

Hak Dan Kewajiban Pengusaha dan Driver Sebagai Pekerja di Pt Go-Jek Indonesia Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Rights and Obligations of Employers and Driver as Workers In Pt Go-Jek Indonesia
Linked with Law Number 13 of 2003 About Employment

¹Hardiena Utari Naomi, ²Deddy Effendy, S.H., M.H

^{1,2}*Prodi Ilmu Hukum perdata bisnis, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

email: ¹dinaanaomi@gmail.com, ²deddy_effendy@gmail.com

Abstract. Each worker has a working relationship with employers, based on their employment agreement. One important element in this regard are the rights and obligations of the parties who agreed. The legal consequences that occur are the parties mutually bind themselves to meet the agreed. The agreement must meet the requirements of both the agreements stipulated in the Law on Civil and especially the employment agreement according to Law Number 13 Year 2003 on Manpower. in connection with this writer is interested in studying the rights and obligations of employers and drivers GO-JEK as workers at PT GO-JEK INDONESIA and the legal consequences that arise within its rights and obligations connecting it by Act No. 13 of 2003 on Manpower. Metodologi approach used in this research is normative juridical specifically descriptive research analysis, using the stages of research literature and field research, as well as using data collection techniques documentaries and interviews, which are then analyzed the data with the analysis of qualitative juridical by not using statistics. based on the results of the study, that the rights and obligations of employers and drivers in PT GO-JEK INDONESIA stated in the partnership agreement still have not been implemented. In this case there has been a breach agreements, ie unilaterally change the agreement entered into by employers. Regarding the legal consequences in the employment relationship, employers should provide protection for workers, but employers do not provide protection for the driver. Regulated in Law Number 13 Year 2003 requires every employer to provide protection to include worker safety and health, both mental and physical.

Keywords: employers, workers, rights and obligations, legal consequences.

Abstrak. Setiap pekerja mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha, didasari dari adanya perjanjian kerja. Salah satu unsur penting dalam hal tersebut adalah hak dan kewajiban dari para pihak yang menyepakati. Akibat hukum yang terjadi yaitu para pihak saling mengikatkan diri untuk memenuhi yang telah diperjanjikan. perjanjian tersebut harus memenuhi persyaratan baik dalam perjanjian yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Perdata dan terutama perjanjian kerja menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. sehubungan dengan hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan driver GO-JEK sebagai pekerja di PT GO-JEK INDONESIA dan akibat hukum yang timbul dalam hak dan kewajiban nya dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metodologi pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dengan spesifik penelitian deskriptif analisis, menggunakan tahapan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, serta menggunakan teknik pengumpulan data dokumenter dan wawancara, yang kemudian menganalisis data tersebut dengan analisis yuridis kualitatif dengan tidak menggunakan angka-angka statistik. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa hak dan kewajiban pengusaha dan driver di PT GO-JEK INDONESIA yang tercantum dalam perjanjian kerjasama kemitraan masih ada yang belum terlaksana. Dalam hal ini telah terjadi perjanjian yang *wanprestasi*, Yaitu perubahan perjanjian secara sepihak yang dibuat oleh pengusaha. Perihal akibat hukum dalam hubungan kerja, seharusnya pengusaha memberikan perlindungan bagi pekerja, tetapi pengusaha tidak memberikan perlindungan bagi driver. Diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan setiap pengusaha memberikan perlindungan terhadap pekerja mencakup keselamatan dan kesehatan kerja baik mental maupun fisik.

Kata Kunci : pengusaha, pekerja, hak dan kewajiban, akibat hukum.

A. Pendahuluan

PT GO-JEK INDONESIA salah satu pelopor dari sebuah lapangan kerja baru di bidang jasa dalam bentuk *aplikasi* dalam *smartphone* ini, yang sangat bergantung pada pengguna *smartphone*. Perusahaan tersebut sudah didirikan sejak tahun 2011, dan semakin maju dengan membawa *aplikasi smartphone*, atau dikenal dengan nama *aplikasi* nya ialah GO-JEK.

para pencari kerja yang akan menjadi driver tentu saja sebelumnya mempunyai kesepakatan atau persetujuan dengan pengusaha atau perwakilannya yaitu pemberi kerja sehingga dapat menjadi driver sebagai pekerja di PT GO-JEK INDONESIA.

Kesepakatan atau persetujuan disini akan timbul dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dalam perjanjian kerja inilah akan ada suatu perbuatan dimana pihak pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja mengikatkan diri terhadap perjanjian kerja tersebut.

Perjanjian kerja menurut undang-undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja itu ada syarat-syarat kerja, lalu hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban ini yang sangat perlu diperhatikan karena hak dan kewajiban inilah yang menjadi pedoman baik pihak pengusaha atau perwakilannya pemberi kerja dengan pekerja untuk dapat melakukan masing-masing hak dan kewajibannya agar hubungan kerja pun berjalan sesuai dengan kesepakatan yang sudah dibentuk.

Dalam pelaksanaan hak dan kewajiban atau yang mereka dapat dan yang harus mereka kerjakan yang tercantum dalam perjanjian kerja tersebut, maka dari pihak pengusaha dan pekerja saling mengawasi seperti sudah sesuai atau tidak pelaksanaan dari hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian kerja khususnya pada hak dan kewajiban mereka.

Pada kenyataannya, hal-hal yang penting tersebut khususnya hak dan kewajiban dalam pelaksanaannya tidak berjalan sebagaimana mestinya, ada beberapa seperti yang sudah di teliti dalam perjanjian kerja yang tercantum bahwa tidak ada pembayaran angsuran untuk helm, masker dan jaket yang akan mereka pakai untuk selama bekerja tetapi dalam pelaksanaannya bahwa mereka harus mengangsur masker, helm, dan jaket.

Sudah terlihat bahwa disini adanya pelanggaran perjanjian kerja yang menyangkut hak dan kewajiban. Tentu saja hal ini merugikan baik materi juga tenaga dari driver itu sendiri.

B. Landasan Teori

Hak Dan Kewajiban

Hak dan kewajiban antara para pihak yang satu dengan yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika disatu pihak merupakan suatu hak maka dipihak lainnya adalah merupakan kewajiban¹. Kewajiban dari penerima kerja ,yaitu pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak pengusaha, seperti juga hak pekerja tersimpul dalam kewajiban si pengusaha.

1. Pengertian Pengusaha

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah pengusaha. Dalam Pasal 1 angka 5 pengertian pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, cet.3, (Jakarta: Rajawali Pers, 1995), hlm.36.

suatu perusahaan milik sendiri;

b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya;

c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

2. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pokok dari pengusaha hubungan kerja adalah membayar upah kepada pekerja/ buruh menurut Pasal 1602 KUH Perdata. Berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, tercatat sepuluh kewajiban utama pengusaha terhadap selama dalam hubungan kerja. Kewajiban tersebut yaitu :

- a. Membayar upah;
- b. Memberikan pemberian lain yang bukan upah, tetapi pembayarannya berdasarkan upah;
- c. Melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
- d. Membuat peraturan perusahaan bila di perusahaan belum ada perjanjian kerja bersama (PKB);
- e. Membentuk lembaga kerja sama Bipartit;
- f. Memasukkan pekerja ke dalam program Jamsostek;
- g. Memberi kesempatan beribadah;
- h. Menyediakan fasilitas kesejahteraan;
- i. Bertindak sebagai pengusaha yang baik; dan
- j. Memberikan surat keterangan bila diminta pekerja².
- k. Pengertian Pekerja

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun.

3. Hak dan Kewajiban Pekerja

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-Undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para pekerja dari para pemberi kerja (Pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja.

4. Perjanjian

Perjanjian yang diatur oleh KUHPPerdata Pasal 1313 yang menyatakan : “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.

² Mohd. Syaufii S, *Perjanjian-perjanjian dalam Hubungan Industrial*, (Jakarta: 1993), hlm.137.

Unsur- Unsur Perjanjian

Beberapa unsur- unsur perjanjian menurut Abdul Kadir Muhammad dalam bukunya yang berjudul Hukum Perikatan, antara lain disebutkan bahwa di dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur yaitu :

- a. Ada pihak- pihak
- b. Ada persetujuan antara para pihak
- c. Ada tujuan yang akan dicapai\
- d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan
- e. Ada bentuk tertentu
- f. Ada syarat- syarat tertentu.

Syarat Sah Perjanjian

Menurut Pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata, sahnya perjanjian harus memenuhi empat syarat yaitu :

- a. Sepakat untuk mengikatkan diri
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- c. Suatu hal tertentu Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian
- d. Sebab yang halal Sebab ialah tujuan antara dua belah pihak yang mempunyai maksud untuk mencapainya.

Bentuk- bentuk perjanjian

Bentuk perjanjian ialah dalam perbuatan maupun bentuk fisik atau dokumen/surat dan lain sebagainya. Bentuk perjanjian ada dua macam yaitu Lisan atau Tidak Tertulis dan Tertulis. Perjanjian dalam bentuk lisan yaitu dimana perbuatan secara langsung membuat perjanjian misalnya dengan cara pengucapan, dan tidak selalu perbuatan perjanjian itu di atur oleh hukum. Sedangkan perjanjian tertulis itu sudah pasti menjadi akibat hukum, dimana perjanjian tertulis tersebut akan menjadi kepastian hukum bagi yang membuatnya. Perjanjian tertulis ada dua yaitu akta otentik dan akta di bawah tangan (*underhands*).

Wanprestasi

Wanprestasi berasal dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda *wanprestatie*, artinya tidak memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan dalam perikatan, baik perikatan yang timbul karena perjanjian maupun perikatan yang timbul karena Undang-Undang³.

Tidak terpenuhinya kewajiban itu ada dua kemungkinan alasan, yaitu⁴:

- a. Karena kesalahan debitur, baik karena sengaja atau kelalaian.
- b. Karena keadaan memaksa (*force majeure*), jadi di luar kemampuan debitur, debitur tidak bersalah

³ R. Setiawan, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, (Bandung, Putra Abardin, 2007), hal 18.

⁴ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Perjanjian*,(Bandung, CV Mandar Maju, 2004), hal 62.

5. Perjanjian Kerja

Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian perjanjian kerja, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat- syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Unsur- unsur perjanjian kerja

Dalam perjanjian kerja, pada prinsipnya unsur- unsur seperti yang ditentukan baik dari *lex generalis* nya yaitu dalam KUHPerdara Pasal 1320 menurut Pasal 1338 unurnya yaitu mereka sepakat untuk mengikat diri; cakap untuk membuat suatu perikatan; suatu hal tertentu; dan suatu sebab yang halal. juga *lex specialis* nya Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 unsur perjanjian kerja adalah adanya pekerjaan, upah dan perintah.

Syarat perjanjian kerja

Diperlukan empat syarat dalam perjanjian kerja antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Adanya persetujuan atas kemauan bebas antara kedua belah pihak yang membuat perjanjian, artinya para pihak sepakat untuk mengikat dirinya tanpa adanya unsur paksaan atau tekanan dari pihak manapun.
- b. Para pihak yang membuat perjanjian harus mampu atau cakap menurut hukum.
- c. Adanya sesuatu yang harus disepakati mengenai hal tertentu, artinya setiap perjanjian kerja harus mempunyai objek pekerjaan yang diperjanjikan kedua belah pihak.
- d. Perjanjian tersebut tidak dilarang oleh undang-undang dan kesusilaan, keputusan dan ketertiban umum.

Isi perjanjian kerja

Isi perjanjian pada dasarnya adalah ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat yang diperjanjikan oleh pihak-pihak. Ketentuan dan syarat-syarat ini berisi hak dan kewajiban yang harus mereka penuhi. Tidak ada satu pun peraturan yang mengikat bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin asas kebebasan berkontrak, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum, sebagaimana dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara dengan memperhatikan Pasal 1320 dan Pasal 1335 serta Pasal 1337 KUHPerdara.

Jenis-jenis perjanjian kerja

Dalam Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditentukan ada beberapa jenis perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi rumusan syarat antara lain yaitu harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu; tidak mempunyai syarat masa percobaan.
- b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu, di sini adalah suatu jenis perjanjian

kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai pihak pekerja memasuki usia pensiun (55 Tahun); pihak pekerja diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan; pekerja meninggal dunia; dan adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

6. Hubungan Kerja

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan pengertian dari hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

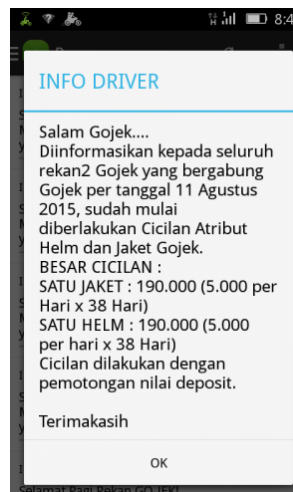
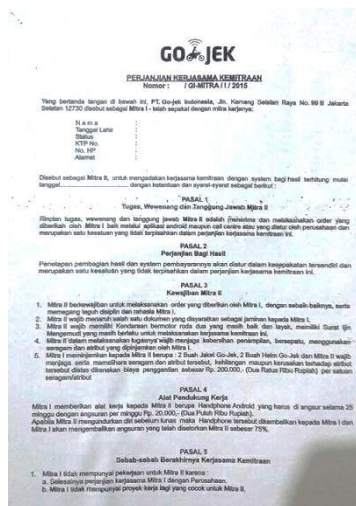
Unsur-unsur hubungan kerja

- a. Perintah
- b. Pekerjaan, Pekerjaan dalam arti luas adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan uang bagi seseorang.
- c. Upah.

7. Perlindungan bagi Pekerja

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik⁵.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan



⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya, 2003), hlm.60.

Dalam pelaksanaan hak dan kewajiban atau yang mereka dapat dan yang harus mereka kerjakan yang tercantum dalam perjanjian kerja tersebut, maka dari pihak pengusaha dan pekerja saling mengawasi seperti sudah sesuai atau tidak pelaksanaan dari hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian kerja khususnya pada hak dan kewajiban mereka.

Pada kenyataannya, hal-hal yang penting tersebut khususnya hak dan kewajiban dalam pelaksanaannya tidak berjalan sebagaimana mestinya, ada beberapa seperti yang sudah diteliti dalam perjanjian kerja yang tercantum bahwa tidak ada pembayaran angsuran untuk helm, masker dan jaket yang akan mereka pakai untuk selama bekerja tetapi dalam pelaksanaannya bahwa mereka harus mengangsur masker, helm, dan jaket.

Sudah terlihat dalam gambar di atas yaitu (kiri) perjanjian kerja yang menyangkut kewajiban driver pada perjanjian kerja yang tercantum dan telah disetujui para pihak, dan kanan telah terjadi perubahan bahkan lebih tepatnya penambahan, pada gambar (kanan) pihak pengusaha GO-JEK mengirimkan pesan kepada para driver untuk mengangsur biaya atribut/alat kerja driver. Telah terjadi *wanprestasi* disini.

Juga dalam perjanjian kerja tersebut, tidak ada mencantumkan tentang perlindungan bagi driver GO-JEK sebagai pekerja. Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 35 Ayat (3) yang intinya ialah setiap pengusaha dan atau perwakilannya yaitu pemberi kerja (memperkerjakan tenaga kerja) wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, baik mental maupun fisik tenaga kerja. tetapi dalam perjanjian kerja tersebut tidak memberikan perlindungan bagi driver.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Dalam hak dan kewajiban pengusaha dan driver di PT GO-JEK Indonesia yang dicantumkan dalam perjanjian kerjasama kemitraan, terjadi wanprestasi yang dilakukan oleh pengusaha. Adanya perubahan perjanjian secara sepihak, yang awalnya meminjamkan peralatan atau atribut kerja tanpa angsuran, saat ini driver harus mengangsur atribut kerja per satuan barang. Yang masuk dalam bentuk wanprestasi ada prestasi tetapi tidak sesuai harapan, telah terjadi pemenuhan prestasi tetapi tidak sesuai harapan yang awalnya peminjaman menjadi sewa pinjam.
2. Akibat hukum yang timbul dalam hak dan kewajiban pengusaha dan driver, terdapat dalam perjanjian kerjasama kemitraan yang memuat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi para pihak. Perjanjian tersebut yang dibuat oleh pengusaha untuk driver seharusnya mencakup juga perlindungan bagi driver sebagai pekerja, perlindungan bagi driver ialah akibat hukum dari hubungan kerja yang terjalin tetapi dalam perjanjian kerjasama kemitraan GO-JEK tidak mencantumkan perihal perlindungan bagi driver nya. Perlindungan bagi pekerja sudah diatur jelas dalam Pasal 35 ayat (3) dan juga sanksinya dalam Pasal 186 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan.

E. Saran

1. Saran Teoritis

Diharapkan kepada pengusaha GO-JEK untuk dapat lebih memperhatikan kesejahteraan driver nya. seharusnya pihak pengusaha GO-JEK tidak melakukan keputusan yang sepihak dalam merubah perjanjian kerjasama kemitraan tersebut. Bila memang diperlukan perubahan dalam perjanjian tersebut seharusnya pengusaha membentuk PKB (perjanjian kerja bersama) atau lembaga kerjasama Bipartit yang bertujuan musyawarah mufakat antara pengusaha dan pekerja untuk kesepakatan bersama yang diinginkan agar menghindari adanya kerugian para pihak.

2. Saran Praktis

Walaupun pada saat ini pengusaha GO-JEK sudah memberikan perlindungan bagi driver dengan memberikan BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan), yang diresmikan oleh gubernur DKI Jakarta pada tahun ini (2016) pada tanggal 17 April. sebaiknya dari awal berdirinya perusahaan tersebut yaitu tahun 2011 sudah memberikan perlindungan bagi driver. Keterlambatan dalam pemberian perlindungan tersebut dapat merugikan baik pihak pengusaha dan pihak driver, karena jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja sebagai hal penting untuk berjalannya pelaksanaan kerja dengan baik dan benar menurut undang-undang tentang ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

- Djumadi, *Hukum perburuhan: Perjanjian Kerja*, RajaGrafindoPersada, Jakarta, 1995.
 Prodjodikoro Wirjono, *Azas-azas Hukum Perjanjian*, CV Mandar Maju, Bandung, 2004.
 Setiawan R, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Putra Abardin, Bandung, 2007.
 Syaufii S Mohd., *Perjanjian-perjanjian dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, 1993.