengemudi GO-JEK, di Yogyakarta, 05 Februari 2017.

3. Bentuk Kegiatan Usaha dan Sistem Kerjasama antara PT. GO-JEK Indonesia dengan Pengemudi GO-JEK

Dari uraian sebelumnya dapat diketahui bahwa kegiatan usaha yang dijalankan adalah penyediaan jasa layanan transportasi dan jasa lainnya melalui aplikasi GO-JEK. Pengemudi adalah pihak yang berperan memberikan jasa layanan transportasi maupun jasa lainnya kepada konsumen di lapangan.Perjanjian mengatur bahwa pengemudi hanya boleh menerima dan memberikan jasa layanan transportasi maupun jasa lainnya berdasarkan pesanan yang diterima melalui aplikasi GO-JEK. Hal tersebut diatur dalam ketentuan nomor 3.2 huruf g yang berbunyi:[143]

> Mitra mengerti dan setuju bahwa sejak tanggal efektif Perjanjian iniMitra tidak akan mengambil pesanan ataupun menyediakan jasa antar-jemput barang dan/atau orang atau pesan-antar barang yang dipesan melalui sarana selain Aplikasi GO-JEK termasuk namun tidak terbatas melalui aplikasi yang dikelola oleh pihak-pihak selain GI atau AKAB, sehubungan dengan iniMitra setuju untuk mengembalikan setelan Ponsel Pintar ke setelan pabrik atau menghapus setiap aplikasi lain di Ponsel Pintar yang dimiliki Mitra yang dapat digunakan sebagai sarana penyediaan jasa antar-jemput barang dan/atau orang atau pesan-antar barang.

Sebagaimana diketahui perjanjian mengatur tentang pembagian hasil atau keuntungan yang diperoleh dari pelaksanaan kegiatan usaha. Namun, baik perjanjian tertulis maupun elektronik tidak memuat aturan mengenai pembagian kerugian yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan usaha. Tidak ada ketentuan yang jelas mengenai pembagian kerugian. Berkaitan dengan hal ini, perjanjian memuat beberapa klausula eksonerasi diantaranya ketentuan nomor 5.1

---

[143] Perjanjian Elektronik GO-JEK, Dikutip melalui http://lintasgojek.blogspot.co.id/2016/06/perjanjian-elektronik-driver-dengan.html, pada hari Rabu, tanggal 07 Desember 2016, pukul 21.14 WIB.

huruf a yang berbunyi:[144]

> Mitra dengan ini membebaskan GI dan AKAB dari segala macam tuntutan, gugatan, atau tindakan hukum lainnya, baik dalam sebuah gugatan perdata maupun setiap gugatan pidana yang dialami oleh Mitra, dalam bentuk apapun terkait dengan jasa yang ditawarkan maupun disediakan melalui Aplikasi GO-JEK

Berdasarkanketentuan tersebut, maka segala tuntutan hukum baik pidana maupun perdata akibat kerugian yang dialami konsumen hanya ditanggung secara sepihak oleh pengemudi. Demikian pula dengan dengan kemungkinan timbulnya kerugian pada Mitra yang diakibatkan oleh penggunaan aplikasi GO-JEK, perusahaan juga menetapkan ketentuan yang membebaskan dirinya dari tanggung jawab atau kewajiban ganti rugi. Hal tersebut diatur dalam ketentuan nomor 3.4 huruf c yang berbunyi:[145]

> dengan ini Mitra menyetujui bahwa GI maupun AKAB tidak bertanggungjawab atas setiap kerugian, termasuk kerugian tidak langsung yang meliputi kerugian keuntungan, kehilangan data, cedera pribadi atau kerusakan properti sehubungan dengan, atau diakibatkan oleh penggunaan Aplikasi GO-JEK, maupun penyediaan jasa oleh Mitra kepada Konsumen, Mitra menyetujui bahwa AKAB tidak bertanggung jawab atas kerusakan, kewajiban, atau kerugian yang timbul karena penggunaan atau ketergantungan Mitra terhadap Aplikasi GO-JEK atau ketidakmampuan Mitra mengakses atau menggunakan Aplikasi GO-JEK.

Pencantuman kedua klausula tersebut merupakan upaya pembebasan diri perusahaan dari segala bentuk tanggung jawab atas kerugian yang mungkin dialami baik oleh konsumen maupun pengemudi, sehingga segala bentuk kerugian yang timbul terkait penggunaan aplikasi GO-JEK oleh pengemudi maupun konsumen akan ditanggung secara sepihak oleh pengemudi.

---

[144] Perjanjian Elektronik GO-JEK, dikutip melalui http://lintasgojek.blogspot.co.id/2016/06/perjanjian-elektronik-driver-dengan.html, pada hari Rabu, tanggal 07 Desember 2016, pukul 21.14 WIB.

[145] *Ibid.*

4. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerjasama Kemitraan GO-JEK

Hak dan kewajiban para pihak yang disebutkan secara eksplisit dalam perjanjian antara lain sebagai berikut.

Tabel. 1. Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian elektronik antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK.

Para Pihak	GI	AKAB	Mitra
Hak	1. Memberlakukan syarat-syarat tambahan terkait pendaftaran Mitra. 2. Melakukan pengadaan dan menentukan tata cara dan metode pembayaran maupun pelunasan Ponsel Pintar. 3. Meminta Mitra untuk memberikan jaminan dalam bentuk yang dapat ditentu-kan GI dan/atau Vendor; 4. Dalam hal Mitra tidak mampu melunasi, GI berhak menarik uang sebesar jumlah terhutang kepada GI dari reke-ning bank Mitra. 5. Menutup akses Mitra pada Akun yang dimilikinya dalam Apli-kasi GO-JEK apabila ponsel pintar milik mitra hilang.	1. Mengubah atau menambahkan Per-syaratan dari waktu ke waktu 2. Menutup akses Mitra pada Akun yang dimilikinya dalam Aplikasi GO-JEK apabila ponsel pintar milik mitra hilang. 3. Menutup atau tidak memberikan Mitra akses kepada Akun Mitra dalam Apli-kasi GO-JEK apabila Mitra dianggap telah melanggar ketentuan dalam perjanjian. 4. Mengambil segala macam tindakan yang dianggap per-lu untuk menyikapi pelanggaran Per-syaratan oleh Mitra 5. Meminta Mitra menjaga jumlah	1. Mengakses atau menggunakan Aplikasi GO-JEK. 2. Memiliki Ponsel Pintar setelah melunasi seluruh jumlah terhutang kepada GI dan/atau Vendor.

	6. Menutup atau tidak memberikan Mitra akses kepada Akun Mitra dalam Aplika-si GO-JEK apabila Mitra dianggap telah melanggar ketentuan dalam perjanjian. 7. Mengambil segala macam tindakan yang dianggap perlu untuk menyikapi pelanggaran Persya-ratan oleh Mitra 8. Meminta Mitra menjaga jumlah uang yang ada dalam rekening Mitra di atas batas tertentu. 9. Menahan akses Mitra kedalam Akun yang milikya atau menahan fitur-fitur yang ada dalam Aplikasi GO-JEK, apabila jumlah uang dalam rekening Mitra berada di bawah batas yang ditentukan. 10. Memberikan sanksi kepada Mitra dalam bentuk yang ditentu-kan oleh GI maupun AKAB, apabila Mitra melanggar ke-tentuan perjanjian dan/atau kode etik.	uang yang ada dalam rekening Mitra diatas batas tertentu. 6. Menahan akses Mitra kedalam Akun yang milikya atau menahan fitur-fitur yang ada dalam Aplikasi GO-JEK, apabila jumlah uang dalam rekening Mitra be-rada di bawah batas yang ditentukan. 7. Menentukan harga yang harus diba-yarkan oleh Konsu-men sesuai dengan ketentuan perun-dang-undangan yang berlaku. 8. Mengambil bagian dari setiap pemba-yaran yang diteri-ma oleh Mitra dari Konsumen 9. Menarik jumlah pembayaran dari rekening Mitra untuk keperluan pembagian hasil 10. Memberikan sanksi kepada Mitra da-lam bentuk yang ditentukan oleh GI maupun AKAB, apabila Mitra me-langgar ketentuan perjanjian dan/atau kode etik.	

	11. Mengakhiri Perjan-jian secara sepihak sewaktu-waktu se-belum berakhirnya masa berlaku Per-janjian. 12. Menahan barang atau dokumen lain-nya yang telah diserahkan oleh Mitra, apabila Mitra tidak mampu melu-nasi jumlah terutang setelah berakhirnya perjanjian. 13. Menutup akses Mi-tra kepada Akun yang dimilikinya dalam Aplikasi GO-JEK setelah ber-akhirnya perjanjian. 14. Mengumpulkan dan menggunakan setiap informasi yang diberikan maupun dihasilkan oleh Mitra,	11. Mengakhiri Perjan-jian secara sepihak sewaktu-waktu se-belum berakhirnya masa berlaku Per-janjian. 12. Menahan barang atau dokumen lain-nya yang telah di-serahkan Mitra, apabila Mitra tidak mampu melunasi jumlah terutang setelah berakhirnya perjanjian. 13. Menutup akses Mitra kepada Akun yang dimilikinya dalam Aplikasi GO-JEK setelah berakhirnya perjanjian. 14. Mengumpulkan dan menggunakan setiap informasi yang diberikan maupun dihasilkan oleh Mitra,	
Kewa-jiban	1. Menanggung biaya kegiatan promosi.	1. Menanggung biaya kegiatan promosi.	1. Mentaati setiap kebijakan Per-syaratan penggu-naan dan peman-faatan Aplikasi GO-JEK. 2. Melunasi setiap jumlah terhutang berdasarkan jad-wal pembayaran yang ditentukan oleh GI dan/atau

			Vendor. 3. Menjaga jumlah uang yang ada dalam rekening Mitra di atas batas tertentu. 4. Mematuhi kode etik yang ditetap-kan oleh GI ataupun AKAB. 5. Mengembalikan semua perleng-kapan yang di-pinjamkan oleh GI maupun AKAB setelah berakhirnya perjanjian.

Isi perjanjian tidak banyak menyebutkan hak pengemudi. Namun, dapat diketahui bahwa dengan menerima dan memberi persetujuan terhadap perjanjian elektronik, pengemudi berhak atas penggunaan dan pemanfaatan aplikasi GO-JEK, serta mendapatkan 80 persen dari hasil usaha yang diperoleh. Pengemudi juga berhak memiliki Ponsel Pintar setelah melunasi jumlah pembayarannya. Berbeda dengan perlengkapan lain seperti jaket dan helm yang wajib dikembalikan setelah berakhirnya perjanjian. Secara garis besar kewajiban pengemudi adalah mentaati kode etik Mitra dan setiap kebijakan yang dibuat oleh PT. GO-JEK Indonesia dan/atau AKAB.

Di lain sisi, dalam perjanjian disebutkan macam-macam hak yang dimiliki PT. GO-JEK Indonesia dan AKAB, tetapi tidak menyebutkan secara jelas kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan oleh kedua perusahaan tersebut. Berdasarkan ketentuan perjanjian nomor 3.3 huruf c hanya diketahui bahwa PT. GO-JEK

Indonesia dan AKAB menanggung biaya atas kegiatan promosi. Tidak ada klausula yang menyebutkan kewajiban pada pihak perusahaan baik PT. GO-JEK Indonesia maupun AKAB secara eksplisit dalam perjanjian.

5. Masa Berlaku dan Berakhirnya Perjanjian Kerjasama Kemitraan GO-JEK

Perjanjian kerjasama kemitraan berlaku selama 1(satu) tahun sejak pengemudi memberikan persetujuan terhadap kontrak elektronik. Namun, perjanjian akan secara otomatis diperpanjang selama tidak ada pihak yang mengakhiri perjanjian. Hal ini diatur dalam ketentuan nomor 4 huruf a yang berbunyi:

> Perjanjian ini berlaku selama 1 (satu) tahun sejak tanggal Mitra mengklik persetujuan secara elektronik pada akhir dari Perjanjian ini. Apabila Perjanjian ini tidak diakhiri oleh salah satu Pihak sesuai dengan syarat dan ketentuan Perjanjian ini, maka periode keberlakuan Perjanjian ini akan diperpanjang secara otomatis setelah berakhirnya periode 1 (satu) tahun yang disebutkan pada awal pasal ini.

Tidak ada jangka waktu pasti berakhirnya perjanjian antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi. Perjanjian akan terus berlanjut sepanjang tidak ada pihak yang mengakhirinya. Keberlanjutan perjanjian kerjasama kemitraan antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi juga merupakan bentuk persetujuan pengemudi terhadap perubahan dan/atau penambahan persyaratan yang dilakukan oleh perusahaan.[146]Kemudian mengenai pengakhiran perjanjian, ketentuan nomor

[146] Perjanjian Elektronik GO-JEK, dikutip melalui http://lintasgojek.blogspot.co.id/2016/06/perjanjian-elektronik-driver-dengan.html, pada hari Rabu, tanggal 07 Desember 2016, pukul 21.14 WIB.

4 hurufbmengatur bahwa baik PT. GO-JEK Indonesia (GI), AKAB, maupun Mitra dapat mengakhiri perjanjian sewaktu-waktu, bagi Mitra (pengemudi) yang ingin mengakhiri perjanjian harus memberikan pemberitahuan tertulis selambat-lambatnya dua minggu sebelum tanggal berakhirnya perjanjian.[147]

B. Hubungan Hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan Pengemudi GO-JEK dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Salah satu sumber yang bersifat primer yang dapat dijadikan rujukan selain undang-undang adalah putusan hakim.[148] Dalam menganalisis hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK penulis merujuk pada pertimbangan hakim pemeriksa perkara antara perusahaan dengan perorangan di Surabaya. Dalam kasus tersebut Sigit Suyadi mengajukan gugatan terhadap CV. RAPI. Gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan sejumlah tuntutan yang di antaranya berbunyi: menyatakan hubungan hukum Penggugat dengan Tergugat adalah Hubungan Kerja yang bersifat tetap, dan manyatakan Surat Perjanjian Mitra Kerja antara penggugat dengan tergugat adalah batal demi hukum.[149] Untuk memutuskan hubungan hukum antara para pihak adalah hubungan kerjasama kemitraan ataukah hubungan kerja, dalam pertimbangannya hakim mengidentifikasi unsur-unsur hubungan kerja dalam hubungan hukum yang senyatanya terjadi di antara para pihak. Oleh karena

---

[147] *Ibid.*

[148] Peter Mahmud Marzuki, 2005, sebagaimana dikutip oleh Andika Wijaya dalam buku berjudul *Aspek Hukum Bisnis Transportasi Jalan Online*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 68.

[149] Putusan Mahkamah Agung (Putusan Kasasi) Nomor 346 K/Pdt.Sus-PHI/2014, hlm. 11-19, diambil dari https://putusan.mahkamahagung. go.id/, pada hari Rabu, tanggal 14 Maret 2017, pukul 22.58 WIB.

itu, untuk mengetahui apakah hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja atau tidak, penulis akan mengidentifikasi unsur-unsur hubungan kerja dalam hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK.

Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah, upah. Dari pengertian tersebut dapat diketahui unsur-unsur hubungan kerja yaitu: 1) adanya para pihak yang terdiri dari pengusaha dan pekerja/buruh; 2) adanya perjanjian kerja; 3) adanya unsur pekerjaan; 4) adanya unsur perintah; dn 5) adanya unsur upah.

1. Unsur Para Pihak

a. Pengusaha

Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu: a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; serta c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Kemudian Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu: a) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; serta b) usaha-usaha sosial dan

usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

PT. GO-JEK Indonesia merupakan badan hukum milik swasta yang berkedudukan di Indonesia. PT. GO-JEK Indonesia adalah pemilik dan pengelola usaha jasa layanan transportasi GO-JEK. Jasa layanan transportasi GO-JEK merupakan bentuk usaha berbadan hukum milik swasta yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah. Bentuk usaha tersebut memenuhi unsur-unsur perusahaan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 6 huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni bentuk usaha milik badan hukum swasta yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah. Dengan demikian, PT. GO-JEK Indonesia menjalankan perusahaan miliknya sendiri, sehingga memenuhi unsur-unsur pengusaha sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 angka 5 huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

b. Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undaang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan pengertian tersebut, maka setiap orang yang bekerja pada perorangan, pengusaha, maupun pemberi kerja lain dengan menerima imbalan dalam bentuk apa pun disebut sebagai pekerja/buruh. Lawan dari pekerja adalah swapekerja, yaitu golongan yang melakukan pekerjaan dengan bebas, dalam arti tidak di bawah perintah orang lain, atas inisiatif sendiri, bekerja dengan dana,

tanggung jawab, dan resiko sendiri.[150] Selain itu, terdapat istilah lain yang melekat pada diri orang bekerja, yakni pegawai, digunakan untuk menunjuk golongan orang yang bekerja pada negara.[151]

Seseorang baru dapat disebut sebagai pekerja apabila ia menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dari pengusaha atau pemberi kerja sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruhyang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan

Kerjasama kemitraan antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK menggunakan sistem bagi hasil. Menurut Laporan Pengkajian Hukum BPHN terdapat 11 macam sistem pengupahan, di antaranya yaitu sistem upah bagi hasil, yakni memberikan upah kepada pekerjanya dengan sistem bagi hasil, biasanya digunakan dalam penggarapan lahan pertanian, dimana pemilik lahan dengan penggarap lahan membagi hasil pertaniannya dengan presentase tertentu sesuai dengan kesepakatan bersama.[152] Pengamat ketenagakerjaan Payaman Simanjuntak menilai sistem upah bagihasil ini akanmenguntungkan kedua belah phak, baik

[150]Agusmidah., *Op.Cit*., hlm. 8.

[151]*Ibid.*

[152] Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), "*Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan"*, 2010, diambil dari http://www.bphn.go.id/data/documents/ ketenagakerjaan.pdf, pada hari Kamis, tanggal 15 Maret 2017, pukul 01.20 WIB.

pekerja maupun pengusaha, upah dalam konsep ini akan memicu semangat pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya.[153]

Penulis menggunakan metode Analogi (*Argumentum Per Analogiam*) untuk membuktikan sistem upah bagi hasil dalam hubungan kerja antara pemilik dan penggarap sawah dapat pula digunakan dalam hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK. Metode analogi artinya memperluas keberlakuan suatu ketentuan dengan menerapkan prinsip umumnya ke dalam suatu peristiwa hukum yang serupa, sejenis, atau mirip dengan peristiwa yang dimaksud dalam ketentuan tersebut.[154] Penulis akan menunjukkan persamaan esensi atau prinsip umum dalam hubungan antara pemilik dan penggarap sawah yang sama atau serupa pada hubungan antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK.

Hubungan kerja dengan sistem bagi hasil antara pemilik lahan dengan petani penggarap dilaksanakan dengan beberapa bentuk bagi hasil diantaranya yaitu sistem bagi hasil *mrotelu* dan *maro*. Pada hubungan kerja dengan sistem bagi hasil *mrotelu*, pemilik lahan mendapat bagian 2/3 keuntungan dengan menanggung kebutuhan produksi seperti pengairan dan penggarapan tanah, sedangkan petani penggarap mendapat 1/3 keuntungan dengan menanggung penyediaan pupuk dan melakukan pekerjaan bertani seperti *matun* dan *tandur*.[155] Pada sistem bagi hasil *maro*, pemilik lahan dan petani penggarap mendapat bagian keuntungan yang sama

---

[153]*Ibid*.

[154]Bambang Sutiyoso, *Metode Penemuan Hukum*, UII Press, Yogyakarta, 2012, hlm. 135.

[155]Fitirana, *Transfromasi Pola Hubungan Kerja Petani Pada Sektor Pertanian(Studi Kasus Pada Kelompok Petani di Desa Ngreco,Kecamatan Selorejo, Kabupaten Blitar), Jurnal Mahasiswa Sosiologi*, dikutip dari http://jmsos.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jmsos/article/ view/9

besar yakni 50:50 dengan semua kebutuhan produksi ditanggung oleh petani penggarap, sedangkan pemilik lahan hanya menyediakan lahan pertanian.[156]

Kegiatan usaha transportasi jalan online menggunakan sistem elektronik secara *online* yang dilakukan melalui alat elektronik tertentu, yaitu *gadget* berisi*software* khusus yang akan menghubungkan perusahaan dengan pengguna layanan pengangkutan melalui suatu transaksi elektronik.[157] *Software* termasuk dalam cakupan pengertian *gadget* yang artinya yaitu sebuah fitur untuk mempermudah kegiatan manusia.[158]*Gadget* yang digunakan dalam kegiatan usaha jasa layanan transportasi GO-JEK tidak lain adalah Aplikasi GO-JEK dan ponsel pintar.

Aplikasi GO-JEK dapat dipersamakan dengan lahan pertanian dimana keduanya merupakan faktor produksi utama dalam kegiatan usaha yang dilaksanakan. Seperti pada sistem bagi hasil *mrotelu* dimana pemilik lahan menyediakan lahan pertanian dan menanggung sebagian kebutuhan produksi, PT. GO-JEK Indonesia dalam hal ini menyediakan aplikasi GO-JEK dan sebagian kebutuhan produksi seperti helm, jaket, dan jasa manajemen operasional para mitra. Petani penggarap turut menanggung biaya produksi yaitu penyediaan pupuk, serta melakukan kegiatan bertani, demikian pula pengemudi GO-JEK yang menanggung biaya bahan bakar dan pulsa, serta melakukan kegiatan penyediaan jasa layanan transportasi kepada konsumen. Pembagian hasil pertanian pada hubungan kerja antara pemilik lahan dan petani penggarap, pada dasarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Demikian halnya dengan pembagian hasil usaha jasa layanan

---

[156]*Ibid.*
[157]Andika Wijaya, *Op.Cit.*, hlm. 73
[158]*Ibid.*

transportasi online GO-JEK, para pihak sepakat membagi hasil kegiatan usaha dengan jumlah 20:80 (%).

Dari uraian di atas terlihat persamaan penerapan sistem bagi hasil dalam hubungan kerja antara pemilik lahan dengan petani penggarap dan hubungan kerja antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi. Akan tetapi, Agus Mulya Karsona berpendapat bahwa meskipun bagi hasil diakui sebagai salah satu sistem pengupahan, sistem bagi hasil dalam kerjasama kemitraan antara PT. Gojek Indonesia dengan pengemudi GO-JEK tidak dapat dikatakan sebagai upah karena upah adalah bentuk imbalan yang diberikan oleh atasan atau majikan/pemberi kerja kepada pekerja, sedangkan hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK belum tentu dapat dipersamakan dengan hubungan antara majikan dengan pekerja, hal tersebut kemudian dianalogikan dengan hubungan antara dokter dan pasien, hanya karena pasien memberikan bayaran kepada dokter tidak berarti pasien berkedudukan sebagai majikan, sehingga pembayaran oleh pasien kepada dokter tidak dapat dikatakan sebagai upah.[159] Menurut Beliau hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK adalah hubungan kemitraan karena pengemudi sebagai Mitra memiliki modal berupa kendaraan, sehingga ia tidak dapat disebut sebagai pekerja, akan berbeda jika pengemudi tidak memiliki modal dalam bentuk apapun kecuali tenaganya saja.[160] Hubungan antara seorang bukan buruh dengan seorang bukan majikan, bukanlah hubungan kerja.[161]

---

[159]Wawancara dengan Agus Mulya Karsona, Dosen Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, di Bandung, 09 Februari 2017.

[160]*Ibid.*

[161]Iman Soepomo, *Op. Cit.*, hlm. 1.

Menanggapi pernyataan tersebut, penulis berpendapat bahwa meskipun pengemudi menggunakan kendaraan miliknya dalam menjalankan kegiatan usaha, tidak menutup kemungkinan untuk mengkualifikasikan pengemudi sebagai pekerja. Dalam prakteknya terdapat pekerjaan lain di bidang jasa layanan antar-jemput barang yang mensyaratkan pekerja memiliki kendaraan pribadi. Beberapa pekerjaan yang mensyaratkan pekerja memiliki kendaraan pribadi untuk digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya antara lain: Kurir Operasional PT. Elganusa Jakarta,[162] Kurir Lazada Express,[163] Kurir Pos Indonesia,[164] dan Kurir JNE.[165] Selain itu sejak tahun 2010 dalam dunia bisnis telah dikenal istilah "*Bring Your Own Device*" (BYOD), yaitu tren penggunaan perangkat pribadi seperti laptop, *smartphone*, dan tablet dalam bekerja[166] Konsep BYOD ini dinilai mampu meningkatkan produktivitas, karena ruang bekerja tak terpaku hanya di kantor saja, sehingga memudahkan karyawan tetap terhubung dengan jaringan perusahaan kapan dan dimana saja.[167] Konsep BYOD adalah memanfaatkan sarana dan prasarana elektronik milik karyawan atau pekerja untuk meningkatkan efisiensi kerja dan menekan biaya pengadaan sarana dan prasarana kerja yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Dengan demikian, seseorang yang membawa

---

[162]http://www.lokerindonesia.com/transportasi-dan-logistik/kurir/lowongan-kurir-operasional-pt-patra-elganusa-jakarta.html, diakses pada hari Kamis, tanggal 15 Maret 2017, pukul 07. 37 WIB

[163] http://www.lowongankerjaonline.info/2016/01/lowongan-kerja-kurir-lazada-express-terbaru .html, diakses pada hari Kamis, tanggal 15 Maret 2017, pukul 07. 40 WIB.

[164] http://www.lowongankerja15.com/2016/11/lowongan-kerja-pt-pos-indonesia-persero.html, diakses pada hari Kamis, tanggal 15 Maret 2017, pukul 07. 43 WIB.

[165]http://loker-id.com/fb-post/lowongan-kerja-kurir-jne-syarat-pelamar-kerja-pria/, diakses pada hari Kamis, tanggal 15 Maret 2017, pukul 21.50 WIB.

[166] CISO Magazine, "*Bring Your Own Device Ala Telkom Sigma"*, diambil dari http://www.ciso.co.id/bring-device-ala-telkom-sigma/, pada hari Kamis, tanggal 15 Maret 2017, pukul 23.48 WIB.

[167] http://www.antaranews.com/berita/375138/multipolar-klaim-tiga-kunci-sukses-penerapan-byod, diakses pada hari Kamis, tanggal 15 Maret 2017, pukul 23.54 WIB.

dan/atau menggunakan sarana dan prasarana kerja milik pribadi dalam melaksanakan pekerjaan tidak mutlak disebut sebagai mitra kerja, melainkan juga tetap dapat disebut sebagai pekerja. Maka penulis berpendapat pengemudi dapat dikualifikasikan sebagai pekerja, sehingga pendapatan yang diperoleh pengemudi dengan sistem bagi hasil dapat dikualifikasikan sebagai upah.

2. Unsur Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undanag Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Maka berdasarkan pengertian tersebut, terdapat 3 (tiga) buah unsur perjanjian kerja, yaitu 1) unsur para pihak yang terdiri dari pekerja dan pengusaha/pemberi kerja; 2) syarat-syarat kerja; dan 3) hak dan kewajiban para pihak.

a. Unsur Para Pihak

Pihak-pihak dalam perjanjian kerjasama GO-JEK tidak lain adalah PT. GO-JEK Indonesia dan pengemudi GO-JEK. Meskipun dalam perjanjian elektronik disebutkan AKAB sebagai salah satu subjek perjanjian, namun di tahap awal terjadinya perjanjian kerjasama kemitraan, yakni pada saat penandatanganan perjanjian tertulis oleh pengemudi, hanya ada dua pihak yang disebutkan yaitu PT. GO-JEK Indonesia dan Mitra (pengemudi).[168] Pengemudi secara kontraktual terikat dalam hubungan hukum dengan PT. GO-JEK Indonesia.

[168]Wawancara dengan pengemudi GO-JEK, di Yogyakarta, 05 Februari 2017.

Kedua pihak tersebut telah dijelaskan dalam uraian mengenai unsur para pihak dalam hubungan kerja. PT. GO-JEK Indonesia merupakan badan hukum milik swasta yang menjalankan perusahaan miliknya sendiri, sehingga PT. GO-JEK Indonesia dapat disebut sebagai pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 5 huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengemudi adalah seseorang yang bekerja dengan menerima upah dalam bentuk bagi hasil, sehingga pengemudi memenuhi unsur pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

b. Syarat-Syarat Kerja

Dalam pasal penjelas Undang-Undang Ketenagakerjaan syarat kerja didefinisikan sebagai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.Hak dan Kewajiban PT. GO-JEK Indonesia dan pengemudi dalam perjanjian kerjasama GO-JEK telah disajikan dalam bentuk tabel pada pembahasan mengenai hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK. Dari tabel tersebut diketahui terdapat 16 hak dan 1 (satu) kewajiban yang dimiliki oleh PT. GO-JEK Indonesia dalam perjanjian kerjasama GO-JEK, sedangkan pengemudi memiliki 2 (dua) hak dan 5 (lima) kewajiban yang harus dipenuhi.

c. Hak dan Kewajiban Para Pihak

Apabila hak dan kewajiban yang tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan digolongkan ke dalam syarat kerja, maka hak dan kewajiban yang dimaksud dalam definisi perjanjian kerja adalah hak dan kewajiban yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hak dasar pekerja dalam hubungan kerja

yang dilindungi dan dijamin oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku disebut hak normatif, sebaliknya pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mentaati hak normatif pekerja dalam setiap pemberian kerja.[169]Hak-hak normatif pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan misalnya hak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama;[170] hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;[171] dan hak atas pembatasan waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerjasama antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK tidak memuat hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini disebabkan pembuatan perjanjian memang tidak mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perjanjian antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi tidak memuat unsur hak dan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian hubungan hukum antara keduanya tidak memenuhi unsur perjanjian kerja.

3. Pekerjaan

Pekerjaan dalam arti luas adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia, sedangkan dalam arti sempit istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau

---

[169] Fleine Sampel, *Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Menurut Uu No. 13 Tahun 2003, Lex et Societatis,* diambil dari https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/10171/9758, pada hari Senin, tanggal 1 Mei 2017, pukul 19.05 WIB.

[170]Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

[171]Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

kerja yang menghasilkan uang bagi seseorang.[172] Undang-Undang tidak memberi batasan pengertian pekerjaan yang dimaksud dalam hubungan kerja. Tidak diberikannya batasan pengertian pekerjaan secara rinci dalam Undang-Undang atau dalam peraturan perundang-undangan lainnya adalah sesuatu yang logis menurut *legal reasoning* atau penalaran hukum karena pemberian batasan tertentu justru akan mempersulit pelaksanaan dan pengembangan hukum perburuhan.[173] Maka dalam mengidentifikasi unsur pekerjaan dalam hubungan kerja penulis merujuk pada sumber-sumber hukum lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Salah satu yang menjadi sumber rujukan penulis adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 276 K/Pdt.Sus-PHI/2013. Dalam pertimbangannya hakim menyatakan bahwa dalam hubungan hukum para pihak terpenuhi unsur-unsur hubungan kerja khususnya unsur pekerjaan karena muatan yang akan diangkut oleh Sopir disediakan oleh perusahaan bukan dicari atau disediakan oleh Sopir sendiri.[174] Dari pertimbangan hakim tersebut dapat digarisbawahi bahwa yang dimaksud pekerjaan dalam hubungan kerja adalahpekerjaan yang disediakan oleh pengusaha atau pemberi kerja, bukan pekerjaan yang dapat dicari secara bebas oleh pekerja.

Aplkasi GO-JEK merupakan penghubung antara pengemudi dengan konsumen. Konsumen melakukan pemesanan (*order*) jasa melalui Aplikasi GO-

---

[172] Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), "*Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan"*, 2010, diambil dari http://www.bphn.go.id/data/documents/ ketenagakerjaan.pdf, pada hari Kamis, tanggal 15 Maret 2017, pukul 01.20 WIB.

[173]Abdul Rachmad Budiono, "*Makna 'Perintah' Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Arena Hukum*, diambil dari http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=311369, pada hari Rabu, tanggal 14 Maret 2017, pukul 22. 43 WIB.

[174] Putusan Mahkamah Agung Nomor 276 K/Pdt.Sus-PHI/2013, hlm. 10. diambil dari https://putusan.mahkamahagung. go.id/, pada hari Kamis, tanggal 15 Maret 2017, pukul 01.49 WIB.

JEK, kemudian sistem akan memproses pesanan konsumen sehingga dapat diterima oleh ponsel pengemudi yang berada di area terdekat. Sistem juga menentukan apakah konsumen dapat melakukan pemesanan jasa atau tidak. Dengan alasan tertentu akun pelanggan dapat diblokir sehingga konsumen tidak dapat melakukan pemesanan. Seorang konsumen mengeluhkan akun miliknya diblokir karena menurut perusahaan konsumen tersebut telah melakukan pembatalan pesanan sebanyak 3 (tiga) kali dalam waktu satu minggu.[175] Hal ini berarti perusahaan melalui sistem dalam Aplikasi GO-JEK menentukan apakah seorang konsumen dapat melakukan pemesanan jasa layanan transportasi atau tidak, kemudian meneruskan pesanannya ke akun milik para pengemudi. Jadi, pesanan yang diterima oleh pengemudi adalah pesanan yang disediakan oleh perusahaan melalui Aplikasi GO-JEK.

Pada pelaksanaan kegiatan usahanya pengemudi tidak terikat pada jam atau waktu bekerja. Pengemudi bebas menjalankan kegiatan jasa layanan transportasi atau jasa lainnya kapan, dimana, dan kepada siapa saja. Namun, pengemudi tidak sepenuhnya bebas dalam menjalankan kegiatan usahanya. PT. GO-JEK Indonesia menerapkan sistem performa bagi pengemudi. Sistem ini merupakan salah satu kebijakan perusahaan yang menghilangkan sebagian kebebasan pengemudi dalam menjalankan kegiatan usaha. Sistem performa adalah kebijakan mengukur performa pengemudi berdasarkan jumlah pesanan yang masuk dan berhasil

[175] https://news.detik.com/suara-pembaca/d-3468283/akun-gojek-dibekukan-saldo-gopay-tertahan.

diselesaikan oleh pengemudi.[176] Nilai performa pengemudi dihitung dalam satuan persen, pengemudi harus memiliki nilai performa minimal 50 persen agar dapat memperoleh bonus atau pendapatan tambahan. Pengemudi bisa mendapatkan bonus sebesar Rp.140.000 (seratus empat puluh ribu rupiah) jika berhasil mengumpulkan sebanyak 14 poin perhari, poin tersebut diperoleh dari jumlah pesanan yang berhasil diselesaikan oleh pengemudi, untuk pesanan dengan jarak maksimal 5 kilometer pengemudi memperoleh 1 (satu) poin, untuk jarak 5 (lima) hingga 10 (sepuluh) kilometer pengemudi memperoleh 1,5 poin, sedangkan untuk pesanan dengan jarak lebih dari 10 (sepuluh) kilometer pengemudi memperoleh sebanyak 2 (dua) poin.[177]

Pengemudi yang telah mengumpulkan poin tidak akan dapat menerima bonus jika nilai performanya di bawah 50 persen.[178] Nilai performa dapat turun jika pengemudi melakukan tindakan membatalkan pesanan atau membiarkan atau tidak mengambil pesanan yang masuk, serta apabila konsumen membatalkan pesanan mereka.[179] Hal tersebut berarti pengemudi juga harus menanggung resiko kerugian yang disebabkan oleh tindakan pembatalan yang dilakukan oleh konsumen. Kerugian yang mungkin dialami pengemudi tidak hanya sebatas kehilangan bonus harian melainkan juga kehilangan pendapatan pokok karena perusahaan akan memberi sanksi berupa tindakan *suspend* atau pemblokiran akun bagi pengemudi

---

[176] http://www.cnnindonesia.com/teknologi/201610 04130258-185-163176/membandingkan-sistem-penilaian-gojek-grabbike-dan-ubermotor/, diakses pada tanggal 11 Maret 2017, pukul 04.32 WIB.

[177] *Ibid.*

[178] *Ibid.*

[179] http://news.liputan6.com/read/2616462/curhat-driver-gojek-soal-bonus-tak-cair-gara-gara-sistem-rating, diakses pada hari Sabtu, tanggal 11 Maret 2017, pukul 04.54 WIB.

dengan nilai performa di bawah 20 persen.[180] Meskipun tindakan pemblokiran akun sudah tidak diberlakukan lagi setelah pengemudi melakukan aksi unjuk rasa terkait kebijakan performa, hal demikian tetap menunjukkan bahwa pengemudi tidak sepenuhnya bebas dalam menjalankan kegiatan usaha. Sistem performa secara tidak langsung mengharuskan pengemudi menerima pesanan yang masuk demi menjaga nilai performa agar tidak kehilangan pendapatan harian. Larangan untuk mengabaikan atau membatalkan pesanan merupakan bentuk penyediaan pekerjaan kepada pengemudi. Dengan demikian, perusahaan dapat dikatakan melakukan penyediaan pekerjaan secara tidak langsung melalui Aplikasi GO-JEK serta sistem yang berlaku di dalamnya.

4. Perintah

Dalam melakukan pekerjaannya pekerja harus tunduk pada perintah orang lain yang tidak lain adalah si majikan atau pemberi kerja, hal ini dalam prakteknya pekerja diwajibkan untuk mentaati peraturan-peraturan kerja yang ada pada perusahaan.[181] Hal senada diungkapkan pula oleh Surya Adinata, bahwa unsur perintah ini misalnya adalah peraturan atau tata tertib perusahaan yang harus ditaati oleh pekerja.[182] Peraturan atau tata tertib perusahaan merupakan perintah tertulis,

[180]http://www.beritasatu.com/megapolitan/388582-tolak-sistem-performa-ratusan-pengemudi-gojek-gelar-unjuk-rasa.html, diakses pada hari Sabtu, tanggal 11 Maret 2017, pukul 05.06 WIB.

[181]Djumadi, *Op.Cit.*, hlm. 34.

[182]Surya Adinata, "*Analisis Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan Nomor: 41/G/2009/PHI.Mdn)",* 2010,Tesis Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan, diambil dari http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/23895/4/Chapter%20I.pdf, pada hari Kamis, tanggal 15 Maret 2017, pukul 04.01 WIB.

secara tidak langsung, dari pengusaha terhadap pekerja. Hal ini ditegaskan pula dalam pasal 1603 b KUHPerdata bahwa buruh wajib mentaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan, yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama si majikan di dalam batas-batas undang-undang atau perjanjian manapun reglemen, atau jika itu tidak ada, menurut kebiasaan. Maka segala ketentuan yang dibuat oleh PT. GO-JEK Indonesia berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pengemudi dapat diartikan sebagai bentuk perintah tidak langsung.

Selanjutnya penulis merujuk pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 841 K/Pdt.Sus/2009 yang menyatakan bahwa hubungan hukum antara Sopir Taksi Blue Bird dengan PT. Blue Bird Group bukanlah hubungan kerja karena tidak terpenuhinya unsur perintah. Menurut pertimbangan hakim, Sopir Taksi Blue Bird dibebaskan mencari penumpangnya sendiri, Sopir Taksi Blue Bird dalam melakukan pekerjaan mencari penumpang tidak berdasarkan instruksi perusahaan, sehingga unsur perintah tidak terpenuhi.[183]Kemudian dalam pertimbangan Hakim pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 79/G/2013/PHI-Sby yang dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor: 346 K/Pdt.Sus-PHI/2014 dinyatakan bahwa pengertian “perintah” dalam suatu hubungan kerja harus mencerminkan suasana subordinatif yang menunjukkan adanya kewenangan dari salah satu pihak dalam hal ini perusahaan atau pengusaha

[183] Putusan Mahkamah Agung Nomor 841 K/Pdt.Sus/2009, hlm. 15, diambil dari https://putusan.mahkamahagung. go.id/, pada hari Kamis, tanggal 15 Maret 2017, pukul 02.05 WIB.

terhadap pihak lainnya, yaitu pekerja atau buruh,untuk memaksakaan perintahnya dengan ketentuan adanya sanksi apabila perintah tersebut tidak dilaksanakan.[184]

Unsur wenang perintah yang melekat pada diri pemberi kerja menjadi perbedaan yang prinsip antara perjanjian kerja dengan perjanjian pada umumnya.[185] Pihak pemberi kerja memiliki wewenang untuk memimpin dan/atau memberi petunjuk terutama berkenaan dengan cara melakukan pekerjaan itu kepada pihak yang melakukan pekerjaan. [186] Sistem performa yang diterapkan perusahaan merupakan salah satu kebijakan yang sangat berpengaruh terhadap keputusan pengemudi dalam menjalankan pekerjaannya. Demi menjaga performa pengemudi tidak dapat mengabaikan atau membatalkan pesanan yang masuk. Larangan untuk mengabaikan atau membatalkan pesanan merupakan bentuk perintah negatif dari perusahaan agar pengemudi menerima pesanan yang masuk. Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan perusahaan terbukti menjadi acuan wajib bagi pengemudi dalam menjalankan kegiatan usahanya. Perusahaan secara tidak langsung berperan memimpin dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan usaha atau pekerjaan yang dilakukan pengemudi. Adanya sanksi berupa tindakan *suspend* atau pemblokiran akun bagi pengemudi dengan nilai performa di bawah 20 persen telah memenuhi salah satu ciri unsur perintah. Selain itu, Abdul Rachman Budiono mengatakan adanya unsur ketaatan merupakan perwujudan dari "di bawah perintah". [187] Kecenderungan pengemudi untuk selalu mengikuti kebijakan

[184]Andika Wijaya, Op.Cit., hlm. 71.
[185]Djumadi, *Op.Cit.,* hlm. 24-27.
[186]Iman Soepomo, *Op.Cit*., hlm. 2.
[187]Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 1997, hlm. 37.

perusahaan meskipun kebijakan tersebut berpotensi menimbulkan kerugian adalah bentuk ketaatan pengemudi pada perusahaan. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat unsur perintah dalam hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK.

5. Upah

Unsur upah sebelumnya telah diuraikan pada pembahasan mengenai unsur pekerja dalam hubungan kerja, bahwa sistem bagi hasil dalam hubungan kerjasama antara PT. GO-JEK Indonesia dengan Pengemudi GO-JEK dapat dipersamakan dengan sistem pengupahan bagi hasil dalam hubungan kerja.

6. Analisis

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 276 K/Pdt.Sus-PHI/2013, hakim memutus bahwa hubungan hukum antara para pihak adalah hubungan kerja karena memenuhi semua unsur hubungan kerja, sedangkan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 841 K/Pdt.Sus/2009, hakim memutus bahwa huhungan hukum antara para pihak bukan hubungan kerja karena tidak memenuhi unsur upah dan perintah. Maka, dapat ditarik kesimpulan dengan menerapkan metode silogisme pada dua putusan hakim tersebut. Silogisme merupakan metode penalatran hukum dengan cara menemukan kebenaran logis dengan memperhatikan kebenaran antara premis dan konklusi.[188]untuk penalaran hukum yang merupakan premis mayor

[188]Bernard Arief Sidharta, *Refleksi tentang Struktur Ilmu Hukum: Sebuah Penelitian tentang Fundasi Kefi lsafatan dan Sifat Keilmuan Ilmu Hukum sebagai Landasan Pengembangan Ilmu Hukum Nasional Indonesia*, sebagaimana dikutip oleh Loura Hardjaloka, *Legal Reasoning Pada Perkara Pengujian Undang-Undang (Studi Perbandingan) Legal Reasoning In Judicial Review (Comparison Study*, Jurnal Konstitusi, dikutip dari https://ejournal.mahkamahkonstitusi.go.id/index.php/jk/article/view/58, pada hari Senin, tanggal 01 Mei 2017, pukul 20.23 WIB.

adalah aturan hukum sedangkan premis minornya adalah fakta hukum, dari kedua hal tersebut kemudian dianalisis lalu ditarik suatu konklusi atau kesimpulan.[189] Jika diterapkan pada dua putusan hakim tersebut, maka aturan hukum atau premis mayor berbunyi: suatu hubungan kerja harus memenuhi unsur pekerja, pengusaha, perjanjian kerja, pekerjaan, perintah, dan upah, kemudian fakta hukum atau premis minor berbunyi: hubungan hukum antara para pihak tidak memenuhi unsur upah dan perintah. Dengan demikian konklusi yang dihasilkan adalah: hubungan hukum antara para pihak bukan merupakan hubungan kerja.

Hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi memenuhi unsur pekerja, pengusaha, pekerjaan, perintah, dan upah, namun tidak memenuhi unsur perjanjian kerja, sehingga hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi tidak dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan.

[189]Marzuki, 2006, sebagaimana dikutip oleh Sandra Lista Wandasari, *Sinkronisasi Peraturan Perundang-Undangan Dalam Mewujudkan Pengurangan Risiko Bencana,Unnes Law Jurnal*, diambil dari https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ulj/article/view/2274, pada hari Senin, tanggal 01 Mei 2017, pukul 20.38 WIB.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya penulis menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK terjadi sejak pengemudi menandatangani perjanjian tertulis kerja sama kemitraan yang isinya menyatakan bahwa pengemudi (mitra) sepakat untuk menjalankan kegiatan kerja sama di bidang jasa layanan transportasi dengan PT. GO-JEK Indonesia menggunakan sistem bagi hasil. Selain menandatangani perjanjian tertulis, pengemudi juga memberikan persetujuan secara elektronik terhadap kontrak elektronik yang berisi persyaratan-persyaratan serta peraturan mengenai hubungan kerja sama antara para pihak. Berdasarkan isi perjanjian dapat diketahui hal-hal pokok mengenai hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK, yaitu:
   a. bentuk kegiatan usaha yang dijalankan adalah penyediaan jasa layanan transportasi melalui Aplikasi GO-JEK,pada pelaksanaannya PT. GO-JEK Indonesia bertugas mengelola hubungan kerja sama antara para pihak dalam perjanjian,sedangkan pengemudi bertugas memberikan jasa layanan transportasi kepada konsumen di lapangan;
   b. keuntungan yang diperoleh dibagi dengan persentase 20:80 (%), 20 persen untuk PT. GO-JEK Indonesia dan 80 persen untuk pengemudi, namun dalam hal terjadi kerugian baik pada diri pengemudi maupun konsumen,

melalui klausula eksonerasi PT. GO-JEK Indonesia melepaskan dirinya dari segala bentuk tanggung jawab, sehingga pihak yang bertanggungjawab tidak lain adalah pengemudi;

c. hak dan kewajiban para pihak yang pada intinya PT. GO-JEK Indonesia berhak menentukan kebijakan-kebijakan terkait hubungan kerja sama dan penggunaan Aplikasi GO-JEK oleh pengemudi, namun perjanjian tidak menyebutkan secara eksplisit apa-apa yang menjadi kewajibannya, sedangkan pengemudi berhak untuk mengakses atau menggunakan aplikasi GO-JEK dan menerima bagian keuntungan yang diperoleh, serta berkewajiban mentaati kode etik mitra dan setiap peraturan baik yang tertulis dalam perjanjian maupun yang akan dibuat oleh perusahaan sebagai bentuk penambahan atau perubahan persyaratan perjanjian;

d. tidak ada jangka waktu pasti berakhirnya perjanjian karena perjanjian akan otomatis diperpanjang selama tidak ada pihak yang mengakhirinya.

2. Di antara 5 (lima) unsur hubungan kerja yang terdiri dari: 1) para pihak yakni pengusaha dan pekerja; 2) perjanjian kerja; 3) pekerjaan; 4) perintah; dan 5) upah, hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK hanya mengandung4 (empat) unsur saja, yaitu:1) para pihak yakni pengusaha dan pekerja; 2) pekerjaan; 3) perintah; dan 4) upah. Unsur perjanjian kerja tidak terpenuhi karena tidak memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, melainkan hanya memuat syarat-syarat kerja berupa hak dan kewajiban para pihak yang tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Dengan menerapkan metode silogisme pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 276 K/Pdt.Sus-PHI/2013 dan Nomor 841 K/Pdt.Sus/2009,penulis menarik kesimpulan bahwa hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan Pengemudi GO-JEK tidak dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Melihat status hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK yang mengandung beberapa unsur penting dalam hubungan kerja, maka sebaiknya pihak perusahaan atau PT. GO-JEK Indonesia melakukan perbaikan-perbaikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perbaikan tersebut dapat berupa penyesuaian isi dan pelaksanaan perjanjian dengan undang-undang ketenagakerjaan, sehingga hubungan hukum antara para pihak dapat dengan jelas disebut sebagai hubungan kerja dan diatur dengan hukum ketenagakerjaan.
2. Pemerintah diharapkan dapat meningkatkan peran pengawasan dalam rangka melindungi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerjasama usaha maupun hubungan kerja, agar tidak dirugikan oleh kebijakan-kebijakan perusahaan yang cenderung memiliki posisi dominan dalam hubungan hukum di antara keduanya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku:

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

_____, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 1997.

Ambar Teguh Sulistiyani, *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*, Yogyakarta, Gava Media, 2004.

Andika Wijaya, *Aspek Hukum Bisnis Transportasi Jalan Online*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.

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

Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2002.

Donald Albert R. dan Frans Maramis, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Rajawali Pers, 2014.

Eko wahyudi, dkk,*Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2016.

Evi Ariyani, *HukumPerjanjian*, Yogyakarta, Ombak, 2013.

H. Salim H.S. dan Erlies Septiana Nurbani, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 2014.

Hamzah Ya'qub, *Etos Kerja Islam, Petunjuk Pekerjaan yang Halal dan Haram dalam Syariat Islam*, Pedoman Ilmu Jaya, Jakarta, 2001.

Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta, Rajawali Pers, 2014.

Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*, Ctk. Keenam, Jakarta, Djambatan, 1987.

Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

John Suprihanto, *Hubungan Industrial, Sebuah Pengantar*, BPPE Yogyakarta, Yogyakarta, 2002.

J. Satrio, *Hukum Perjanjian (Perjanjian Pada Umumnya)*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 1992.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta:Rajawali Pers, 2003

Lukman Santoso dan Yahyanto, *Pengantar Ilmu Hukum, Sejarah, Pengertian, Konsep Hukum, Aliran Hukum, dan Penafsiran Hukum*, Malang, Setara Press, 2016.

Mariam Darus B, dkk, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Bandung, PT. Citra aditya bakti, 2001.

M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*, Jakarta, Rajawali Pers, 2003.

Muhammad Erwin dan Firman Freaddy Busroh, *Pengantar Ilmu Hukum*, Refika Aditama, Bandung, 2012.

Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah, Untuk IAIN, STAIN, PTAS, Dan Umum*, Bandung, Pustaka Setia, 2001.

Ratna Artha Windari, *Hukum Perjanjian*, Yogyakarta, Graha ilmu, 2014.

Ridwan Khairandy, *Kebebasan Berkontrak & Pacta Sunt Servanda Versus Itikad Baik: Sikap Yang Harus DIambil Pengadilan*, Yogyakarta, FH UII Press, 2015.

_____, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan*, Yogyakarta, FH UII Press, 2014.

Riduan Syahrani, *Kata – Kata Kunci Mempelajari Ilmu Hukum*, Bandung, PT. Alumni, 2014.

_____, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung, PT. Alumni, 2013.

R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2014.

Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Rajawali Pers, 2007.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Cahaya Atma Pusaka, 2016.

Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah, Studi Tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, Jakarta, Rajawali Pers, 2010.

Zaenie Asyahdie dan Arief Rahman, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Rajawali Pers, 2014.

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

Toto Asmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Dana Bhakti Wakaf, Jakarta, 1995.

B. Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2013 tentang Pelaksanaan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

C. Data Elektronik:

Putusan Mahkamah Agung (Putusan Kasasi) Nomor 346 K/Pdt.Sus-PHI/2014, terdapat dalam https://putusan.mahkamahagung. go.id/

Putusan Mahkamah Agung Nomor 276 K/Pdt.Sus-PHI/2013, terdapat dalam https://putusan.mahkamahagung. go.id/.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 841 K/Pdt.Sus/2009, terdapat dalam https://putusan.mahkamahagung. go.id/.

Abdul Karim Munthe, "*Penggunaan Perjanjian Baku Dalam Transaksi Bisnis Menurut Hukum Islam"*, *Ahkam* Jurnal Ilmu Syariah, terdapat dalamhttp://download.portalgaruda.org/article.php?article=437526&val=328&title=Penggunaan%20Perjanjian%20Buku%20dalam%20Transaksi%20Bisnis%20Menurut%20Hukum%20Islam.

Abdul Rachmad Budiono, "*Makna 'Perintah' Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*

Tentang Ketenagakerjaan", *Arena Hukum*, terdapat dalam http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=311369.

Danty Listiawati, "*Klausula Eksonerasi Dalam Perjanjian Standar dan Perlindungan Hukum Bagi Konsumen"*, Jurnal Hukum *Privat Law*, terdapat dalam http://jurnal.hukum.uns.ac.id/index.php/privatlaw/article/view/636/594.

Fitirana, "*Transfromasi Pola Hubungan Kerja Petani Pada Sektor Pertanian(Studi Kasus Pada Kelompok Petani di Desa Ngreco,Kecamatan Selorejo, Kabupaten Blitar)"*, Jurnal Mahasiswa Sosiologi, terdapat dalam http://jmsos.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jmsos/article/ view/9

Fleine Sampel, "*Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Menurut Uu No. 13 Tahun 2003", Lex et Societatis,* terdapat dalam https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/10171/9758.

International Labour Organization (ILO), "Buku Panduan Pemahaman Pasal-Pasal Utama Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU NO. 13/2003)",terdapatdalam http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@robangkok/@ilojakarta/documents/publication/wcms_120006.pdf.

Loura Hardjaloka, "*Legal Reasoning Pada Perkara Pengujian Undang-Undang (Studi Perbandingan) Legal Reasoning In Judicial Review (Comparison Study",* Jurnal Konstitusi, terdapat dalam https://ejournal.mahkamahkonstitusi.go.id/index.php/jk/article/view/58

Marlinah, "*Konstruksi Hukum Perjanjian Kerja Mitra (PKM) Pada Outsourcing Sebagai Pelanggaran Dalam Perjanjian Kerja",* 2011, *Tesis, Universitas Airlangga*, terdapat dalam http://repository.unair.ac.id/36455/1/gdlhub-gdl-s2-2012-marlinah-22756-thd091-k.pdf.

Nurjihad, "*Apresiasi Islam Tentang Kerja*", *Ius Quia Iustum*, Jurnal Hukum, terdapat dalamhttps://journal.uii.ac.id/index.php/IUSTUM/issue/view/586/showToc.

Sandra Lista Wandasari, "*Sinkronisasi Peraturan Perundang-Undangan Dalam Mewujudkan Pengurangan Risiko Bencana",Unnes Law Jurnal*, terdapat dalam dari https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ulj/article/view/2274

Surya Adinata, "*Analisis Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan Nomor: 41/G/2009/PHI.Mdn)",* 2010, Tesis, Universitas Sumatera Utara, terdapat dalam http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/23895/4/ Chapter%20I.pdf.

Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), "*Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan"*, 2010, terdapat dalam http://www.bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf.

CISO Magazine, "*Bring Your Own Device Ala Telkom Sigma"*, 2014, terdapat dalam http://www.ciso.co.id/bring-device-ala-telkom-sigma/.

Pangestu Subagyo, *Manajemen Operasi*, terdapat dalam http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2756/Bab%202.pdf?sequence=4

Perjanjian Elektronik Driver Dengan PT. GO-JEK, terdapat dalam http://lintasgojek.blogspot.co.id/2016/06/perjanjian-elektronik-driver-dengan.html.

http://kspsi.com/berita/sistem-pengupahan-pemerintah-tawarkan-model-bagi-hasil-produktivitas/,

http://www.antaranews.com/berita/375138/multipolar-klaim-tiga-kunci-sukses-penerapan-byod, pada hari Kamis, tanggal 15 Maret 2017, pukul 23.54 WIB.

http://portalhr.com/konsultasi/karyawan-dengan-status-mitra-bisnis-bagaimana-hukumnya/,

http://www.cnnindonesia.com/teknologi/20161004130258-185-163176/membandingkan-sistem-penilaian-gojek-grabbike-dan-ubermotor/, 13.36.

http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol20668/saat-hubungan-kemitraan-menjadi-hubungan-kerja

http://news.liputan6.com/read/2616462/curhat-driver-gojek-soal-bonus-tak-cair-gara-gara-sistem-rating, 10.02.

http://www.beritasatu.com/megapolitan/388582-tolak-sistem-performa-ratusan-pengemudi-gojek-gelar-unjuk-rasa.html, 18.28.

http://tekno.liputan6.com/read/2680391/penurunan-tarif-selalu-jadi-biang-kerok-demo-grabbike-dan-go-jek, 17.42.

http://radarbali.jawapos.com/read/2017/02/28/8966/ratusan-driver-gojek-tuntut-penurunan-tarif-dan-persentase-bagi-hasil/1, 10.30

http://www.lokerindonesia.com/transportasi-dan-logistik/kurir/lowongan-kurir-operasional-pt-patra-elganusa-jakarta.html,

http://www.lowongankerjaonline.info/2016/01/lowongan-kerja-kurir-lazada-express-terbaru.html.

http://www.lowongankerja15.com/2016/11/lowongan-kerja-pt-pos-indonesia-persero.html.

http://loker-id.com/fb-post/lowongan-kerja-kurir-jne-syarat-pelamar-kerja-pria/.

D. Wawancara

Wawancara Penulis dengan Pengemudi GO-JEK, pada tanggal 05 Februari 2017.

Wawancara Penulis dengan Dendy R. Sutrisno, Plt. Kepala Biro Hukum, Hubungan Masyarakat, dan Kerja Sama KPPU, Tanggal 07 Februari 2017.

Wawancara Penulis dengan Dr. Agus Mulya Karsona, SH., MH., Dosen Fakultas Hukum Universitas Padjajaran Bandung, pada tanggal 09 Februari 2017.

Daftar Pertanyaan Wawancara Penulis dengan Pengemudi GO-JEK

1. Bagaimana prosedur pendaftaran pengemudi GO-JEK?
2. Apa saja persyaratan untuk menjadi pengemudi GO-JEK?
3. Apa saja berkas atau surat yang ditandatangani cslon pengemudi pada saat pendaftaran?
4. Siapa yang menyimpan berkas-berkas pendaftaran yang telah ditandatangani calon pengemudi?
5. Bagaimana pendapat Saudara mengenai aksi unjuk rasa yang dilakukan para pengemudi terhadap kebijakan perusahaan?
6. Bagaimana pendapat Saudara mengenai kebijakan suspend dan perubahan tarif yang dianggap merugikan pihak pengemudi?
7. Bagaimana mekanisme perubahan atau pembaharuan peraturan oleh perusahaan?
8. Apakah ada mekanisme komplain atau prosedur pengajuan keberatan terhadap kebijakan yang dibuat oleh perusahaan?
9. Bagaimana jika pengemudi mengalami kerugian akibat kesalahan konsumen atau sistem?
10. Bagaimana jika pengemudi tidak menyetujui perubahan atau pembaharuan kebijakan oleh perusahaan?
11. Berapa lama jangka waktu berakhirnya perjanjian antara perusahaan dengan pengemudi?
12. Apakah pengemudi mengetahui mana saja di dalam perjanjian yang merupakan hak atau kewajiban perusahaan terhadap pengemudi?

Daftar Pertanyaan Wawancara Penulis dengan Dendy R. Sutrisno, Plt. Kepala Biro Hukum, Hubungan Masyarakat, dan Kerja Sama KPPU

1. Apakah hubungan hukum antara PT. Indonesia dengan pengemudi GO-JEK merupakan hubungan kemitraan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang UMKM No. 20 Tahun 2008?
2. Apakah hubunganhukum antara PT. Indonesia dengan pengemudi GO-JEK memenuhi prinsip-prinsip kemitraan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang UMKM No. 20 Tahun 2008?
3. Apakah hubungan kemitraanantara PT. Indonesia dengan pengemudi GO-JEK merupakan objek pengawasan KPPU?
4. Apakah hubunganhukum antara PT. Indonesia dengan pengemudi GO-JEK lebih tepat dikualifikasikan sebagai hubungan kemitraan atau hubungan kerja?
5. Bagaimana jika hubunganhukum antara PT. Indonesia dengan pengemudi GO-JEK tidak sesuai dengan prinsip-prinsip kemitraan?

Daftar Pertanyaan Wawancara Penulis dengan Dr. Agus Mulya Karsona, SH., MH., Dosen Fakultas Hukum Universitas Padjajaran Bandung

1. Dalam hal atau keadaan yang bagaimana suatu hubungan kemitraan dapat berubah menjadi hubungan kerja?
2. Apakah hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja?
3. Menurut hasil pengkajian BPHN, sistem bagi hasil merupakan salah satu sistem pengupaham. Apakah sistem bagi hasil dalam hubungan kemitraan GO-JEK dapat dikatan sebagai bentuk pengupahan dari perusahaan kepada pengemudi?
4. Apakah peraturan-peraturan perusahaan terkait pemberian jasa layanan transportasi oleh pengemudi kepada konsumen dapat disebut sebagai perintah tidak langsung dari perusahaan kepada pengemudi?
5. Apakah kedudukan perusahaan yang lebih dominan dapat dikatakan menciptakan hubungan subordinasi dengan pengemudi?
6. Menurut Bapak Dendy R.Suttrisno, hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dengan pengemudi GO-JEK berada dalam status *grey area*, apakah hubungan hukum tersebut lebih tepat disebut sebagai hubungan kemitraan atau hubungan kerja?

PERJANJIAN ELEKTRONIK GO-JEK

1. KETENTUAN UMUM

Persyaratan yang tertera dalam Perjanjian Kerjasama Kemitraan ini (Perjanjian) mengatur hubungan antara anda, perorangan (Mitra), PT GO-JEK Indonesia, yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman Kav. 52-53, Sudirman Central Business District (SCBD) Lot. 9, Gedung Equity Tower, 35th Floor, Jakarta 12190, Indonesia (GI), dan PT Aplikasi Karya Anak Bangsa, yang beralamat di Gedung Pasaraya Blok M, Gedung B, Lantai 6 & 7, Jl. Iskandarsyah II No. 2, Kelurahan Melawai, Kecamatan Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12160, Indonesia (AKAB), dengan ketentuan-ketentuan sebagai tertera dibawah ini yang dituangkan dalam bentuk Kontrak Elektronik.

Definisi-definisi sebagaimana disebutkan dibawah ini berlaku dalam Perjanjian ini,

a) Akun adalah akun yang didapatkan dan atas nama Mitra setelah Mitra mendaftarkan diri melalui Aplikasi GO-JEK;
b) Aplikasi GO-JEK adalah aplikasi elektronik milik AKAB yang dapat dimanfaatkan setiap orang (konsumen) untuk memperoleh jasa layanan maupun pihak-pihak ketiga yang bekerja sama dengan GI ataupun AKAB sebagai wadah untuk menyalurkan jasa untuk antar-jemput barang dan/atau orang layanan pesan-antar barang dengan kendaraan bermotor roda dua maupun roda empat atau jasa lainnya yang terkait.
c) AKAB adalah pihak yang membuat, memiliki dan mengurus Aplikasi GO-JEK yang dimanfaatkan konsumen yang telah terdaftar untuk memperoleh jasa layanan antar-jemput barang dan/atau orang, layanan pesan antar barang ataupun jasa lainnya dengan kendaraan bermotor roda dua maupun roda empat atau jasa lainnya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1);
d) GI adalah sebuah perusahaan yang mengelola kerjasama dengan Mitra dan menyediakan jasa manajemen operasional para Mitra sehubungan dengan penggunaan Aplikasi GO-JEK;
e) Mitra adalah pihak yang melaksanakan antar-jemput barang dan/atau orang, pesan-antar barang yang sebelumnya telah dipesan konsumen, atau jasa lainnya melalui Aplikasi GO-JEK dengan menggunakan kendaraan bermotor roda dua yang dimiliki oleh Mitra sendiri;
f) Ponsel Pintar adalah telepon selular yang dapat terhubung dengan Aplikasi GO-JEK;
g) Persyaratan adalah syarat dan ketentuan Perjanjian ini atau syarat dan ketentuan penggunaan Aplikasi GO-JEK maupun fitur fitur didalam Aplikasi GO-JEK (sebagaimana berlaku);
h) Kontrak Elektronik adalah perjanjian para pihak yang dibuat melalui sistem elektronik sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik dan Peraturan

Pemerintah No. 82 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik.

2. HUBUNGAN KERJASAMA

a) Perjanjian kerjasama ini berlaku efektif sejak tanggal 1 Mei 2016. Dengan ini Mitra memberikan persetujuannya atas syarat dan ketentuan yang tercantum di dalam perjanjian kerjasama ini dengan cara melakukan tindakan mengklik persetujuan secara elektronik atas Perjanjian ini, mengakses dan menggunakan Aplikasi GO-JEK, Mitra akan diartikan telah setuju untuk terikat oleh Persyaratan, yang merupakan sebuah hubu ngan kontraktual kerja-sama antara Mitra, GI dan AKAB. Mitra mempunyai kewajiban untuk mentaati setiap kebijakan dalam Persyaratan dalam penggunaan dan pemanfaatan Aplikasi GO-JEK.

Apabila Mitra tidak setuju dengan Persyaratan ini, Mitra tidak dapat mengakses atau menggunakan Aplikasi GO-JEK. Mitra setuju bahwa GI atau AKAB dapat secara langsung menghentikan Persyaratan ini atau Aplikasi GO-JEK yang sehubungan dengan Mitra, atau secara umum berhenti menawarkan atau menolak akses Mitra kedalam Aplikasi GO-JEK atau bagian mana pun dari Aplikasi GO-JEK, kapan pun untuk alasan apa pun.

b) AKAB, sebagai pemilik dari Aplikasi GO-JEK, atas dasar pertimbangannya sendiri, dapat mengubah atau menambahkan Persyaratan dari waktu ke waktu. Perubahan atau penambahan atas Persyaratan tersebut akan berlaku setelah AKAB mengumumkan perubahan atau penambahan Persyaratan tersebut di lokasi ini yang dapat mencakup perubahan atau penambahan kebijakan yang sudah ada dalam Persyaratan atau syarat dan ketentuan tambahan. Mitra menyetujui bahwa akses atau penggunaan Mitra yang berkelanjutan atas Aplikasi GO-JEK maupun kelanjutan kerjasama Mitra setelah tanggal pengumuman atas perubahan Persyaratan akan diartikan bahwa Mitra setuju untuk terikat oleh Persyaratan, sebagaimana telah diubah atau ditambahkan.

c) GI, AKAB dan Mitra merupakan mitra kerjasama dimana masing-masing merupakan subjek hukum yang berdiri sendiri dan independen. GI merupakan perusahaan yang mengelola kerjasama dengan Mitra dan AKAB merupakan pemilik dan operator Aplikasi GO-JEK yang dipergunakan oleh Mitra. Perjanjian kerjasama ini tidak menciptakan hubungan ketenagakerjaan, outsourcing atau keagenan diantara masing-masing GI, AKAB dan Mitra.

d) Bergantung pada kepatuhan Mitra terhadap Persyaratan, GI, melalui hubungan kontraktual kerja-sama ini, memberikan kesempatan kepada AKAB atas nama GI untuk memberi kepada Mitra lisensi terbatas, non-eksklusif, tidak dapat disublisensikan, tidak dapat dicabut, dan tidak dapat dialihkan untuk:

(i) mengakses dan menggunakan Aplikasi GO-JEK pada perangkat Ponsel Pintar yang dimiliki atau dikuasai oleh Mitra semata-mata terkait dengan penggunaan Mitra atas Aplikasi GO-JEK; dan

(ii) mengakses dan menggunakan konten/isi, informasi dan materi terkait yang dapat disediakan melalui Aplikasi GO-JEK, dan semata-mata untuk Mitra sebagai penggunaan pribadi.

(ii) Aplikasi GO-JEK dan semua hak yang terkait dengan Aplikasi GO-JEK merupakan dan akan tetap menjadi milik AKAB. Hak apa pun yang tidak diberikan secara tegas dalam Perjanjian ini merupakan hak AKAB sebagai pemilik dari Aplikasi GO-JEK. Penggunaan Mitra atas Aplikasi GO-JEK maupun pemberian hak oleh GI kepada Mitra atas penggunaan Aplikasi GO-JEK, tidak dapat diartikan menyatakan atau memberi Mitra hak kepemilikan apa pun atas Aplikasi GO-JEK.

e) Untuk dapat disetujui menjadi Mitra, Mitra diwajibkan untuk memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh GI sebagai berikut:
   1. Mampu mengendarai kendaraan bermotor roda dua dan memiliki Surat Ijin Mengemudi (SIM) yang sesuai dan masih berlaku dan perijinan lainnya yang sah untuk mengemudikan dan memberikan jasa pengangkutan/pengantaran dengan kendaraan roda dua, serta jasa lainnya yang terkait lainnya melalui Aplikasi GO-JEK (sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku);
   2. Memiliki atau menguasai kendaraan bermotor roda dua yang memenuhi persyaratan yang ditentukan berdasarkan hukum yang berlaku serta aman dan nyaman untuk dikendarai di jalan;
   3. Memiliki rekening pada Bank yang direkomendasikan oleh AKAB;
   4. Mempunyai catatan prestasi yang baik dan tidak pernah masuk dalam daftar hitam Kepolisian Republik Indonesia;
   5. Berjanji untuk, pada setiap saat, memenuhi semua syarat dan ketentuan sebagaimana dinyatakan dalam bagian "Kode Etik dan Kewajiban Mitra" dalam Perjanjian ini dan kualifikasi minimum GI yang akan dijelaskan secara terpisah namun tetap menjadi kesatuan yang tidak terpisahkan dalam perjan jian ini.

Mitra menyetujui bahwa GI, atas dasar pertimbangannya sendiri, mempunyai hak untuk memberlakukan syarat-syarat tambahan selain yang disebutkan di atas, termasuk namun tidak terbatas kepada meminta Mitra untuk menyerahkan barang atau dokumen tambahan untuk disimpan oleh GI (termasuk namun tidak terbatas kepada, kartu keluarga atau barang atau dokumen lain yang ditentukan oleh GI) selama Perjanjian ini berlaku ataupun untuk periode lain sebagaimana dapat ditentukan oleh GI sendiri, memeriksa keadan fisik maupun surat-surat pendaftaran (Surat Tanda Nomor Kendaraan maupun Bukti Pemilik Kendaraan Bermotor atau dokumen lainnya) atas kendaraan bermotor roda dua yang dimiliki atau dikuasai Mitra, meminta Mitra untuk membayarkan deposit dan menjaga jumlah deposit tersebut dalam rekening Mitra yang terdaftar pada bank yang ditunjuk oleh GI, AKAB atau afiliasi dari AKAB (deposit mana dapat ditarik kembali oleh Mitra apabila Perjanjian ini diakhiri), maupun, apabila

diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, meminta Mitra untuk memproses ataupun mendapatkan perizinan lainnya atas nama Mitra pribadi sebagaimana diharuskan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. PENGGUNAAN APLIKASI GO-JEK

3.1. Pendaftaran

a) Untuk tujuan penggunaan Aplikasi GO-JEK, Mitra harus
   1. membaca syarat dan ketentuan kerja-sama dengan GI maupun AKAB berdasarkan Persyaratan;
   2. memenuhi syarat-syarat sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 2(e) di atas;
   3. memberikan persetujuannya atas syarat dan ketentuan yang tercantum di dalam Perjanjian ini dengan cara melakukan tindakan mengklik persetujuan secara elektronik atas Perjanjian ini sebagaimana tertera pada akhir dari Perjanjian ini; dan
   4. mendaftar dan memelihara akun pada Aplikasi GO-JEK sebagai pengguna aktif ("Akun").

b) Untuk tujuan mendaftar dan memelihara Akun, Mitra diwajibkan untuk menyerahkan informasi pribadi tertentu kepada AKAB, termasuk namun tidak terbatas kepada nama, alamat, nomor telepon, dan informasi mengenai rekening Mitra pada Bank yang direkomendasikan oleh AKAB. Mitra bertanggung jawab atas semua kegiatan yang terjadi pada Akun yang dipelihara oleh Mitra. Kecuali diizinkan lain oleh AKAB secara tertulis, Mitra hanya dapat memiliki dan memelihara satu Akun.

c) Mitra setuju untuk memberikan pemberitahuan kepada AKAB secara tertulis dalam halnya ada perubahan atas data-data Mitra yang telah diberikan kepada AKAB, termasuk namun tidak terbatas kepada nama, alamat, nomor telepon, dan informasi mengenai rekening Mitra pada Bank yang direkomendasikan oleh AKAB.

d) Mitra menyetujui bahwa Mitra dilarang untuk memberian akses kepada pihak ketiga manapun atas Akunnya, termasuk mengalihkan atau memindahkan Akun dan informasi atas Akun yang dimiliki dan dikelola oleh Mitra kepada pihak ketiga siapa pun. Mitra setuju untuk mematuhi semua hukum yang berlaku maupun Persyaratan saat menggunakan Aplikasi GO-JEK, dan Mitra menyetujui bahwa Mitra akan hanya menggunakan Aplikasi GO-JEK untuk tujuan yang dibenarkan oleh hukum (misalnya, tidak mengangkut, menyimpan atau membantu perbuatan atau tindakan apapun yang berkaitan dengan bahan-bahan berbahaya atau yang dilarang oleh hukum).
Mitra tidak boleh, dalam menggunakan Aplikasi GO-JEK, menimbulkan gangguan, ketidaknyamanan, atau kerusakan properti terhadap pihak lain mana pun. Dalam situasi tertentu yang dapat ditentukan oleh GI, Mitra dapat diminta untuk menunjukkan bukti identitas diri untuk mengakses atau menggunakan Aplikasi GO-JEK, dan Mitra setuju bahwa Mitra dapat ditolak untuk mengakses atau menggunakan Aplikasi GO-JEK jika Mitra

menolak untuk memberikan bukti identitas diri.

e) Dengan membuat Akun, Mitra setuju bahwa Aplikasi GO-JEK mungkin akan mengirimkan Mitra pesan teks informatif (baik melalui SMS atau aplikasi pengirim pesan) sebagai bagian dari penggunaan Mitra atas Aplikasi GO-JEK.

3.2. Penggunaan Aplikasi

a) Penggunaan Aplikasi GO-JEK dilakukan oleh Mitra melalui Ponsel Pintar. Mitra tidak dapat menggunakan Aplikasi GO-JEK melalui sarana elektronik lainnya selain Ponsel Pintar. Mitra dilarang untuk meretas atau melakukan modifikasi Ponsel Pintar atau Aplikasi GO-JEK untuk tujuan lain apapun termasuk menggunakannya untuk segala macam aplikasi dan layanan yang dilarang oleh GI atau AKAB.

b) Pengadaan dan penggunaan Ponsel Pintar adalah tanggung-jawab Mitra sendiri termasuk namun tidak terbatas pada pembelian dari Ponsel Pintar tersebut, pembayaran semua biaya yang dikenakan oleh penyedia layanan telekomunikasi, termasuk namun tidak terbatas pada biaya telepon, SMS, paket data internet.

GI dapat, atas keputusan GI sendiri, melakukan pengadaan Ponsel Pintar untuk Mitra dalam bentuk yang dapat diputuskan oleh GI sendiri termasuk dengan bekerjasama dengan vendor pihak ketiga yang bekerjasama dengan GI dan/atau AKAB didalam pengadaan Ponsel Pintar tersebut (Vendor) dan berdasarkan syarat dan ketentuan yang ditentukan oleh GI dan/atau Vendor. Khusus bagi Mitra yang menerima pengadaan Ponsel Pintar oleh GI dan/atau Vendor, Mitra mengerti dan menyetujui bahwa:

1. GI dan/atau Vendor mempunyai hak untuk menentukan tata cara dan metode pembayaran maupun pelunasan atas Ponsel Pintar yang diadakan oleh GI dan/atau Vendor;
2. Mitra mempunyai kewajiban untuk melunasi setiap jumlah yang terhutang kepada GI dan/atau Vendor berdasarkan jadwal pembayaran yang ditentukan oleh GI dan/atau Vendor;
3. GI dan/atau Vendor mempunyai hak untuk meminta Mitra untuk memberikan kepada GI dan/atau Vendor jaminan dalam bentuk yang dapat ditentukan GI dan/atau Vendor;
4. Sebelum Mitra melunasi jumlah terhutang kepada GI dan/atau Vendor untuk pengadaan Ponsel Pintar, Mitra dilarang untuk meminjamkan, menyewakan maupun mengalihkan kepemilikan atau penguasaan atas Ponsel Pintar kepada pihak lain tanpa persetujuan tertulis terlebih dahulu dari GI dan/atau Vendor;
5. Dalam hal Ponsel Pintar hilang dari penguasaan Mitra, Mitra diwajibkan untuk melaporkan kehilangan kepada pihak Kepolisian di wilayah Ponsel Pintar hilang dan menyertakan salinan bukti laporan

kepada GI dan/atau Vendor;

6. Apabila Mitra telah melunasi seluruh jumlah terhutang kepada GI dan/atau Vendor maka Ponsel Pintar itu akan menjadi milik Mitra dan penggunaan Ponsel Pintar tersebut akan tunduk pada ketentuan berdasarkan Perjanjian ini selama Mitra masih melakukan kerjasama berdasarkan Perjanjian ini;
7. Apabila Mitra tidak mampu melunasi jumlah terhutang kepada GI dan/atau Vendor untuk pengadan Ponsel Pintar atau Perjanjian ini diakhiri sebelum seluruh jumlah terhutang kepada GI dan/atau Vendor dibayar, GI dan/atau Vendor melalui GI mempunyai hak untuk menarik jumlah uang sebesar jumlah terhutang kepada GI dari rekening bank Mitra pada bank yang ditunjuk oleh AKAB.

c) Apabila Ponsel Pintar yang dimiliki atau dikuasai oleh Mitra hilang, dicuri, rusak dan/atau peristiwa lain yang menyebabkan Ponsel Pintar tidak lagi dalam kuasa Mitra, Mitra akan segera memberitahukan GI dan mematuhi prosedur yang telah ditetapkan GI. Dalam peristiwa ini, Mitra setuju bahwa GI maupun AKAB, mempunyai hak untuk menutup akses Mitra pada Akun yang dimilikinya dalam Aplikasi GO-JEK.
d) Mitra mengerti dan menyetujui bahwa hanya Mitra yang diperbolehkan untuk mengakses Akun yang dimiliki Mitra dalam Aplikasi GO-JEK melalui Ponsel Pintar yang menggunakan nomor telefon yang telah berikan kepada GI pada saat melakukan pendaftaran Akun termasuk untuk melakukan pelayanan kepada Konsumen. Mitra secara tegas dilarang untuk meminjamkan, menyewakan maupun mengalihkan Ponsel Pintar untuk tujuan akses Akun yang dimiliki Mitra dalam Aplikasi GO-JEK termasuk untuk pelayanan kepada Konsumen tanpa persetujuan tertulis terlebih dahulu dari GI atau AKAB.
e) GI maupun AKAB mempunyai hak untuk menutup ataupun tidak memberikan Mitra akses kepada Akun Mitra dalam Aplikasi GO-JEK apabila GI atau AKAB menganggap, dalam diskresi GI atau AKAB sendiri tanpa harus dibuktikan kepada pihak ketiga manapun, Mitra melanggar salah satu ketentuan dalam Persyaratan maupun ketentuan lain yang berlaku kepada Mitra dalam kerjasamanya dengan GI ataupun AKAB.

Dalam hal pelanggaran Persyaratan oleh Mitra, Mitra menyetujui bahwa GI atau AKAB mempunyai hak u

ntuk mengambil segala macam tindakan yang dianggap perlu oleh GI atau AKAB untuk menyikapi pelanggaran Persyaratan oleh Mitra (termasuk namun tidak terbatas kepada pemberian surat peringatan, penarikan sebagian atau seluruh jumlah uang dari rekening bank Mitra pada bank yang ditunjuk oleh AKAB, penutupan Akun Mitra, pemutusan akses Mitra atas Aplikasi GO-JEK, pengakhiran Perjanjian ini maupun menproses tindakan Mitra melalui gugatan perdata maupun pidana, berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku).

f) Mitra mengakui bahwa GI merupakan pihak yang mengelola penyedia jasa pihak ketiga yang disediakan melalui Aplikasi GO-JEK dan AKAB merupakan pihak penyedia Aplikasi GO-JEK dan masing-masing GI maupun AKAB bukan merupakan perusahaan penyedia layanan transportasi dan bahwa semua layanan transportasi yang disediakan oleh Mitra kepada konsumen melalui Aplikasi GO-JEK disediakan oleh Mitra sebagai kontraktor pihak ketiga independen yang bukan merupakan afiliasi dari GI maupun AKAB dan tidak dipekerjakan oleh GI maupun AKAB.

g) Mitra mengerti dan setuju bahwa sejak tanggal efektif Perjanjian ini, Mitra tidak akan mengambil pesanan ataupun menyediakan jasa antar-jemput barang dan/atau orang atau pesan-antar barang yang dipesan melalui sarana selain Aplikasi GO-JEK termasuk namun tidak terbatas melalui aplikasi yang dikelola oleh pihak-pihak selain GI atau AKAB. Sehubungan dengan ini, Mitra setuju untuk mengembalikan setelan Ponsel Pintar ke setelan pabrik atau menghapus setiap aplikasi lain di Ponsel Pintar yang dimiliki Mitra yang dapat digunakan sebagai sarana penyediaan jasa antar-jemput barang dan/atau orang atau pesan-antar barang.

h) Mitra menyetujui bahwa GI maupun AKAB mempunyai hak:
   1. untuk meminta Mitra untuk menjaga jumlah uang yang ada dalam rekening Mitra pada bank yang ditunjuk oleh AKAB di atas batas tertentu, batas mana dapat ditentukan dan dirubah oleh AKAB atas dasar pertimbangannnya sendiri dari waktu ke dan akan diberitahukan kepada Mitra secara tertulis (baik melalui Aplikasi GO-JEK ataupun melalui media lainnya), dan
   2. untuk menahan akses Mitra kedalam Akun yang dimilikinya maupun menahan fitur fitur yang ada dalam Aplikasi GO-JEK dalam Akun yang dimiliki Mitra dalam hal jumlah uang yang ada dalam rekening Mitra pada bank yang ditunjuk oleh AKAB berada dibawah batas yang telah ditentukan oleh AKAB.

3.3. Pembayaran Oleh Konsumen

a) Mitra menyetujui bahwa harga dan struktur pembayaran oleh penerima jasa atas jasa yang disediakan oleh Mitra dengan menggunakan Aplikasi GO-JEK ("Konsumen"), termasuk biaya pembatalan pemesanan oleh Konsumen adalah harga yang ditunjukan melalui Aplikasi GO-JEK.

b) Mitra menyetujui bahwa AKAB dapat:
   1. menentukan harga yang harus dibayarkan oleh Konsumen sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, perubahan mana akan diberitahukan kepada Mitra secara tertulis (baik melalui Aplikasi GO-JEK ataupun melalui media lainnya);
   2. mengambil bagian dari setiap pembayaran yang diterima oleh Mitra dari Konsumen atas jasa yang disediakan oleh Mitra kepada Konsumen untuk penggunaaan Aplikasi GO-JEK, dimana jumlah pembagian hasil adalah berdasarkan persentase tertentu atas jumlah yang diterima dari Konsumen (yang sudah termasuk pajak

pertambahan nilai) dan dapat diberlakukan sewaktu waktu oleh AKAB dan akan diberitahukan kepada Mitra secara tertulis (baik melalui Aplikasi GO-JEK ataupun melalui media lainnya); dan

3. untuk menarik jumlah pembayaran dari rekening bank Mitra pada bank yang ditunjuk oleh AKAB ataupun afiliasi dari AKAB untuk melakukan penarikan jumlah yang ditentukan oleh AKAB melalui cara lain untuk keperluan pemba gian hasil sebagaimana dinyatakan dalam pasal 2 di atas.

c) Dalam masa promosi untuk meningkatkan penggunaan Aplikasi GO-JEK, GI ataupun AKAB dapat melakukan kegiatan promosi dimana biaya atas kegiatan promosi tersebut akan dibebankan kepada GI ataupun AKAB. Besarnya biaya yang dapat dibebankan kepada GI ataupun AKAB adalah berdasarkan keputusan absolut GI ataupun AKAB yang akan ditentukan secara terpisah dari Perjanjian ini dan dapat berubah sewaktu-waktu.

d) Bila di kemudian hari ada ketidaksepahaman atau perseteruan antara GI ataupun AKAB dan Mitra mengenai pembagian hasil, harga yang ditetapkan untuk dibayar oleh Konsumen, atau biaya promosi yang dapat dibebankan kepada GI ataupun AKAB, ditetapkan oleh GI ataupun AKAB pada saat masa promosi, maka Perjanjian ini berhak diakhiri secara sepihak oleh salah satu dari GI ataupun AKAB maupun Mitra dengan mengirimkan pemberitahuan secara tertulis kepihak lainnya (baik melalui Aplikasi GO-JEK ataupun melalui media lainnya).

e) Setiap Pihak dalam Perjanjian ini bertanggung jawab atas kewajiban pajak yang timbul kepada masing-masing Pihak berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.4. Kode Etik dan Kewajiban Mitra

a) Dalam menyediakan jasa melalui Aplikasi GO-JEK, Mitra setuju untuk mematuhi kode etik yang ditetapkan oleh GI ataupun AKAB sebagai berikut:

1. Mitra wajib untuk mematuhi setiap peraturan lalu lintas, undang-undang dan peraturan hukum yang berlaku;
2. Mitra wajib untuk mengenakan jaket dan helm GO-JEK yang dipinjamkan kepada Mitra oleh GI atas biaya yang dikenakan oleh GI yang akan diatur lebih lanjut melalui perjanjian terpisah. GI mempunyai hak untuk mengenakan kepada Mitra sanksi dalam jumlah yang dapat ditentukan oleh GI;
3. Mitra wajib untuk menjaga kebersihan penampilan, berpakaian rapi, bersepatu, menggunakan seragam berupa jaket dan helm yang disediakan GI dan memelihara jaket dan helm yang disediakan GI;
4. Mitra dilarang minum minuman keras, mabuk, madat, memakai narkotika ataupun berada dalam keadaan dimana Mitra tidak mempunyai kesadaran penuh;
5. Mitra dilarang melakukan perbuatan asusila, penganiayan, penghinaan, penipuan atau pengancaman pihak ketiga baik Konsumen, mitra kerja lainnya ataupun pihak ketiga lainnya;

6. Mitra dilarang membujuk mitra kerja lain melakukan tindakan yang dapat diancam hukuman pidana;
7. Mitra dilarang, baik dengan sengaja atau karena kelalaiannya, melakukan perbuatan atau membiarkan diri sendiri, Konsumen, dan/atau mitra kerja lainnya berada dalam keadaan yang dapat menimbulkan bahaya ke masing-masing pihak;
8. Mitra dilarang melakukan kegiatan, baik dengan sengaja atau karena kelalaiannya, yang dapat menghasilkan pencemaran nama baik GI ataupun AKAB maupun karyawan dan afiliasi dari GI dan AKAB;
9. Mitra dilarang untuk menentukan harga untuk jasa yang diberikan kepada Konsumen melalui Aplikasi GO-JEK selain dari harga yang telah ditentukan dan disetujui oleh GI ataupun AKAB;
10. Mitra dilarang untuk membongkar atau menyebarluaskan informasi yang diberikan oleh GI ataupun AKAB, baik melalui Aplikasi GO-JEK maupun melalui cara lainnya, karyawan dari GI ataupun AKAB maupun afiliasi GI ataupun AKAB kepada Mitra tanpa persetujuan tertulis dari GI ataupun AKAB, sebagaimana berlaku;
11. Mitra dilarang untuk meminta uang tambahan dalam bentuk apapun, termasuk namun tidak terbatas kepada dalam bentuk 'tips' kepada Konsumen selain dari harga maupun biaya jasa yang diberikan oleh Mitra yang akan ditentukan melalui Aplikasi GO-JEK;
12. Mitra dilarang melakukan setiap tindakan yang dilarang oleh hukum ataupun dapat dianggap sebagai pelanggaran hukum yang berlaku.

b) Mitra menyetujui untuk melaporkan kepada GO-JEK maupun AKAB dengan segera apabila Mitra melakukan pelanggaran atas Perjanjian ini dan/atau kode etik yang telah ditentukan ataupun mengetahui bahwa adanya pelanggaran Perjanjian ini dan/atau kode etik yang dilakukan oleh mitra GI maupun AKAB lainnya.

c) Mitra menyetujui bahwa semua risiko maupun kewajiban yang disebabkan oleh kelalaian Mitra, yang termasuk namun tidak terbatas kepada keterlambatan Mitra dalam menyediakan jasa kepada Konsumen, kecelakaan dan kehilangan barang pada saat pengantaran, yang mungkin timbul dari maupun sehubungan dengan penyediaan jasa oleh Mitra kepada Konsumen merupakan tanggung jawab Mitra.

Dengan ini Mitra menyetujui bahwa maupun GI maupun AKAB tidak bertanggung jawab atas setiap kerugian, termasuk kerugian tidak langsung yang meliputi kerugian keuntungan, kehilangan data, cedera pribadi atau kerusakan properti sehubungan dengan, atau diakibatkan oleh penggunaan Aplikasi GO-JEK, maupun penyediaan jasa oleh Mitra kepada Konsumen.
Mitra menyetujui bahwa AKAB tidak bertanggung jawab atas kerusakan, kewajiban, atau kerugian yang timbul karena penggunaan atau ketergantungan Mitra terhadap Aplikasi GO-JEK atau ketidakmampuan Mitra mengakses atau menggunakan Aplikasi GO-JEK

Mitra dengan ini berjanji untuk membebaskan dan memberikan

ganti rugi (apabila ada kerugian) kepada GI, AKAB, para karyawan GI, para karyawan AKAB, afiliasi dari GI maupun afiliasi dari AKAB dari semua tuntutan maupun kewajiban yang mungkin timbul dikarenakan kelalaian Mitra sebagaimana dinyatakan dalam pasal ini.

d) Mitra menyetujui bahwa apabila Mitra melanggar ketentuan dalam Perjanjian ini maupun kode etik yang ditetapkan oleh GI maupun AKAB maupun dalam hal Mitra tidak memenuhi ketentuan-ketentuan yang ditentukan oleh GI maupun AKAB, GI maupun AKAB mempunyai hak untuk memberikan sanksi kepada Mitra dalam bentuk yang ditentukan oleh GI maupun AKAB, termasuk, namun tidak terbatas kepada, pemberian peringatan tertulis, pembatasan atau penolakan akses Mitra kedalam Akun Mitra dalam Aplikasi GO-JEK, pengakhiran Perjanjian ini maupun memproses tindakan Mitra melalui gugatan perdata (termasuk untuk ganti rugi) maupun pidana, sebagaimana berlaku.

4. KEBERLAKUKAN PERJANJIAN

a) Perjanjian ini berlaku selama 1 (satu) tahun sejak tanggal Mitra mengklik persetujuan secara elektronik pada akhir dari Perjanjian ini. Apabila Perjanjian ini tidak diakhiri oleh salah satu Pihak sesuai dengan syarat dan ketentuan Perjanjian ini, maka periode keberlakuan Perjanjian ini akan diperpanjang secara otomatis setelah berakhirnya periode 1 (satu) tahun yang disebutkan pada awal pasal ini.

b) GI maupun AKAB berhak untuk mengakhiri Perjanjian ini secara sepihak sewaktu-waktu sebelum berakhirnya masa berlaku Perjanjian dengan mengesampingkan ketentuan pasal 1266 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

c) Mitra dapat mengakhiri Perjanjian ini sebelum berakhir masa berlakunya dengan mengirimkan pemberitahuan secara tertulis kepada GI dan AKAB selambat-lambatnya 2 (dua) minggu sebelum tanggal efektif pengakhiran Perjanjian ini.

d) Dalam hal pengakhiran Perjanjian ini, paling lambat 3 (tiga) hari sejak berakhirnya Perjanjian, Mitra wajib mengembalikan semua perlengkapan yang dipinjamkan oleh GI maupun AKAB kepada Mitra, termasuk namun tidak terbatas kepada jaket dan helm GI, dan melunasi setiap jumlah-jumlah yang masih terhutang kepada GI, AKAB maupun pihak ketiga lainnya yang terkait termasuk tagihan Ponsel Pintar yang terhutang apabila ada kepada GI dan/atau Vendor.
Pada saat Mitra mengembalikan perlengkapan kepada GI ataupun AKAB dan melunasi setiap jumlah yang terhutang, GI atau AKAB akan mengembalikan setiap barang atau dokumen lainnya yang telah diserahkan oleh Mitra kepada GI atau AKAB pada waktu pendaftaran Aplikasi GO-JEK maupun yang mungkin diminta oleh GI maupun AKAB dari waktu ke waktu.
GI maupun AKAB mempunyai hak untuk menahan barang atau dokumen lainnya yang telah diserahkan oleh Mitra kepada GI maupun AKAB

setelah Perjanjian ini berakhir dalam halnya Mitra mempunyai kewajiban, dalam bentuk apapun, kepada GI ataupun AKAB yang belum dipenuhi oleh Mitra.

e) Mitra mengetahui dan menyetujui bahwa GI, berdasarkan hak yang dibe rikan oleh AKAB kepadanya, ataupun AKAB mempunyai hak untuk menutup akses mitra kepada Akun yang dimilikinya dalam Aplikasi GO-JEK dalam halnya Perjanjian ini diakhiri.

5. KETENTUAN LAIN

5.1. Penyelesaian Sengketa

a) Mitra dengan ini membebaskan GI dan AKAB dari segala macam tuntutan, gugatan, atau tindakan hukum lainnya, baik dalam sebuah gugatan perdata maupun setiap gugatan pidana yang dialami oleh Mitra, dalam bentuk apapun terkait dengan jasa yang ditawarkan maupun disediakan melalui Aplikasi GO-JEK.

b) Apabila timbul perselisihan sehubungan dengan penafsiran dan/atau pelaksanaan dari Perjanjian ini maka GI, AKAB dan Mitra sepakat untuk menyelesaikan perselisihan dimaksud secara musyawarah. Apabila perselisihan tidak dapat diselesaikan secara musyawarah maka GI, AKAB dan Mitra sepakat untuk menyelesaikan perselisihan dimaksud melalui Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, dengan tidak mengurangi hak GI atau AKAB untuk mengajukan laporan, gugatan atau tuntutan baik perdata maupun pidana melalui Pengadilan Negeri, Kepolisian dan instansi terkait lainnya dalam wilayah Negara Republik Indonesia.

5.2. Kontrak Elektronik

a) Para Pihak setuju dan sepakat bahwa Perjanjian ini dibuat dalam bentuk Kontrak Elektronik dan tindakan mengklik persetujuan secara elektronik merupakan bentuk pernyataan persetujuan atas ketentuan Perjanjian ini sehingga Perjanjian ini sah, mengikat para pihak dan dapat diberlakukan.

b) Para Pihak setuju bahwa tiada ada pihak yang akan memulai atau melakukan tuntutan atau keberatan apapun sehubungan dibuatnya maupun keabsahan Perjanjian ini berikut amandemen atau perubahannya dalam bentuk Kontrak Elektronik.

f) Para Pihak setuju dan sepakat bahwa segala perubahan, amandemen atas Perjanjian ini dan Persyaratan (termasuk syarat dan ketentuan untuk penggunaan fitur fitur lain dalam Aplikasi GO-JEK), perubahan mana dapat dilakukan oleh GI ataupun AKAB atas dasar pertimbangannya sendiri, juga dapat dibuat secara elektronik salah satunya dalam bentuk Kontrak Elektronik.

Perubahan atas Perjanjian ini atau Persyaratan akan berlaku setelah GI atau AKAB mengumumkan perubahan Persyaratan tersebut baik melalui Aplikasi GO-JEK ataupun melalui media lainnya yang dipilih oleh GI ataupun AKAB dan Mitra menyetujui bahwa akses atau penggunaan Mitra yang berkelanjutan atas Aplikasi GO-JEK maupun kelanjutan kerjasama Mitra dengan GI ataupun AKAB setelah tanggal pengumuman atas perubahan syarat dan ketentuan dalam Persyaratan akan diartikan bahwa

Mitra setuju untuk terikat oleh Persyaratan, sebagaimana telah diubah atau ditambahkan.

5.3. Penggunaan Informasi Pribadi

a) Mitra menyetujui bahwa GI ataupun AKAB berhak untuk mengumpulkan dan menggunakan setiap informasi yang diberikan maupun dihasilkan oleh Mitra, informasi tersebut termasuk namun tidak terbatas kepada informasi pribadi yang diberikan oleh Mitra pada saat pendaftaran Aplikasi GO-JEK (yaitu, nama, alamat, keterangan Surat Izin Mengemudi, nomor telefon, rekening bank Mitra dan lainnya), informasi mengenai lokasi Mitra yang dapat diketahui melalui Aplikasi GO-JEK, informasi mengenai transaksi Mitra melalui Aplikasi GO-JEK, maupun informasi lainnya, termasuk namun tidak terbatas kepada memberikan ataupun penyebarluasan informasi tersebut kepada Pihak Ketiga manapun, termasuk pemberian informasi yang diperlukan kepada petugas yang memproses klaim jika terdapat keluhan, perselisihan, atau konflik, yang dapat termasuk kecelakaan, yang melibatkan Mitra dan Konsumen dan informasi atau data tersebut diperlukan untuk menyelesaikan keluhan, perselisihan, atau konflik maupun pemberian informasi untuk keperluan komersil GI ataupun AKAB.
b) Mitra dilarang untuk menyebarluaskan atau membagi setiap informasi yang didapatkan olehnya melalui penggunaan Aplikasi GO-JEK, baik informasi mengenai GI ataupun AKAB maupun mengenai Konsumen, kepada pihak ketiga manapun tanpa mendapatkan persetujuan tertulis dari GI ataupun AKAB sebelumnya.

5.4. Pengalihan

Mitra dilarang menetapkan atau mengalihkan Perjanjian ini secara keseluruhan atau sebagian tanpa persetujuan tertulis sebelumnya dari GI ataupun AKAB. Mitra memberikan persetujuan kepada GI ataupun AKAB untuk dapat menetapkan atau mengalihkan Perjanjian ini secara keseluruhan atau sebagian, termasuk namun tidak terbatas kepada: (i) anak perusahaan atau afiliasi; (ii) pihak yang membeli saham, usaha atau aset GI ataupun AKAB; atau (iii) penerus dari badan usaha GI ataupun AKAB dikarenakan sebab apapun (termasuk namun tidak terbatas kepada penggabungan, pemisahan, dan pengambilalihan).

5.5. Keterpisahan

Jika ada ketentuan Perjanjian ini dianggap tidak sah, tidak berlaku atau tidak dapat dilaksanakan secara menyeluruh atau sebagian, maka berdasarkan hukum, ketentuan atau sebagian ketentuan ini harus dianggap sebagai bagian terpisah dari Perjanjian ini, tetapi keabsahan, keberlakuan, dan penerapan ketentuan lainnya dari Perjanjian ini tidak akan terpengaruhi.

Dalam hal ini, pihak-pihak akan mengganti bagian ketentuan yang sudah tidak berlaku, tidak sah atau tidak dapat diberlakukan dengan ketentuan yang berlaku, sah, dan dapat dilaksanakan dan yang, sedapat mungkin, memiliki efek serupa seperti bagian ketentuan yang tidak sah, tidak berlaku, atau tidak dapat

dilaksanakan sebagian, dengan mempertimbangkan isi dan tujuan Perjanjian ini.

5.6. Keseluruhan dan keberlanjutan perjanjian

Perjanjian ini merupakan keseluruhan perjanjian dan pemahaman antara Mitra dengan GI dan/atau AKAB berkenaan dengan permasalahan pokok serta menukar dan menggantikan semua perjanjian atau kesanggupan terdahulu antara Mitra dengan GI dan/atau AKAB mengenai permasalahan pokok tersebut. Dalam hal Mitra sudah sebelumnya menyetujui dan/atau menandatangani perjanjian serupa dengan GI, maka perjanjian tersebut akan dilanjutkan dan digantikan dengan Perjanjian ini dengan syarat dan ketentuan sebagaimana diatur dalam Perjanjian ini.

5.7. Persetujuan Para Pihak

Perjanjian ini dibuat dan diberikannya persetujuan secara elektronik oleh GI, AKAB dan Mitra dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Setelah tindakan mengklik persetujuan secara elektronik atas Perjanjian ini, maka GI, AKAB dan Mitra setuju untuk dianggap bahwa Mitra telah membaca, mengerti serta menyetujui setiap pasal dalam Perjanjian ini dan akan mematuhi dan melaksanakan setiap pasal dalam Perjanjian dengan penuh tanggung jawab.