Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi *Driver* Gojek pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Hukum (S.H.)

OLEH :

ARIEF FARHAN

NPM : 181010279

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Arief Farhan
NPM	: 181010279
Tempat/Tanggal Lahir	: Tanjungpinang, 14 Juni 1999
Program Studi	: Ilmu Hukum
Alamat	: Jl. Imam Munandar Gg. Kelapa II No. 41, RT 004 RW 010, Kel. Tangkerang Selatan, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau.
Judul Skripsi	:Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Driver Gojek Pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 12 Agustus 2022

Yang Menyatakan,

METERAI TEMPEL
EDDAJX973572786

(Arief Farhan)

Scanned by TapScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FS 671471

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Dengan Judul :

Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM
PEKANBARU

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 *Website*: www.uir.ac.id *Email*: info@uir.ac.id

F.A.3.10

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
SEMESTER GENAP TA 2021/2022

NPM : 181010279
Nama Mahasiswa : Arief Farhan
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Thamrin S, SH., M.Hum.
Program Studi : ILMU HUKUM
Judul Tugas Akhir : Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi *Driver* Gojek Pada PT.GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru
Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : Occupational Safety and Health Protection for Gojek Drivers at PT. GoTo Gojek Tokopedia, Pekanbaru Branch
Lembar Ke : .....

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1	Rabu 3 Agustus 2022	Perbaikan setelah proposal	Perbaiki daftar isi & latar belakang	
2	Senin 8 Agustus 2022	BAB I	Lengkapi materi & tulisan	
3	Rabu 10 Agustus 2022	BAB II	Lengkapi lagi materi & tulisan lebih diterapkan	
4	Senin 15 Agustus 2022	Abstrak dan Kata Pengantar	Perbaiki kata pengantar dan bagian yang tidak perlu	
5	Kamis 18 Agustus 2022	BAB III	Lengkapi materi terutama bagian faktor perlindungan hukumnya	
6	Senin 22 Agustus 2022	BAB IV	Tulisan Lebih dirapikan	
7	Selasa 23 Agustus2022	ABSTRAK	Perbaiki Kata Kunci	
8	Rabu 24 Agustus 2022	ACC Skripsi	Sudah sesuai arahan pembimbing skripsinya dan ACC	

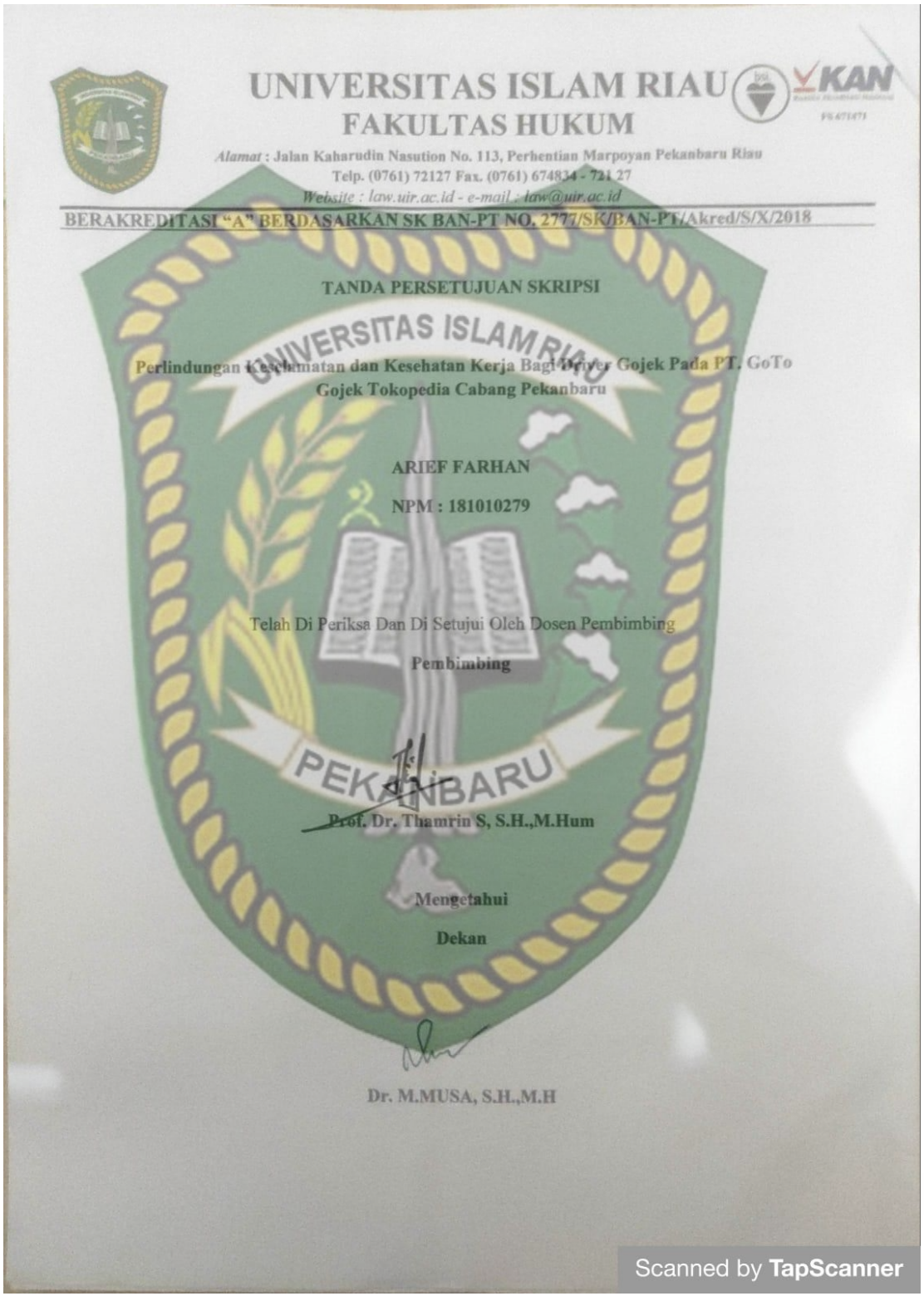
Pekanbaru,.....
Wakil Dekan I/~~Ketua Departemen~~/Ketua Prodi

(SELVI HARNIA SANTRI, S.H.M.H)

Catatan :
1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopiannya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD

Scanned by TapScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM
Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Driver Gojek Pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru

ARIEF FARHAN

NPM : 181010279

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

Prof. Dr. Thamrin S, S.H.,M.Hum

Mengetahui

Dekan

Dr. M.MUSA, S.H.,M.H

Scanned by TapScanner

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 314/Kpts/FH/2022
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang tetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

Mengingat
1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
3. UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
4. PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Permenristek Dkti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
7. SK. BAN-PT Nomor : 2777/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2018
8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
9. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

Menetapkan
1. Menunjuk

Nama	:	Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
NIP/NPK	:	19540926 1983031002
Pangkat/Jabatan	:	Pembina Utama Madya/ IV/d
Jabatan Fungsional	:	Guru Besar
Sebagai	:	Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa
Nama	:	ARIEF FARHAN
NPM	:	18 101 0279
Jurusan/program studi	:	Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi	:	Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Driver Gojek Pada PT. Goto Gojek Toko Pedia Cabang Pekanbaru.

2. Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau
4. Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 8 Agustus 2022
Dekan

Dr. M. Musa, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :
1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Depertemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

Scanned by TapScanner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

PT. GoTo Gojek Tokopedia harus mengelola Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi para *driver*nya dengan baik, *driver* sebagai salah satu ujung tombak perusahaan dalam menjalankan beberapa produknya, *driver* sangat beresiko mengalami kecelakaan kerja, dengan adanya resiko tersebut PT. GoTo Gojek Tokopedia harus melakukan manajemen dalam aspek Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1996 Tentang Manajemen Ketenagakerjaan.

Adapun dalam penelitian ini mempunyai masalah pokok yang akan dibahas yaitu, Perlindungan Keselamatan Kerja (K3) bagi *driver* Gojek pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru dan yang kedua Hambatan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi *Driver* Gojek pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru. Dan adapun tujuan dari Penelitian ini ialah sama dengan rumusan masalah pokok yaitu untuk mengetahui hasil dari rumusan masalah yang dibuat oleh peneliti.

Penelitian hukum ini termasuk jenis penelitian Survei (*Observational Research*). Metode penelitian jenis ini dimaksudkan untuk memecahkan masalah yang ada pada waktu sekarang ini dengan jalan mengumpulkan data dan menyusun atau mengklarifikasikannya seterusnya menganalisa dan melihat suatu kenyataan hukum di dalam masyarakat untuk kemudian diperoleh suatu hasil.

Adapun hasil Penelitian yang penulis peroleh adalah : perjanjian awal antara perusahaan dan mitra atau antara PT.GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru, sesuai dengan perjanjian mitra gojek Perusahaan tidak bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan akan tetapi dalam hal ini Perusahaan mewajibkan para drivernya untuk mendaftarkan diri sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan untuk mengatasi kecelakaan dan sakit apabila dialami oleh *driver*. Adapun Hambatan perusahaan dalam menjalankan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi driver adalah adanya driver yang belum mendaftarkan diri sebagai anggota BPJS ketenagakerjaan, sehingga Perusahaan selalu mengedukasi setiap drivernya untuk wajib menggunakan BPJS ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan ketika terjadinya kecelakaan. Dalam menangani terjadinya kecelakaan atau sakit dalam bekerja.

Kata Kunci : Keselamatan, Kesehatan, Gojek, BPJS, Pekanbaru.

ABSTRACT

PT. GoTo Gojek Tokopedia must manage occupational safety and health (K3) for its drivers well, the driver as one of the spearheads of the company in running some of its products, the driver is very at risk of having a work accident, with this risk PT. GoTo Gojek Tokopedia must carry out management in the aspect of safety and good occupational health (K3) in accordance with the Decree of the Minister of Manpower Number 5 of 1996 concerning Manpower Management.

As for in this study, the main problems to be discussed are Occupational Safety Protection (K3) for Gojek drivers at PT. GoTo Gojek Tokopedia Pekanbaru Branch and the second Barriers to Occupational Safety and Health Protection (K3) for Gojek Drivers at PT. GoTo Gojek Tokopedia Pekanbaru Branch. And the purpose of this study is the same as the formulation of the main problem, namely to find out the results of the formulation of the problem made by the researcher.

This legal research belongs to the type of survey research (Observational Research). This type of research method is intended to solve problems that exist at the present time by collecting data and compiling or clarifying it, then analyzing and seeing a legal reality in society to then obtain a result.

The results of the research that the authors obtained are: the initial agreement between the company and partners or between PT.GoTo Gojek Tokopedia Pekanbaru Branch, in accordance with the gojek partner agreement the company is not responsible for accidents but in this case the company requires the drivers to register themselves as members BPJS Employment to overcome accidents and illness if experienced by drivers. The company's obstacle in carrying out Occupational Safety and Health protection for drivers is that there are drivers who have not registered as members of the BPJS Employment, so the Company always educates each driver to be obliged to use BPJS Employment as a form of protection in the event of an accident. In dealing with accidents or illness at work.

Keywords : Safety, Health, Gojek, Pekanbaru, BPJS.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PERSEMBAHAN

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan. Walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis bangga telah mencapai pada titik ini, yang akhirnya skripsi ini bisa selesai diwaktu yang tepat.

Skripsi ini Saya persembahkan untuk :

1. Terkhusus untuk kedua Orang tua penulis yaitu Ayahanda Epinal Thaib dan Ibunda tercinta Jumiatin yang telah membesarkan, yang memberikan kasih sayangnya kepada penulis dari penulis kecil hingga saat menghembuskan nafas terakhir. Terimakasih untuk kedua Orang tua penulis.
2. Dan untuk saudara kandung penulis, Muhammad Jaka Wimbang Wicaksono dan Audina Prastiwi yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Terimakasih sudah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang

Assalamualaikum Warrahmatulahi Wabarakatuh.

Puji Syukur pada Allah Swt yang telah memberikan penelitian **"Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi *Driver* Gojek Pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru"** Skripsi ini dibuat daan diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh Gelas Sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL. Selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. M. Musa, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil I Dekan Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian Skripsi.
4. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H.,M.H., selaku Wakil II Dekan Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian Skripsi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Bapak S. Parman, S.H., M.H., selaku Wakil III Dekan Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian Skripsi.
6. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.H., S.Ag., MIS, S.H., M.H, selaku Ketua Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktunya untuk penulis dan memberikan masukan kepada penulis dalam pemilihan judul skripsi.
7. Bapak Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum, selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu, dan memberikan nasihat, saran serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
8. Bapak-bapak dan Ibu-ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuan dan pendidikan selama penulis menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
9. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang selama ini banyak memberikan bantuan layanan administrasi kepada penulis.
10. Teman-teman seperjuangan Fahrul Ridhho, Zainur Rukiandih, Ryandi Dwi Putra, Ilham Azraf A, Andre Aldi, Budi, M. Singgih, Ainun Najib, dan Randa Rioldi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Semoga segala kebaikan, bantuan, dorongan, dan doa yang diberikan kepada penulis menjadi amal baik serta mendapat ridho dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi masih adanya kekurangan terlihat dari segi materi, penulis berharap atas saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tujuan dari pembuatan skripsi ini dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pekanbaru, 12 Agustus 2022

Penulis

Arief Farhan

NPM : 181010279

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....i

SURAT PERNYATAAN.....ii

SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN .....

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI .....

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....

SURAT KEPUTUSAN PENETAPAN PEMBIMBING.....

ABSTRAK iii

ABSTRACT.....iv

PERSEMBAHAN.....v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI.....ix

BAB I PENDAHULUAN.....1

A. Latar Belakang.....1

B. Rumusan Masalah 9

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....10

D. Tinjauan Pustaka 10

E. Konsep Operasional.....21

F. Metode Penelitian.....22

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II TINJAUAN UMUM 28
A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja.....28
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja.....46
C. Tinjauan Umum Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....58
D. Gambaran Umum Tentang PT. GoTo Gojek Tokopedia 66
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 74
A. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bagi *Driver* GoJek Pada PT. GoTo GoJek Indonesia Cabang Pekanbaru 74
B. Hambatan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja bagi *Driver* GoJek Cabang Pekanbaru 92
BAB IV PENUTUP 101
A. Kesimpulan.....101
B. Saran 102
DAFTAR KEPUSTAKAAN..... 103
LAMPIRAN.....107

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR SINGKATAN

APD	: Alat Pelindung Diri
AKAB	: Aplikasi Karya Anak Bangsa
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
CEO	: Chief Executive Officer
DAB	: Dompet Anak Bangsa
DISNAKER	: Dinas Ketenagakerjaan
E-Contract	: *Electronic Contract*, Perjanjian Online
GoTo	: Gojek Tokopedia
HAM	: Hak Asasi Manusia
JAMSOSTEK	: Jaminan Sosial Tenaga Kerja
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
PGS	: Paket Global Semesta
PM	: Peraturan Menteri
PT	: Perseroan Terbatas
SOP	: Standar Operating Procedure
SIM	: Surat Izin Mengemudi
UU	: Undang-undang
UUD	: Undang-Undang Dasar

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan transportasi umum di Indonesia memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan ekonomi, sosial dan budaya, di lingkungan hidup bagi masyarakat yang dilayani. Adanya sistem transportasi umum adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan sosial serta memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk dapat melakukan mobilitas.

Transportasi telah menjadi keperluan manusia pada zaman sekarang, transportasi merupakan sutau hasil penerapan teknologi yang dapat memudahkan manusia melakukan aktifitasnya baik itu dijadikan sebagai pekerjaan maupun hiburan. Dalam perkembangannya, transportasi memiliki dua hal yang saling berkaitan yang pertama adalah pemilik jasa transportasi dan yang kedua adalah penumpang atau pengguna jasa transportasi yang saling berkaitan satu sama lainnya.[1] Keberadaan transportasi umum di Indonesia juga memberikan kesempatan lapangan kerja bagi masyarakat untuk menjadi *driver* salah satu transportasi umum yang terdiri dari bus, angkot, mobil, kereta api, kapal terbang (pesawat), kapal air (ferry), dan juga ojek (kendaraan bermotor).

[1] Desi, A., Esy, K., & Fadli, H. *Penyuluhan Hukum Membangun Pemahaman Konsumen Jasa Transportasi Umum Di Rokan Hilir, Provinsi Riau*. Juni 2021, Vol. 1, No. 3, Jurnal Pengabdian Masyarakat, hlm. 2.

Transportasi umum terbagi menjadi beberapa bagian terdiri dari transportasi laut, transportasi udara, dan transportasi darat. Salah satu transportasi yang paling sering digunakan oleh masyarakat adalah transportasi darat seperti, kendaraan roda dua (motor), kendaraan roda empat (mobil) dan lainnya. Transportasi umum roda dua atau yang biasa masyarakat sebut sebagai ojek adalah sebuah transportasi umum yang memberikan pelayanan menggunakan kendaraan roda dua yang disebut motor yang menumpangi konsumen dari suatu tempat ke tempat lainnya.

Ojek menjadi sarana yang sangat diminati oleh masyarakat dikarenakan mudah untuk di akses dan lebih ekonomis serta ojek di zaman sekarang memberikan pelayanan tidak hanya mengantarkan konsumen dari suatu tempat ke tempat yang lain, ojek juga dapat memberikan pelayanan lain seperti mengantarkan barang dan makanan yang ingin di pesan oleh konsumen.

Tahun 2015 merupakan kehadarian pertama kalinya transportasi *online* di Indonesia sampai dengan tahun 2017 dengan banyak perusahaan-perusahaan startup yang memulai bisnis pada sektor transportasi dalam jaringan ini. Perkembangan bisnis pada transportasi dalam jaringan ini dapat dikatakan sangat cepat dan berkembang pesat dikarenakan banyaknya respon positif dari masyarakat termasuk pengguna. Dengan menerapkan kemudahan akses dalam mendapatkan layanan internet juga menjadi sutau faktor yang mendukung berkembangnya layanan bisnis transportasi dalam jaringan atau transportasi *online* ini. Kini pada tahun 2022 sudah banyak perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang transportasi *online*, masing-masing dari perusahaan transportasi *online* tersebut bersaing sehingga membuat persaingan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dalam industri ini semakin ketat. Seiring perkembangan zaman ojek telah berkembang pesat sehingga lahirlah sebutan ojek *online* dimana konsumen hanya perlu mengunduh sebuah aplikasi seperti Gojek, Grab, atau Maxim untuk melakukan sebuah transaksi sesuai dengan fitur yang disediakan oleh aplikasi tersebut. Salah satu aplikasi yang sangat populer di masyarakat salah satunya adalah Gojek, Gojek merupakan perusahaan transportasi *online* yang berbasis di beberapa wilayah Indonesia, perusahaan-perusahaan Gojek telah tersebar di beberapa kota besar di Indonesia termasuk Kota Pekanbaru.

Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 32 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Angkutan Orang Dengan Kendaraan Bermotor Umum Tidak Dalam Trayek, memberikan peluang baru bagi angkutan umum berbasis *online*, PT. GoTo Gojek Tokopedia sebagai salah satu penyedia jasa ojek *online* mulai melakukan pelebaran bisnis nya ini ke Kota Pekanbaru pada tanggal 1 april 2017 dan mulai melakukan perekrutan *driver* dan mulai beroperasi setelah melakukan perekrutan *driver*.[2]

PT. GoTo Gojek Tokopedia yang merupakan perusahaan *startup* membuka lapangan pekerjaan bagi para penduduk Indonesia yang sudah menjadi ojek atau yang ingin menjadi ojek *online* sebagai salah satu pencari penghidupan untuk diri/keluarga, CEO Gojek Nadiem Makarim yang sekarang merupakan Menteri Pendidikan,

[2] INHILKLIK. (2017, Maret 30). *Go Jek Mulai Beroperasi di Pekanbaru*. Retrieved from INHILKLIK: https://www.inhilklik.com/news/detail/21596/lingkungan/pekanbaru/1-april-go-jek-mulai-beroperasi-di-pekanbaru. (Diakses Pada 1 April 2022, 10.15 WIB).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia pernah mengklaim bahwa transportasi online saat ini telah membuka lapangan pekerjaan, dan Nadiem mengklaim lebih dari satu juta keluarga di Indonesia telah mengutamakan pendapatan yang berasal dari ekosistem Gojek. Perhitungan Nadiem 100 ribu restoran dan warunng di 50 kota yang bermitra dengan Gojek, selain itu juga telah menciptakan lapangan pekerjaan bagi sekitar 500 ribu mitra *driver*.[3]

Gojek yang menjadi salah satu sarana transportasi *online* yang menyediakan beberapa fitur layanan jasa seperti jasa pengantaran penumpang menggunakan sepeda motor (*GoRide*), jasa pengantaran penumpang menggunakan mobil (*GoCar*), jasa pengantaran barang (*GoSend*), jasa pembelian makanan (*GoFood*), jasa pembersihan rumah (*GoClean*), jasa pembelian barang (*GoMart*), jasa kencantikan (*GoGlam*), jasa pemesanan mobil pick up untuk membawa banyak barang (*GoBox*), dan jasa pemijatan (*GoMassage*). Berbagai jenis jasa juga ditawarkan oleh aplikasi Gojek dan tidak dapat di jalankan jika tidak adanya persetujuan antar konsumen dan *driver*.[4]

Adapun produk regulasi yang dibuat oleh pemerintah untuk mengatur tarif dalam melakukan transaksi transportasi online yakni Peraturan Menteri Perhubungan No.12 Tahun 2019 berkenaan dengan peraturan tarif dasar batas dan tarif dasar batas bawah. Disisi lain Gojek sebagai penyedia jasa layanan transportasi *online*

[3] Bayu, D. J. (2017, Oktober 26). *Nadiem Klaim Gojek Ciptakan Pekerjaan untuk Satu Juta Keluarga*.Retrievedfromkatadata.co.id:https://katadata.co.id/yuliawati/digital/5e9a562f2b1cc/nadiem-makarim-klaim-gojek-ciptakan-pekerjaan-untuk-satu-juta-keluarga. (Diakses Pada 1 April 2022, 11.12 WIB).

[4] Salsabila, A. A., & Kristina, A. *Aturan Main Pada Keselamatan Kerja Ojek Online: Studi Kasus di PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Surabaya*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam, Januari 2020, Vol. 3, No. 1, hlm. 21-42.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

meningkatkan kinerja para *driver*nya karena *driver* menjadi salah satu penggerak perusahaan dalam menjalankan kinerja perusahaan. Dalam hal ini *driver* menjadi sebuah senjata utama bagi perusahaan Gojek dalam menggerakkan perekonomian perusahaan dan juga perekonomian si *driver* itu sendiri, *driver* juga diberikan beberapa atribut untuk mendukung dalam melangsungkannya pekerjaan mereka berupa jaket dan helm hal itu juga mendukung perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya tersebut.

Disamping mengembangkan bisnis transportasi *online* ini, PT.GoTo Gojek Tokopedia juga harus memperhatikan perlindungan hukum bagi *driver*nya. Adapun kebijakan-kebijakan pemerintah mengenai ketenagakerjaan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Adanya rangkaian peraturan ini memberikan jawaban dari adanya kewajiban pemerintah dalam memberikan pelayanan umum bagi masyarakat termasuk memaksimalkan hubungan-hubungan kerja yang melibatkan pihak-pihak tenaga kerja, perusahaan, dan pemerintah.

Hal ini diadakan sebagai perlindungan terhadap para pihak terutama pekerja dari tidak diperdulikan dan melanggar terhadap undang-undang tersebut. Karena di dalam lapangan sosial ekonomi, posisi dari para pekerja selalu di bawah pengusaha/pemberi kerja. Secara terperinci jaminan perlindungan yang diberikan meliputi kebebasan bagi para pekerja untuk meningkatkan taraf hidup baik secara pribadi atau secara berkeluarga, mencegah berkurang atau hilangnya penghasilan dan daya beli bagi para pekerja, serta memberikan perlindungan atas kehilangan pekerjaan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan kehilangan penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja maupun akibat penyakit, dan meninggal dunia. Adanya perlindungan hukum untuk para pekerja ini merupakan bentuk wajibnya setiap pengusaha atau perusahaan untuk melakukan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan para pekerjanya dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan, berasaskan Pancasila.[5]

Sebelum mendaftarkan diri menjadi *Driver* Gojek, calon pekerja harus menandatangi sebuah kontrak atau perikatan yang dilampirkan oleh PT.GoTo Gojek Tokopedia, Adapun kontrak atau perikatan tersebut menetapkan bahwa pekerja hanya menjadi seorang mitra kerja saja dan bukan menjadi pekerja tetap perusahaan tersebut, sehingga memungkinkan jika para pekerja yang ingin menjadi Driver ojek *online* di PT. GoTo Gojek Tokopedia hanya mendapatkan fasilitas-fasilitas yang dapat mengatasi kecelakaan dan kesehatan kerja (K3) dalam bentuk bila sudah terjadinya kecelakaan atau sakit saja seperti adanya BPJS Ketenagakerjaan dan Asuransi tetapi kurang memberikan fasilitas yang mendukung supaya dapat mengatasi hal tersebut.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah menjelaskan tentang apa itu kemitraan pada Pasal 1 angka 13, yang menyatakan: "Kemitraan adalah kerjasama 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" dalam hal ini menurut Pasal 117 ayat (4) Peraturan

[5] Kahfi, A. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Pelita Indonesia, Jakarta, 2016, hlm. 62-63.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha menjelaskan aturan-aturan yang didasarkan oleh perjanjian kemitraan, yaitu harus adanya kerjasama dalam keterkaitran usaha, baik langsung atau tidak langsung, atas dasar prinsip saling menguntungkan. Yang mana dalam hal ini para pihak memiliki kedudukan hukum yang setara.[6] Dalam menjalankan pekerjaannya *driver* Gojek hanya dilihat sebagai mitra kerja, Berdasarkan ini Perusahaan tidak boleh melepas tanggung jawab atas perjanjian yang sudah disepakati kepada mitra kerjanya karena *driver* Gojek juga merupakan salah satu penggerak perusahaan sehingga PT. GoTo Gojek Tokopedia harus memberikan jaminan-jaminan yang memberikan kesejahteraan untuk para *driver*nya.

Saat melakukan sebuah pekerjaan tidak terpungkiri untuk terjadi suatu hal yang tidak diinginkan seperti terjadi sebuah kecelakaan kerja yang melibatkan para pekerja, Gojek sebagai salah satu transportasi yang berbasis *online* yang menggerakkan pekerjanya untuk mengendarai sebuah kendaraan tidak terpungkiri adanya sebuah kecelakaan kerja yang melibatkan *Driver*nya, kecelakaan yang terjadi pada *driver* Gojek ini adalah kecelakaan lalu lintas dapat melibatkan *Driver*, konsumen, dan pihak ketiga. Dalam hal ini Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja juga mengatur syarat-syarat keselamatan kerja teruntuk pekerja para bagi mengatasi terjadinya kerja kecelakaan, dalam ini hal perusahaan dan *driver* kedua

[6] Taqiyya, S. A. *Perbedaan Hubungan kemitraan dengan Hubungan Kerja*. Retrieved from Hukum Online:https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-hubungan-kemitraan-dengan-hubungan-kerja-lt617136e8e2fce. (Diakses Pada 2 April 2022, 19.32 WIB).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

harus memahami perihal keselamatan kerja sehingga dapat mengatasi kecelakaan *driver* dalam melakukan pekerjaannya.

Pada hal peningkatan pendapatan, *driver* bebas melakukan pekerjaan yang ingin diambilnya seperti *GoFood*, *GoRide*, atau *GoSend* tetapi dalam hal ini PT. GoTo Gojek Tokopedia menyiapkan suatu pola yaitu *Ranking* yang sudah diatur pada sistem algoritma Gojek, pola *Ranking* tersebut di dapat apabila *driver* melaksanakan orderan dengan baik sehingga konsumen memberikan mereka bintang dan *review* bagi *driver* untuk menaikkan reputasi *driver* tersebut, dalam hal ini semakin *driver* mendapatkan bintang dan *review* yang baik, maka semakin mudah juga *driver* mendapatkan orderan dikarenakan kalkulasi dari sistem algoritma aplikasi Gojek tersebut, PT. GoTo Gojek Tokopedia juga memberikan bonus bagi *driver* yang telah melakukan kinerjanya dengan sangat baik dengan adanya target bintang yang harus dicapai oleh *driver*. Dalam hal ini walaupun *driver* semakin mudah untuk mendapatkan orderan ketika bintang dan *review*-nya yang baik tetapi semua kebutuhan *driver* seperti bensin kendaraan, penggantian oli kendaraan, dan penggantian *sparepart* kendaraan harus mereka tanggung sendiri. Hal ini sangat memprihatinkan ketika *driver* harus memenuhi target mereka bekerja dari siang hingga malam yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan para *driver*.

Pada hal ini PT,Gojek Indonesia harus mengelola Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi para *driver*nya dengan baik, sebagaimana *driver* sebagai salah satu ujung tombak perusahaan dalam menjalankan beberapa produknya, dimana *driver*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sangat beresiko mengalami kecelakaan kerja, dengan adanya resiko tersebut PT. GoTo Gojek Tokopedia harus melakukan manajemen dalam aspek Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1996 Tentang Manajemen Ketenagakerjaan. Adapun "Sistem Manajemen K3 ialah bagian dari sistem secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan/desain, tanggung jawab, Perlindungan, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya keamaan kerja, efisien dan produktif".

Uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan oleh penulis diatas menjadi daya tarik tersendiri bagi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul "**PERLINDUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI *DRIVER* GOJEK PADA PT. GoTo GOJEK TOKOPEDIA CABANG PEKANBARU"**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Perlindungan Keselamatan Kerja (K3) bagi *driver* Gojek pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru?
2. Apa hambatan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi *Driver* Gojek pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru?

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi *driver* Gojek pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru.

b. Untuk mengetahui hambatan perlindungan kesehatan kerja bagi *driver* Gojek pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru .

2. Manfaat Penelitian

a. Secara teoritis, mampu memberikan tambahan wawasan pandangan dan ilmu pengetahuan dalam ilmu hukum perdata terkait ketenagakerjaan yang membahas tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

b. Secara praktis, penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat memberikan manfaat terhadap peneliti dan juga masyarakat umum tentang adanya peraturan hukum mengenai keselamatan kerja bagi *driver* Gojek.

D. Tinjauan Pustaka

Negara dan penduduk memiliki hubungan proporsional, yang mencakup komponen hak istimewa dan komitmen untuk kedua pemain. Hubungan tersebut pada dasarnya bekerja dari tujuan yang mendasari negara yang pada dasarnya adalah kebebasan dan komitmen penduduk kepada negara. Dalam pembukaan UUD 1945,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bagian keempat berisi tentang tujuan dan komitmen ekspres yang harus dipenuhi oleh setiap pemerintahan, khususnya untuk menjaga segenap tumpah darah Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Memajukan bantuan pemerintah publik, mengajar kehidupan negara, dan melaksanakan permintaan dunia dengan mempertimbangkan kesempatan, harmoni abadi, dan hak-hak sipil.

Tanggung jawab negara merupakan salah satu kunci penting keberadaan negara, salah satunya adalah masalah bisnis. Perintah Pasal 27 ayat (2) menyatakan "Setiap penduduk berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang adil bagi umat manusia". Dengan memperhatikan pengaturan-pengaturan yang dilindungi, negara dalam keadaan ini badan publik Republik Indonesia berkewajiban untuk menjamin setiap penduduk mempunyai pilihan untuk bekerja sesuai dengan kecenderungan dan kemampuannya.

Pasal 34 ayat (1) UUD 1945 menyatakan, "Orang miskin dan anak-anak muda yang terlantar benar-benar menjadi perhatian negara. Ayat (2), Negara membina suatu sistem pensiun yang didukung pemerintah bagi setiap orang dan mengikutsertakan mereka yang tidak berdaya dan tertindas sebagai demi kehormatan manusia Ayat (3), Negara bertanggung jawab atas pengaturan kantor administrasi kesejahteraan yang sah dan kantor bantuan publik.

Untuk memberikan sertifikasi yang sah kepada setiap penduduk untuk membuka pintu posisi tanah, Peraturan No. 13 Tahun 2003, Pasal 5 menyatakan "setiap spesialis memiliki pintu terbuka yang sama tanpa pemisahan untuk menemukan pekerjaan baru".

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tanggung jawab otoritas publik tentang bisnis pintu terbuka yang menakjubkan sebagaimana diatur oleh Peraturan no. 13 Tahun 2003, Pasal 39 ayat (1) menyatakan bahwa "badan publik bertanggung jawab untuk berusaha menumbuhkan posisi terbuka baik di dalam maupun di luar hubungan bisnis".[7]

Tanggung jawab kebebasan dasar juga merupakan salah satu masalah dalam melaksanakan kebebasan dan komitmen pekerja, dengan pekerjaan seseorang akan mengikuti kehidupan dan kehidupan, mengingat fakta bahwa menjaga kehidupan dan kehidupan penting untuk kebebasan bersama. Demikian juga untuk memutuskan keputusan pekerjaan sesuai dengan keputusannya. Pasal 38 Ayat (2) Peraturan Nomor 39 Tahun 1999 tentang Kebebasan Dasar (HAM) menyatakan bahwa "Setiap orang berhak tanpa batas untuk memilih pekerjaan yang dicintainya dan juga memenuhi syarat untuk syarat-syarat usaha yang adil". Untuk sementara, otoritas publik atas jawab bertanggung lalu berkewajiban, mengamankan, memeliharaan, lalu memajukan Kebebasan Dasar (HAM) yang diatur dalam undang-undang, berbagai peraturan dan pedoman, dan peraturan global tentang kebebasan bersama yang diakui oleh Negara Kesatuan Republik Indonesia. . Bentuk komitmen pemerintah tersebut mencakup langkah-langkah Perlindungan yang bersifat memaksa di bidang regulasi, legislasi, keuangan, sosial, budaya, penjagaan dan keamanan negara, dan berbagai bidang.[8]

[7] Thamrin, S. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia,* Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2017, hlm. 21.
[8] Pasal 71 dan 72 PP Nomor 39 Tahun 1999 tentang Kebebasan Dasar

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pentingnya menjaga kebebasan bersama, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D Ayat (2) menegaskan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja dan memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan sah dalam suatu hubungan bisnis", maka pada saat itu , 28I Ayat (4) tambahan menyatakan bahwa "penjaminan, pemajuan, persyaratan dan kepuasan kebebasan dasar adalah kewajiban negara, khususnya otoritas public".

Pekerjaan merupakan sutau baguan "dari Hak Asasi Manusia, oleh karena itu pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting bagi setiap orang, karena dengan pekerjaan dapat melanjutkan kehidupannya, Pekerjaan juga dimaknai sebagai sumber untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri maupun untuk keluarganya Dengan pekerjaan mansua akan merasa hidupnya lebih berharga, bukan hanya sekedar untuk dirinya serta keluarganya, tetapi juga untuk lingkungannya Oleh karena itu, pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada setiap orang yang selalu harus dijunjung tinggi dan dihormati".[9]

Indonesia merupakan negara yang begitu luas dan memiliki banyak penduduk. Dengan adanya transportasi memudahkan penduduk untuk bergerak dari suatu ke tempat lainnya. Transportasi di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 Tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.

Menurut Fidel Miro, Transportasi diartikan sebagai usaha memindahkan, menggerakkan, mengangkut, atau mengalihkan objek dari suatu tempat ke tempat lain,

[9] Thamrin, S. *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia,* Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2018, hlm. 32.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dimana tempat lain ini objek tersebut lebih bermanfaat atau berguna untuk tujuan-tujuan tertentu.[10]

Sistem transportasi di Indonesia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyokong pembangunan negara. Transportasi sangat diperlukan untuk menjamin terciptanya pergerakan penduduk maupun barang ke wilayah-wilayah yang ada di Indonesia. Dengan adanya sistem transportasi yang baik sangat diharapkan sekali untuk terjadinya berbagai kegiatan yang dapat mendukung meningkatnya sosial ekonomi di dalam lebih menjadi masyarakat efisien lalu efektif. Angkutan darat yang merupakan sistem sedari bagian transportasi ikut serta dalam meningkatkan perekonomian di dalam masyarakat.

Menurut Tamin, transportasi adalah suatu sistem yang terdiri atas sarana dan prasarana sistem pelayanan yang memungkinkan adanya pergerakan ke seluruh wilayah sehingga bisa terakomodasi mobilitas penduduknya. Pergerakkan dimungkinkan untuk barang dengan akses ke seluruh wilayah.[11]

Menurut Nasution, transportasi merupakan kegiatan perpindahan unsur terdapat ini proses pada, tujuan tempat asal sedari manusia lalu benda di dalamnya, unsur tersebut sebagai berikut,

1. Adanya mautan yang diangkut;
2. Terdapat kendaraan sebagai sarana angkutannya;

[10] Miro, F. *Perencaan Transportasi Untuk Mahasiswa, Perencana, dan Praktisi*, Erlangga, Jakarta, 2005, hlm. 23.

[11] Muhammad Choirul. *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Kendaraan Bermotor Roda Dua Di Kota Pekanbaru*, JOM Fekon, Juni 2017, Vol. 4, No. 1 (Februari) 2017, hlm. 5-6.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Adanya jalan yang dilalui;
4. Tersedianya terminal asal dan terminal tujuan;
5. Sumber daya manusia dan organisasi atau manajemen yang menggerakkan kegiatan transportasi tersebut.[12]

Perkembangan transportasi telah menciptakan beberapa inovasi di dalam lingkungan bermasyarakat. Di dalam bidang transportasi terkhusus di Indonesia, inovasi muncul dengan adanya transportasi *online* yang berbasis aplikasi atau aplikasi jasa angkutan online, Gojek menjadi salah satu aplikasi yang menyediakan jasa angkutan berbasis *online* telah di gunakan oleh 20 juta pengguna pada awal tahun 2018.[13]

Regulasi terkait transportasi yang berbasis dari sebuah aplikasi cendrung diatur di dalam Peraturan Daerah. Kewenangan daerah untuk mengatur urusan dalam transportasi diatur di dalam Pasal 6 ayat 2 Undang-Undang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan yang menyebutkan bahwa di dalam melaksanakan pembinaan, pemerintah dapat menyerahkan sebagian urusannya kepada pemerintah provinsi dan/atau pemerintah kabupaten/kota. Hal ini dilakukan dalam rangka menjaga keamanan umum.[14]

Cakupan dalam transportasi juga diketahui sebagai satu salah cakupan rantai mata penyaluran penumpang lalu barang yang dapat meningkatkan berbagai macam

[12] Nasution, M. *Manajemen Transportasi, Edisi Ketiga,* Ghalia Indonesia, Jakarta, 2008, hlm. 12.
[13] Setyowati, D. *Nadiem Makarim Klaim Go-Jek Punya 20 Juta Penggu*. Retrieved from katadata.co.id: 8, (https://katadata.co.id/berita/2018/04/26/nadiem-makarim-klaim-go-jek-punya-20-juta-pengguna. (Diakses Pada 2 April 2022, 12.15 WIB).
[14] Maria, A. *Aspek Hukum Transportasi Berbasis Aplikasi Dalam Perspektif Hukum Indonesia*. Jurnal Bina Mulia Hukum, Februari 2019, Vol. 2, No. 1, hlm. 4.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

hal salah satunya dapat meningkatkan pembangunan ekonomi. Dengan lahirnya transportasi berbasis *online*, menjadi penggerak perekomonian yang telah membantu masyarakat. Dengan adanya transportasi berbabis online seperti Gojek, maka terbukalah sebuah lapangan pekerjaan untuk para masyarakat yang ingin menjadi *driver* Gojek yang memiliki hubungan hukum langsung dengan PT. GoTo Gojek Tokopedia. Hubungan hukum yang terjadi ini adalah sebuah kontrak atau perikatan.

Sebuah kontrak atau perikatan yang dilakukan oleh calon *driver* dan PT. GoTo Gojek Tokopedia merujuk ketentuan umum Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa "Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang" dan Pasal 1234 yang menyebutkan bahwa "TIap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu"[15]

PT.Gojek dalam merektut pekerjanya melakukan sebuah perjanjian kontrak yang dimana pekerja hanya dikondisikan sebagai seorang mitra kerja. Perjanjian diatur di dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seorang atau satu pihak berjanji kepada seorang atau pihak lain atau dimana dua orang atau dua pihak saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Adapun persayaratan sah dari suatu perjanjian menurut Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ada 4 yaitu:

[15] Subekti, R., & Tjitrosudibio, R. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Balai Pustaka, Jakarta, 2018, hlm. 33.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Sepakat antar kedua belah pihak (*conseus*);
2. Kecakapan melakukan suatu hal menurut hukum (*capability*);
3. Memiliki objek yang jelas;
4. Adanya klausa yang halal.

Kemitraan merupakan suatu bentuk perjanjian juga terikat oleh empat persayaratan diatas. Secara khusus kemitraan diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Pasal 1618-1652 terkait dengan persekutuan.[16]

Perjanjian kemitraan bersumber pada Buku II dan Buku III KUH Perdata, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usha Mikro, Kecil, dan Menengah dan juga peraturan Perlindungannya sehingga selain di dasarkan oleh asas-asas umum dalam hukum perjanjian juga diatur di dalam KUH Perdata dn didasari oleh asas-asas bersifat spesifik.[17]

Dalam melaksanakan pekerjaannya di jalan raya, *driver* Gojek tidak terlepas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Adapun Undang-Undang yang mengatur tentang keselamatan kerja ialah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970. Pada Bab III undang-undang tersebut menjelaskan secara rinci keselamatan kerja syarat yaitu "pada Pasal 3 dan Pasal 4 Pada Bab VII undang-undang tersebut menjelaskan tentang kecelakaan yang terletak pada Pasal 11 yang berbunyi":

[16] Luthvi Febryka, N. *Perjanjian Kemitraan Vs Perjanjian Kerja Bagi Driver Ojek Online*. Info Singkat, Januari 2018, Vol. 2, No. 1, hlm. 57.
[17] Salim, H. *Hukum Kontak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak,* Sinar Grafika, Jakarta, 2003, hlm. 14.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Pengurus diwajibkan melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja jang dipimpinnya, pada pejabat jang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
2. Tata cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan oleh pegawai termaksud dalam ayat (1) diatur dengan peraturan perundangan[18]

Perlunya dalam hal ini sebuah perusahaan membentuk tim yang bertugas mengurus pelaporan terjadinya kecelakaan pada pekerja dan membentuk tim pengawas sesuai dengan ketentuan pada Bab IV mengenai pengawasan yang terdapat pada Pasal 5 hingga Pasal 8 Undang-undang tentang Keselamatan Kerja ini.

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja tersebut diatur mengenai K3 yang menjelaskan adanya pemakaian alat pelindung diri untuk para pekerja, dalam hal ini PT. GoTo Gojek Tokopedia memberikan beberapa alat untuk perlindungan diri sebagai berikut:

1. Alat Pelindung kepala
   a. Helm
2. Alat pelindung badan
   a. Jaket

[18] Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Pasal 11.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Adapun pemberian perlindungan jika terjadinya sebuah kecelakaan dari PT. GoTo Gojek Tokopedia untuk para *driver*nya seperti pemberian BPJS Ketenagakerjaan dan Asuransi.

Dalam "Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1960 Tentang Pokok-Pokok Kesehatan, pada Bab I mengenai ketentuan umum Pasal 2 menjelaskan mengenai apa yang dimasud dengan kesehatan di dalam Undang-undang ini ialah yang meliputi kesehatan badan, rohani (mental) dan sosial, dan bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan". Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) hal ini bukan hanya diartikan menjadi keseluruhan yang meliputi kondisi tubuh, jiwa, konsumen, serta tidak hanya kondisi yang terbebas dari segala macam penyakit, kecatatan, dan kekurangan-kekurangan lain. PT. GoTo Gojek Tokopedia hendaknya dalam hal ini memperhatikan kesehatan para *driver*nya dan memberi perhatian yang lebih dalam aspek kesehatan tersebut, jika tidak diciptakannya perhatian kesehatan kepada *driver*nya tidak akan tercipta pula kenyamanan *driver* dalam berkendara untuk mencari nafkah.[19]

Kerja Kesehatan dan Keselamatan, Husni Lalu Menurut adalah dalam penerapannya lalu pengetahuan ilmu ussaha pencegahan kemungkinan penyakit lalu kecelakaan terjadinya di tempat kerjaan.[20]

[19] Ibrahim Jati, K. *Perlindungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Pt. Bitradex Industri.* Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Juni 2010, Vol. 4, No. 1, hlm. 178.
[20] Riswan Dwi, D. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja,* Deepublish, Yogyakarta, 2016, hlm. 43.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Terkait judul yang diambil oleh peneliti sudah ada 2 penelitian dalam bentuk skripsi yang membahas hal yang hampir serupa diantaranya, Penelitian yang dilakukan oleh Vibby Nabillah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dengan judul "Hubungan Antara Perlindungan Program K3 Dengan Produktifitas Pekerja PT. Carel Firsta Ditinjau Berdasarkan Undang Undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja" Berdasarkan hasil kajian dari penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Implementasi K3 merupakan sebuah perencanaan yang disusun oleh pengusaha ataupun pekerja dalam rangka usaha pencegahan munculnya bencana serta penyakit dikarenakan pekerjaannya melalui pengenalan dan pengelolaan faktor-faktor dan potensi timbulnya bahaya seperti sakit atau kecelakaan karena pekerjaan dan langkah pencegahan jika ada ancaman yang timbul. Penyusunan rencana K3 bertujuan memperkecil pembiayaan jika muncul penyakit dan kecelakaan karena pekerjaan yang harus dikeluarkan perusahaan.

Perbedaan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Vibby Nabillah adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti tersebut memfokuskan penelitian terhadap perusahaan PT.Carel Firsta yang merupakan perusahan bergerak di bidang jasa proyek tenaga listrik sedangkan yang peneliti lakukan adalah memfokuskan penelitian terhadap perusahan PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru yang dimana perusahaan ini bergerak di bidang jasa transportasi yang berbasis *online.* Perbedaan dalam penelitian peneliti dengan penelitian Vibby Nabillah adalah perbedaan dalam bidang jasa yang di tawarkan oleh perusahaan masing-masing.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Penelitian yang dilakukan oleh Zhavira Rizky Ananda dengan judul "Tinjauan Terhadap Perlindungan Perjanjian Kemitraan Antara PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru Dengan *Driver* Gojek Tentang Larangan Peralihan Akun *Driver* Di Kota Pekanbaru". Dapat dilakukan penelitian dari disimpulkan adanya bahwa larangan oleh dilakukan *Driver* terhadap peralihan akun sehingga ketika konsumen melakukan orderan wajah *driver* berbeda dengan wajah *driver* yang ada di aplikasi Gojek.

Perbedaan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian Zhavira Rizky Ananda adalah walaupun judul penelitian ini membahas mengenai PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru namun penelitian Zhavira Rizky Ananda memfokuskan pada peralihan akun *driver* Gojek. sedangkan penelitian penulis memfokuskan pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru.

E. Konsep Operasional

Untuk menghindari sutau kesalahpahaman dan memberikan pemahaman terhadap penelitian ini secara lebih lanjut, penulis memberikan batasan-batasan terhadap judul penelitian penulis yang hanya membahas tentang Perlindungan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Bagi *Driver* Gojek pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Batasan-batasannya adaah sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perlindungan yang dimaksud di dalam judul penelitian penulis adalah suatu kegiatan tertentu yang dilakukan untuk mewujudkan sutau program dalam kenyataannya.

Keselamatan Kerja adalah adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam ussaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit di tempat kerja[21]

Driver Gojek adalah seseorang yang menggunakan kendaraannya melakukan pekerjaan di dalam ruanglingkup pengantaran barang atau *driver* yang bekerja sebagai mitra PT. GoTo Gojek Tokopedia.

PT. GoTo Gojek Tokopedia adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang transportasi online yang berbasis sebuah aplikasi.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Sifat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini menggunakan jenis penelitian Hukum Empiris. Metode penelitian jenis ini dimaksudkan untuk memecahkan masalah yang ada pada waktu sekarang ini dengan jalan mengumpulkan data dan menyusun atau mengklarifikasikannya seterusnya menganalisa dan melihat suatu kenyataan hukum di dalam masyarakat untuk kemudian diperoleh suatu hal[22], dalam hal ini peneliti mengumpulkan data-data yang ada di lapangan dengan cara mendatanginya langsung ke lokasi penelitian, penelitian ini bertujuan untuk

[21] Riswan Dwi. *Op.Cit.*, hlm. 23.
[22] Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum,* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm. 105.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengetahui efektivitas hukum yang beroperasi di dalam lingkup masyarakat.[23] Sifat penelitian yang peneliti gunakan dalam menulis penelitian ini adalah deskriptif, penelitian ialah deskriptif penelitian memliki suatu tujuan teruntuk menggambarkan terkait sesuatu kejadian tertentu saat pada lalu tertentu wilayah.[24] Dalam menggunakan sifat deskriptif ini penulis mencoba memberikan gambaran dan penjelasan secara sistematis dan terperinci terhadap penelitian yang dilakukan.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis di salah satu perusahaan transportasi berbasis *online* yaitu PT. GoTo Gojek Tokopedia yang berlokasi di Jalan Sudirman No.88, RT.003, Tangkerang Tengah, Kecmatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau, 28128. Lokasi yang dipilih oleh penulis ini masih memliki kekurangan dalam penegakkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara PT. GoTo Gojek Tokopedia dengan *driver*nya. Yang mana dalam melaksanakan praktiknya para *driver* yang kurang mendapatkan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dari pihak perusahaan. Karena dalam hal ini *driver* yang merupakan ujung tombak penggerak perusahan harus berjuang sendiri dalam

[23] Zainuddin, A. *Metode Penelitian Hukum,* Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 33.
[24] Meray Hendrik, M. *Jenis, Metode Dan Pendekatan Dalam Penelitian Hukum*. Law Review, Fakultas Hukum Unvierstias Pelita Haparan, Februari 2006, Vol. 3, No. 1, hlm. 87.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mencari nafkah dari siang hingga malam dan dapat membahayakan jiwa hingga kesehatan *driver* tersebut.

3. Populasi dan Sample

Merupakan Populasi semua objek sedari sesuatu ingin ditelitinya dengan memiliki ciri-ciri yang sama.[25] Menurut Sutrisno Hadi, adanya hubungan antara populasi dan sample yakni bahwa sample atau contoh merupakan sebagin subyek yang diseldiki dari keseluruhan subyek penelitian.[26] Responden merupakan subyek penelitian yang memberi respon dari pertanyaan yang akan diberikan oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah sebagai berikut:

1. Direktur PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru.
2. Jumlah *Driver* Gojek Aktif per harinya di Kota Pekanbaru.

[25] Bambang, S. *Metode Penelitian Hukum,* PT Raja Grafindo, Jakarta, 2005, hlm. 34.
[26] Cholid, N., & Achmadi, A. *Op.Cit.*, hlm. 23.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel I.1

Populasi dan Responden Penelitian

No	Kriteria Populasi	Populasi	Responden	Persentase	Keterangan
1.	Direktur PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru	1	1	100%	Sensus
2.	Jumlah *Driver* Aktif	200	40	50%	Sensus

Sumber: Data Lapangan, Maret 2022

4. Data dan Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer merupakan sumber data utama dalam melakukan penelitian. Data ini diperoleh ketika peneliti melakukan observasi yang turun langsung ke lapangan menjumpai responden. Data yang diperoleh merupakan data yang sesuai dengan tujuan penelitian penulis yang berjudul Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi *Driver* Gojek Pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang menjadi pelengkap dan pendukung untuk data primer. Berkaitan dengan itu data sekunder disini adalah data yang berasal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dari peraturan perundang-udangan, jurnal, buku-buku, artikel, skripsi yang sudah ada sebelumya dan lain-lain.

5. Alat Pengumpul Data

Penulis dalam hal melakukan penelitian ini menggunakan alat pengumpul data dengan cara (wawancara) dan penyebaran kuisioner. Wawancara merupakan suatu alat pengumpul data yang memiliki dalam tanya jawab proses berlangsungnya penelitian terjadi lebih ataupun orang dua dimana lisan secara saling bertatapan wajah untuk langsung secara mendengarkan keterangan ataupun informasi yang berkaitan langsung dengan judul penelitian. Kuesioner yaitu kumpulan pertanyaan yang dibuat oleh penulis yang data datanya berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis yang ditujukan kepada responden untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi driver gojek pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru. Daftar petanyaan dibuat secara berstruktur dengan bentuk petanyaan pilihan ganda dan pertanyaan terbuka. Teknik wawancara yang dilakukan oleh penulis kali ini merupakan Teknik wawancara secara terbuka dimana responden mengetahui jikalau dirinya sedang di wawancara dan juga mengerti maksud dan tujuan dari dilaksanakannya wawancara tersebut.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan oleh penulis berasal dari wawancara dan kuesioner yang telah dilakukan kepada responden, kemudian data tersebut diolah secara uraian dalam kalimat-kalimat yang sistematis. Penguraian data tersebut menjadi instrumen dari teori-teori serta peraturan-peraturan hukum terkait penelitian penulis sesuai dengan rumusan masalah yang dijadikan sebagai acuan.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini merupakan metode induktif. Dimana metode ini akan menarik sekumpulan dari pendapat-pendapat yang dihasilkan dari hasil wawancara dan pengisian kuesioner yang bersifat khusus dialihkan menjadi pendapat-pendapat yang bersifat umum. Penulis disini mengambil data-data dari hasil wawancara dan kuesioner yang sesuai dengan penelitian penulis dan dijadikan pedoman untuk tinjauan dalam Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi *driver* gojek pada PT. GoTo Gojek Tokopedia cabang pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja

1. Pengertian Pekerja

Berdasarkan Maimun[27] maksud pekerja muncul sebagai pengganti definisi buruh. Pada zaman primitif atau zaman penjajahan Belanda. Dulu yang dimaksud dengan "Kerja" adalah buruh "Kasar" seperti kuli, mandor, perajin, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dulu disebut kerah biru (blue collars), sedangkan orang-orang yang melakukan posisi "baik", misalnya, pekerja pengatur disebut kerah putih. Biasanya orang yang mendapat tempat dengan perkumpulan ini adalah para bangsawan yang bekerja di tempat kerja seperti orang Belanda dan orang luar lainnya.

Pemerintah Hindia Belanda memisahkan antara kerah biru dan kerah putih secara eksklusif untuk mengisolasi Bumiputra dimana oleh pemerintah Belanda, kerah putih dan kerah biru memiliki perbedaan berbagai posisi dan situasi. Karena landasan ini definisi buruh harus diubah untuk memperbaikinya. Dengan demikian, kita menyinggung UUD 1945 dalam penjelasan Pasal 2 yang menyatakan bahwa yang dimaksud golongan adalah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja. Dengan cara ini, disepakati bahwa definisi buruh diganti dengan definisi pekerja karena landasan yang sah yang kuat. Kemudian

[27] Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar,* Pradaya, Jakarta, 2007, hlm. 21-26

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pada saat itu dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003[28] tentang Ketenagakerjaan, definisi buruh digabungkan dengan definisi pekerja sehingga menjadi spesialis pekerja. Dari kesepakatan tersebut cenderung terlihat bahwa sebagian komponen bawaan dari definisi buruh atau pekerja adalah sebagai berikut:

a. Setiap orang yang bekerja (baik dalam angkatan kerja maupun tidak dalam angkatan kerja melainkan harus bekerja)
b. Mendapatkan upah/kompensasi sebagai imbalan atas Perlindungan pekerjaan.

Menurut Oetomo[29] Secara garis besar jumlah penduduk di suatu negara dipisahkan menjadi dua golongan, yaitu pekerja buruh dan bukan pekerja buruh. Pekerja Buruh ialah penduduk yang sedang bekerja atau yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan berbagai kegiatan. Dalam definisi yang layak, makna kerja dan non-kerja hanya sejauh mungkin dibedakan oleh usia. Dari gambaran di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja untuk seseorang dengan persetujuan tertentu untuk mendapatkan upah berupa uang dari orang yang menggunakan tenaga nya untuk bekerja.

[28] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
[29] Oetomo. *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Grhadika Binangkit Press, Jakarta, 2004, hlm. 11

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Macam-macam Pekerja Buruh

Pekerja buruh diisolasi menjadi empat jenis, lebih spesifiknya: buruh tetap, buruh harian lepas, buruh borongan, dan kontraktor : Tenaga Ahli/Pekerja Tetap adalah tenaga kerja yang memiliki kesepakatan kerja dengan pengusaha/pengelola untuk jangka waktu yang tidak pasti. Terlebih lagi, umumnya mendapatkan upah standar setiap bulannya. Sedangkan tenaga Ahli/Pekerja Tidak Tetap ini akan mendapatkan keistimewaannya sebagai Buruh/Pekerja setelah mereka menyelesaikan proses kerja mengingat pekerjaan mereka bersifat sementara atau kontrak. Pekerja buruh harian lepas adalah buruh yang bekerja di sebuah perusahaan yang jam kerjanya tidak ditentukan dengan pasti. Jenis pemahaman yang diberikan setiap perusahaan untuk pekerja harian yang lepas adalah pengaturan verbal. Untuk pekerjaan yang berfluktuasi sejauh waktu dan volume pekerjaan dan upah bergantung pada partisipasi, pemahaman ini harus dimungkinkan dengan pengaturan ini mungkin sebagai jenis pengaturan kerja waktu tertentu yang paling singkat.[30]

3. Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak ialah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai posisi atau status individu. Demikian pula buruh ataupun pekerja memiliki status hak tersebut. Hak dapat ditentukan sebagai berikut :

[30] Prinst. *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja untuk mempertaruhkan Haknya)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 31-32

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Hak untuk mendapatkan kompensasi/gaji

b. Hak untuk istirahat libur

c. Pilihan untuk mendapatkan hak perawatan dan pengobatan

d. Pilihan untuk memperoleh hak surat keterangan pekerja[31]

Kewajiban ialah komitmen suatu prestasi baik di bidang barang dagangan atau administrasi yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya. Komitmen para pekerja adalah sebagai berikut:

a. Harus mengurus pekerjaan dengan teliti

b. Harus tunduk pada prinsip dan pedoman pelaku bisnis pengusaha

c. Komitmen membayar dan denda karena kecerobohan pekerja[32]

4. Upah

Berdasarkan Rusli[33] Upah berarti hadiah atas pekerjaan atau prestasi yang harus dibayar oleh pengusaha sebab pekerjaan yang telah selesai. Jika pekerjaan itu diperlukan untuk memenuhi pemenuhan kewajiban mengurus pekerjaan orang lain, khususnya pengusaha, maka pada saat itu pengusaha yang memberikan kerja kepada pekerja buruh harus memberikan imbalan kompensasi berupa upah. Pada tingkat fundamental, upah harus berupa uang tunai.

[31] Soedarjadi. *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009, hlm. 51-52.
[32] Ibid.
[33] Rusli.H. *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 68-71.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Jika setelah buruh pekerja melakukan pekerjaannya berdasarkan perintah dari pengusaha, dalam struktur komitmennya seperti yang telah disepakati dalam pengaturan perjanjian kerja, maka pada saat itu pekerja beruh telah memenuhi syarat untuk mendapatkan imbalan kompensasi berupa upah. Upah merupakan cara yang penting bagi buruh untuk menjamin, sedangkan pekerja buruh pembangunan adalah buruh yang merupakan suatu usaha dan kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan pengertian sebelumnya. Upah biasanya diberikan hari demi hari atau minggu demi minggu bergantung pada hasil yang disepakati. Upah dapat dibagi menjadi :

a. Upah yang berupa nominal angka uang

   Yang dimaksud dengan upah nominal angka uang adalah ukuran uang tunai yang dibayarkan kepada pekerja yang berhak dengan uang riil sebagai bayaran atas pelayanan jasa nya sesuai pengaturan yang terkandung dalam pemahaman kerja di area atau perusahaan atau di serikat kerja. Upah nyata ini sering juga disebut upah tunai karena strukturnya yang berupa uang tunai secara keseluruhan.

b. Upah asli

   Yang dimaksud dengan upah asli adalah upah asli yang benar-benar harus diperoleh oleh seseorang yang berhak, imbalan upah asli ini dikendalikan oleh pengaruh pembelian upah yang sangat bergantung pada jumlah uang yang didapat, besar atau kecilnya biaya sehari-hari

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang diperlukan. Ada kalanya upah diperoleh dalam bentuk tunai maka pada saat itu upah asli yang mereka peroleh adalah sejumlah uang upah dan nilai rupiah barang dagangan.

c. Upah hidup yang layak

Upah hidup yang layak yaitu upah tertentu yang diperoleh pekerja/buruh pada umumnya cukup untuk membiayai kebutuhan sehari-hari yang merupakan kebutuhan pokok maupun kebutuhan keluarga, seperti sekolah, perlindungan asuransi, hiburan, dan lain-lain.

d. Upah terendah yang sesuai dengan standar hukum

Upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang adalah upah paling minimal yang akan digunakan sebagai norma oleh atasan untuk menentukan upah asli pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan. Upah terendah ini diizinkan oleh hukum untuk sebagian besar ditentukan oleh otoritas pemerintah. Manfaat ditetapkan nya upah terendah yng sesuai dengan standar hukum ialah Untuk menonjolkan pentingnya bagian dari pekerja buruh sebagai subsistem dalam hubungan bisnis, untuk melindungi pertemuan kerja dari adanya kerangka pembayaran yang rendah dan secara substansial tidak dapat diterima, untuk mendukung kesempatan memberikan upah sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan, untuk menjamin harmoni dan perasaan ketenangan yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tulus di dalam perusahaan, mencoba untuk mendorong peningkatan dalam pedoman hidup secara teratur.

e. Upah yang wajar

Upah yang wajar adalah upah yang dianggap cukup masuk akal oleh pengusaha ataupun bos dan pekerja/buruh sebagai prestasi mereka terhadap perusahaan. Upah yang wajar ini berubah secara luar biasa dan konsisten antara upah terendah yang diizinkan oleh hukum dan upah hidup sesuai dengan komponen yang memepengaruhinya.

Bagi para pengusaha yang tidak mampu membayar upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang, mereka dapat melakukan penangguhan, yang metodologinya dikelola oleh Menteri Tenaga Kerja. Penangguhan Perlindungan upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang bagi perusahaan yang tidak dapat mengelola diharapkan dapat membebaskan bagi perusahaan tersebut. Jika penangguhan tersebut telah berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan pembayaran upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang yang berlaku saat itu, namun tidak wajib membayar pelunasan gaji terendah yang diizinkan oleh peraturan perundang-undangan yang telah berlalu. Selain itu dalam pembayaran/pemberian upah memiliki teorinya yaitu Teori tawar-menawar menyatakan bahwa tingkat upah dikendalikan dengan berurusan di pasar kerja. Dalam hal titik keseimbangan tercapai yang menentukan ukuran

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

upah, Teori kualitas hidup yaitu cara hidup bergantung pada keyakinan bahwa pekerja buruh harus dibayar secara layak untuk memenuhi pedoman kebutuhan hidup mereka. Cara hidup ini dimaksud cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti makanan, pakaian, penginapan, hiburan, pelatihan dan jaminan perlindungan. Tidak ada strategi tunggal yang dapat digunakan untuk menentukan upah ini, dan secara keseluruhan penetapan upah adalah campuran dari berbagai pertimbangan[34]

Pekerja memerlukan suatu imbalan berupa upah agar dapat menjalankan aktivitas kehidupan nya sehari-hari serta keluarga yaitu dengan pemberian upah yang wajar. Dengan diberikan nya upah yang wajar oleh pengusaha/majikan maka para pekerja pun bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan produktifitas yang lebih tinggi. Kebijakan pengupahan harus segera di upayakan secara terstruktur yakni harus berkesinambungan dengan pembangunan ketenagakerjaan, terutama terhadap kesempatan kerja, produksi yang meningkat, dan taraf hidup yang layak.[35]

5. Pemutusan Hubungan Kerja

Asyhadie dan Asikin[36] mengatakan Putusnya Hubungan Kerja secara konsisten menjadi sesuatu yang merepotkan bagi pengusaha dan buruh/pekerja.

[34] Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* PT. Citra Aditya, Bandung, 2003, hlm. 17-19.
[35] Febrianti. Jurnal UIR LAW REVIEW, Vol. 01, 2017, hlm. 85.
[36] Asyhadie & Asikin. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 89-92.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pengusaha menganggap peristiwa pemutusan hubungan kerja adalah sesuatu yang bisa di maklumi dalam aktivitas perusahaan. Pekerja buruh menganggap kejadian pemutusan hubungan kerja sangat mempengaruhi kehidupan mereka sendiri maupun keluarga mereka. Pemutusan hubungan kerja bisa menyebabkan pekerja/buruh kehilangan pekerjaannya. Selain itu, ketika pekerja berhenti atau adanya pekerjaan yang disudahi dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan uang untuk tunjangan hari tua atau uang pesangon atau keuntungan lain yang dapat dipergunakan dengan tujuan nya. Dengan setiap pengerahan tenaga harus berusaha untuk menjauh dari pemecatan hubungan kerja. Dalam hal ini apabila pengusaha memecat hubungan kerja, ia harus terlebih dahulu mendiskusikan nya dengan pekerja buruh atau dengan serikat pekerja/buruh yang bersangkutan.

Apabila tidak tercapai nya kesepakatan, pelaku usaha yaitu pengusaha bisa saja memecat hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah mendapatkan jaminan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Pengakhiran pekerjaan tanpa jaminan dari departemen yang ahli dibidangnya adalah tidak sah dan batal. Apabila pekerja buruh mengalami pemutusan hubungan kerja, maka pekerja buruh tersebut berhak untuk mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan ketika berkerja dahulu. Faktor yang menyebakan pemutusan hubungan kerja ialah :

a. Pekerja buruh melakukan pencurian di dalam perusahaan baik berupa barang ataupun uang.
b. Pekerja buruh berbohong yang dapat merugikan perusahaan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Pekerja buruh mengkomsumsi obat-obat terlarang serta meminum alkohol yang memabuk kan.
d. Pekerja buruh melakukan aksi perjudian.
e. Pekerja buruh melakukan perbuatan yang tidak senoboh seperti pemerkosaan, dst
f. Sesama pekerja buruh saling mengancam
g. Menghasut rekan satu kerja untuk melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan hukum
h. Pekerja buruh tidak menjaga peralatan yang digunakan berkerja seara baik sehingga dapat menyebabkan perusahaan rugi
i. Membiarkan rekan satu kerja mengalami bahaya
j. Membocorkan rahasia perusahaan tempat si pekerja buruh bekerja
k. Perusahaan tempat si pekerja buruh tutup
l. Perusahaan tempat si pekerja buruh mengalami pailit
m. Pekerja buruh telah memasuki masa pensiun
n. Pekerja buruh yang tidak masuk kerja selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan apapun
o. Pekerja buruh mengundurkan diri untuk tidak bekerja lagi di dalam perusahaan
p. Pekerja buruh menderita penyakit dalam jangka panjang.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berakhirnya pekerjaan pada intinya ialah masalah yang tidak terduga karena di identifikasi dengan pengangguran, kesalahan, dan hilangnya kesempatan kerja. Dengan berkembang nya zaman di dalam dunia usaha, semakin banyaknya pekerja/buruh yang bekerja dalam suatu hubungan kerja, namun apabila mendapati nasib buruk seperti pemgakhiran pekerjaan nya maka akan sulit pekerja buruh tersebut untuk bertahan hidup. Berakhirnya suatu pekerjaan bagi buruh adalah awal dari keputusasaan karena sejak saat itu akan terjadi penderitaan bagi para pekerja buruh dan keluarganya yang kehilangan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan yakni berupa upah.[37]

Bagaimanapun, sedikit demi sedikit, pengurangan angkatan kerja benar-benar telah terjadi di mana-mana, untuk itu harus bisa mengantisipasinya agar tidak terkena pemutusan hubungsn kerja. Selain itu pemutusan hubungan kerja juga bisa dilakukan oleh phak pengadilan hubungan inustrial, atas putusan hakim karena adanya permasalahan ysng sedang dihadapi baik pengusaha ataupun pekerja/buruh. Topik-topik masalah yang dapat diajukan atau diselesaikan di pengadilan hubungsn industrial seperti :

a. Adanya permasalahan yang terjadi mengenai hak
b. Adanya permasalahan yang terjadi megenai kepentingan yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja

[37] M. Harlie. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil,* Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Maret 2010, Vol. 11, No. 2, hlm. 178-210.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Adanya permasalahan yang terjadi mengenai berakhirnya pekerjaan bagi pekerja buruh.

6. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum mempunyai arti sebagai perlindungan dengan menggunakan cara yang halal melalui hukum yang ditujukan untuk menjamin kepentingan umum., khususnya dengan menjadikan kepentingan-kepentingan yang seharusnya dijamin itu menjadi suatu hak yang halal. Dalam perlindungan hukum hak merupakan emosional yang harus terlindungi, sedangkan hukum secara abstrak adalah bagian yang berfungsi dari hubungan hukum yang diberikan oleh hukum sebagai sasarannya yakni sesuai dengan standar dan aturan. Kepastian hukum senantiasa diidentikkan dengan tugas dan kapasitas hukum sebagai pengontrol dan pembela kepentingan umum.[38]

Hukum tidak hanya mengambil bagian dalam keadaan yang penuh dengan kekejaman dan perjuangan, tetapi hukum juga mengambil bagian dalam aktivitas sehari-hari. Hukum memutuskan kepentingan daerah setempat yang dapat diperluas menjadi hak-hak yang sah yang dapat dijunjung tinggi. Hak diberikan kepada pembela hak yang sering dikenal sebagai zat yang dapat berupa orang

[38] Hario Danang. *Menilai Kembali Politik Hukum Perlindungan Lingkungan Dalam Undang-Undang Cipta Kerja*, Jurnal Hukum Lingkungan Indonesia, Mei 2021, Vol. 7, No. 2, hlm. 297-322.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

biasa dan juga dapat merupakan unsur legitimasi hukum non-reguler, khususnya unsur yuridis yang bergantung pada perkembangan hukum[39]

Menurut Rusli[40] Pendukung hak memiliki kepentingan terhadap objek hak yang dapat berupa barang atau bahan dasar hukum. Membiarkan hak atas unsur yang sah, karena adanya kepentingan unsur tersebut terhadap objek hak tertentu. Ada tiga pengaturan kepentingan yang harus dijamin oleh undang-undang, untuk lebih spesifiknya yang pertams menyangkut kepentingan individu, yang kedua mengenai kepentingan daerah dan ysng ketiga mengenai kepentingan umum. Kepentingan individu terdiri dari kepentingan pribadi, sedangkan kepentingan sosial terdiri dari jaminan sosial, keamanan institusi sosial, moralitas publik, perlindungan sumber daya sosial, pembangunan sosial, dan kehidupan manusia. kepentingan umum.

Menurut tugas hukum sebagai instrumen untuk memberikan jaminan dan kapasitas yang sah untuk mengarahkan hubungan dan menyelesaikan masalah yang muncul di arena publik, dinyatakan bahwa: organisasi yang sah adalah perangkat yang digunakan oleh penduduk suatu wilayah untuk menentukan perdebatan yang terjadi dan untuk mencegah perilaku buruk - pemanfaatan standar yang dikumpulkan di berbagai yayasan sosial. Setiap masyarakat umum memiliki yayasan yang sah dalam pengertian ini, sama seperti lembaga non-sah

[39] Soemitro. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesi, Jakarta, 1994, hlm. 118-120.
[40] Rusli, *Op.Cit*, hlm. 51-52.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

lainnya. Hak harus dipraktikkan sesuai target mereka, khususnya sesuai dengan kepentingan sosial atau publik. Mengamalkan hak yang tidak sesuai dengan tujuannya disebut penganiayaan hak untuk menjalankan hak yang tidak sesuai tujuannya, yaitu melenceng dari sasaran yang sah, lebih tepatnya sesat dari kepastian keyakinan yang sah.

Oleh karena itu, individu yang bersangkutan harus menjalankan hak-hak istimewanya sesuai dengan alasan hukum. Dalam hal seseorang menggunakan haknya dengan cara yang bertentangan dengan tujuan masyarakat. Karena alasan hukum untuk menjamin kepentingan, maka pemanfaatan hak tanpa kepentingan yang sah dinyatakan sebagai penganiayaan hak. Secara garis besar, hak-hak dipisahkan menjadi dua kelompok, yaitu Hak Tertinggi atau hak langsung dan hak relatif. Hak total atau hak langsung adalah kekuatan apa pun yang diberikan oleh hukum kepada subjek yang sah untuk bertindak. sesuatu atau untuk bertindak dalam mempertimbangkan kecenderungan mereka, hak ini berlaku sepenuhnya untuk subjek lain yang sah dan harus diperhatikan oleh setiap subjek yang sah.

Hak Tertinggi atau Hak Total terdiri dari Kebebasan Umum, Hak Terbuka Langsung dan sebagian dari Hak Privat. Sedangkan hak relatif adalah segala paksaan/kewenangan yang diberikan oleh undang-undang kepada orang lain/subyek tertentu yang sah agar mereka mencapai sesuatu, bukan mencapai sesuatu atau memberikan sesuatu, hak ini timbul karena adanya suatu komitmen. Hak relatif terdiri dari hak relatif publik, hak keluarga relatif dan hak milik relatif.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hak Milik Relatif adalah semua hak milik yang bukan merupakan hak kebendaan atau produk yang dibuat oleh orang, hak ini harus dilakukan terhadap individu tertentu atau disebut juga kewajiban. kewajiban harus dicirikan sebagai keberpihakan seperti yang ditunjukkan oleh hukum. Kelimpahan antara dua perkumpulan yang memberikan kekuasaan/kedudukan kepada satu perkumpulan untuk menuntut pihak lain menyelesaikan sesuatu, bukan untuk melakukan sesuatu atau memberi sesuatu, sedangkan pihak lain berkewajiban untuk melakukan dan bertanggung jawab atas apa yang dibebankan kepadanya. Hak ini merupakan bawaan dari para spesialis/pekerja dan pelaku bisnis dalam suatu hubungan kerja.[41]

Sesuai Suratman[42] Situasi buruh pada dasarnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, khususnya dari perspektif yuridis dan dari perspektif finansial. Dari sudut pandang keuangan, buruh membutuhkan jaminan yang sah dari negara terhadap kemungkinan kegiatan diskresi dari manajer. Bentuk pengamanan yang diberikan oleh otoritas publik adalah dengan membuat pedoman yang memperketat pekerja/buruh dan pengusaha, memberikan arahan, dan melakukan tindakan mekanisasi hubungan. Hubungan mekanis pada dasarnya adalah siklus pemupukan korespondensi, nasihat, pertimbangan dan pengaturan dan dijunjung tinggi oleh kapasitas dan tanggung jawab yang tinggi dari semua komponen di dalam perusahaan. Situasi pekerja buruh setara dengan pemgusaha bisnis/bos,

[41] John Locke. *Hukum Kodrat dan Teori Hak Milik Pribadi*, Kanisius, Yogyakarta, 1997, hlm. 71-74.
[42] Suratman. *hukum ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Indeks, Jakarta, 2010, hlm. 88-90.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

namun secara sosial dan finansial situasi keduanya tidak terlalu mirip, dimana situasi pengusaha bisnis lebih tinggi daripada pekerja buruh.

Situasi tinggi rendah dalam hubungan kerja ini menimbulkan hubungan yang timpang yang membuat pengusaha/manajer cenderung bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja/buruhnya. Dalam hubungan kerja yang mempunyai fungsi untuk menyetarkan kedua belah pihak namun pekerja buruh tidak diperbolehkan untuk memutuskan kehendaknya dalam pengaturan nya. Kedudukan yang tidak konsisten ini mengingat pekerja buruh hanya mengandalkan tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan pengusaha ataupun bos ialah perkumpulan yang secara sosial-moneter lebih terampil sehingga setiap gerakan bergantung pada kehendaknya, Disini muncul ketidaksetaraan antara pekerja buruh dengan pengusaha.

Sesuai prinsipnya, ada standar hukum yang menyatakan bahwa pekerja buruh dan manajer/pengusaha memiliki posisi yang setara. Sesuai istilah kerja, mereka disebut rekan kerja. Meskipun demikian, secara praktis, situasi keduanya tidak setara. Pelaku usaha sebagai pemilik modal memiliki kedudukan yang lebih tinggi daripada pekerja buruh. Ini jelas ditemukan dalam produksi strategi dan pedoman perusahaan yang berbeda. Mengingat situasi buruh/pekerja yang lebih rendah dari pengusaha, penting untuk bersyafaat dengan otoritas publik yakni pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Secara sederhana perlindungan hukum terus-menerus diidentifikasi dengan kekuatan kekuasaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Ada dua kekuatan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yaitu kekuatan kekuasaan pemerintah dan kekuatan kekuasaan secara ekonomi. Menurut kekuatan kekuasaan pemerintah, masalah perlindungan hukum bagi individu (yang diwakili), terhadap otoritas publik (yang mengawasi). Sedangkan kekuatan kekuasaan secara ekonomi, masalah perlindungan hukum terhadap pekerja buruh yang ekonomi nya tidak mumpuni. Maka dari itu harus adanya perlindungan hukum yang dilakukan/diterapkan terhadap pekerja. Perlindungan hukum mempunyai manfaat agar tercapainya hak pekerja buruh serta menjamin kebebasan dan perlakuan yang setara tanpa pemisahan atas dasar apapun. Dengan adanya pemerintah, maka pekerja buruh dan keluarganya dapat mengikuti perubahan zaman dengan tetap mempertimbangkan kemajuan usaha.[43]

7. Hukum Ketenagakerjaan.

Menurut Midah[44] (2010:99-101), Hukum ketenagakerja sangat penting bagi hukum sebagai suatu peraturan. Sebagai ciri hukum aturan atau memberikan titik potong pada pemahaman kerja atau hukum kerja, tidak dapat dipisahkan dari perjanjian yang sah secara keseluruhan. Berbicara tentang titik batas yang sah, saat ini adanya titik batas standar yang memenuhi semua makna kata tentang hukum. Hal ini karena hukum memiliki struktur dan derajat yang sangat ekspansif.

[43] Widjaja Tunggal. *Balanced Scorecard Mengukur Kinerja Bisnis*, Harvarindo, Jakarta, 2009, hlm. 63-65.
[44] Agusmidah. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, USU Press, Medan, 2010, hlm. 99-101.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Struktur dan perluasan yang ekspansif ini membuat hukum dapat diuraikan dari berbagai sudut pandang alternatif. Hukum ketenagakerja adalah seluruh rangkaian pedoman yang sah mengenai hubungan kerja yang menyebabkan seseorang benar-benar diserahkan atas permintaan/wewenang orang lain dan tentang status pekerjaan yang secara langsung diidentikkan dengan adanya pengusaha sertta pekerja. Hukum ketenagakerja bisa diartikan sebagai sekumpulan aturan, baik yang tersusun maupun tidak tertulis, mengidentifikasi dengan kesempatan di mana seorang individu bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan imbalan berupa upah. Secara keseluruhan, hukum ketenagakerja adalah sekumpulan pedoman dan standar yang tersusun atau norma yang tidak tertulis yang mengarahkan contoh hubungan modern antara pengusaha dengan pekerja.

Unsur nya ialah Perkembangan prinsip-prinsip peraturan yang tersusun maupun tidak tertulis, Menangani hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja buruh. Ada individu yakni pekerja di dalam pengawasan pengusaha dengan harapan menerima imbaln berupa upah, Menangani perihal permasalahan kerja yang berupa perlindungan kerja. Selain itu hukum ketenagakerja juga mempunyai beberapa tujuan seperti Mengaktifkan dan menggunakan tenaga kerja secara ideal dan secara sadar, Pembukaan usaha yang setara dan memberikan tenaga kerja agar dapat bekerja, Memberikan kepastian terhadap buruh dalam hal kehidupan yang layak dengan keluarganya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Berdasarkan Djumadi[45] Perjanjian yang dimaksud disini memiliki makna yakni adanya interaksi antara pekerja buruh dengan pengusaha yang memberikan suatu pekerjaan yang diperlukan. Perjanjian memiliki standar peluang kesepakatan yang mana aturan nya bahwa setiap orang dapat mencapai kesepakatan yang berisi dalam bentuk apapun selama tidak bertentangan dengan hukum. Kaidah yang mengemuka dalam pengertian perjanjian kerja ialah adanya keterkaitan antara seorang pekerja buruh dengan orang lain untuk bekerja dengan mendapatkan kompensasi/upah.[46]

Secara umum yang dimaksud dengan perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang mana masing-masing pihak pihak memiliki hak dan kewajiban yang timbul karena adanya perjanjian tersebut. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perjanjian adalah persetujuan tertulis atau lisan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan mentaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu.[47]

Kamus Hukum menjelaskan bahwa perjanjian adalah persetujuan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, tertulis maupun lisan, masing-masing sepakat untuk mentaati isi persetujuan yang telah dibuat bersama. Menurut Pasal 1313

[45] Djumadi. *Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo, Jakarta , 2004, hlm. 69-70.
[46] Al Musadieq M. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Oktober 2013, Vol. 6, No. 2, hlm. 223-278.
[47] Subekti. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta, 1995, hlm. 12.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KUH Perdata, Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

Dalam pedoman suatu perjanjian kerja terdapat komponen-komponen perjanjian kerja yang dapat dipandang sah dan hasilnya telah menjadi hukum bagi orang-orang yang membuatnya, dalam setiap perjanjian terdapat dua macam pokok perjanjian, khususnya Seorang individu atau elemen badan hukum dengan komitmen untuk melakukan sesuatu dan Sebuah elemen manusia atau badan hukum yang memiliki hak istimewa untuk melaksanakan komitmen kewajiban nya. Secara luas kesimpulan mengenai pemahaman syarat perjanjian kerja harus memiliki kesepakatan diantara pertemuan dua belah pihak, terutama adanya keyakinan baik antara pengusaha ataupun pekerja buruh. Perjanjian kerja yang di perjanjikan dilengkapi dengan keselarasan antara hak dan komitmen kewajiban.

Pengaturan kerja dapat dilakukan dalam struktur lisan dan tersusun secara tertulis. Pengaturan yang tersusun secara tertulis menjamin kepastian hak dan komitmen kewajiban pertemuan diantara kedua belah pihak sehingga jika terjadi masalah di kemudian hari hal itu sangat berguna dalam interaksi perihal pembuktian. Meskipun demikian, tidak dapat dihindari bahwa masih banyak pengusaha/perusahaan yang tidak memutuskan kesepakatan secara tertulis karena ketidakberdayaan sumber daya manusia atau karena kebiasaan, sehingga dengan pasti memutuskan kesepakatan secara lisan. Perjanjian kerja dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu untuk hubungan kerja yang dibatasi dalam jangka waktu legitimasinya dan jangka waktu yang tidak tentu untuk hubungan kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang tidak terbatas pada jangka waktu legitimasi atau penyelesaian pekerjaan tertentu.[48]

Pengaturan kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu dikenal sebagai kesepakatan kerja yang di kontrak atau pengaturan yang tidak tetap sedangkan pengaturan yang dibuat untuk jangka waktu yang tidak tentu biasanya disebut perjanjian kerja terus-menerus dan disebut dengan pekerja tetap. Pengaturan kerja terdiri dari pengaturan kerja, pengaturan kerja bersama, dan pengaturan perusahaan. Gagasan hukum kerja itu sendiri bisa bersifat privat atau publik. Privat sebagaimana dalam hukum perburuhan mengatur hubungan antara individu dan individu atau unsur badan hukum, yang dimaksud disini adalah antara buruh dan pengusaha. Namun bisa juga terbuka misalnya negara menengahi dalam hubungan bkerja dengan membuat undang-undang dan pedoman yang bersifat memaksa yang ditujukan untuk memastikan pekerja dengan membatasi kesempatan kesepakatan kerja.[49]

Berdasarkan Triyanto [50] pada perjanjian juga dikenal dengan adanya hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja buruh dan pengusaha. Hubungan kerja menunjukkan situasi dua pertemuan yang secara mendasar menggambarkan hak dan komitmen kewajiban/perwakilan terhadap

[48] Chaidir Abdillah. *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai*, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Juni 2011, Vol. 12, No.1, hlm. 342-361.
[49] Pitoyo, Whimbo. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi Media, Jakarta, 2010, hlm. 106-108.
[50] Triyanto, Djoko. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hlm. 101.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pengusaha sebagaimana hak dan komitmen kewajiban pengusaha terhadap pekerja buruh. Hubungan kerja terjadi karena adanya kesepakatan kerja antara buruh dan bos pengusaha, khususnya pemahaman dimana satu perkumpulan, lebih tepatnya pekerja buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja dan mendapat imbalan upah dari bos pengusaha, khususnya untuk mengurus pekerjaan di bawah wewenang pelaku bisnis.

Menurut Setiawan [51] Perjanjian memiliki unsur terbuka, yang mana pertemuan diantara kedua belah pihak bisa menyetujui apa saja, selama tidak bertentangan dengan kehormatan, publik, dan hukum serta pedoman yang relevan. Dengan demikian, pertemuan diperbolehkan untuk memutuskan isi dari substansi perjanjian. Unsur yang harus dipenuhi di dalam perjanjian ialah adanya komponen kerja, terstruktur nya pelayaan, adanya batasan waktu yang pasti, adanya pemberian upah. Perjanjian memiliki golongan seperti perihal yang sudah ada, telah diatur oleh hukum perihal perjanjian nya, secara langsung isi perjanjian mempunyai daya hukum yang kuat jika diperlukan di kemudian hari. Di dalam perjanjian juga harus memenuhi semua perihal seperti adanya aturan asas bebas mengenai kesepakatan, aturan konsensualisme, standar membatasi pemahaman, pedoman kepercayaan yang tulus serta Pedoman keterusterangan. Perjanjian kerja memiliki subjek dan objek yang harus di penuhi, yang mana subjek dan objek tersebut saling terkait antara satu sama lain. Ketika seseorang

[51] Setiawan. *Pokok-pokok Hukum Perikatan,* Putra Abardin, Bandung, 2007, hlm. 85.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pekerja buruh melakukan suatu tugas pekerjaan yang sepenuhnya bertujuan untuk mendapatkan bayaran imbalan berupa upah, maka sudah seharusnya pekerja buruh tersebut memuat perjanjian kerja secara tertulis.

Sebagai perwujudan tertulis dari perjanjian, kontrak adalah salah satu dari dua dasar hukum yang ada selain Undang-Undang, hal ini tertuang dalam Pasal 1233 KUH Perdata. Suatu perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain, atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu. Berdasarkan hal yang dijanjikan untuk dilaksanakan (*Prestasi*), perjanjian dibagi dalam tiga macam, yaitu:[52]

1. perjanjian untuk memberikan/menyerahkan suatu barang;
2. Perjanjian untuk berbuat sesuatu;
3. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu.

Perjanjian yang akan dibuat harus terlebih dahulu memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian yang telah diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

[52] Budiman N.P.D Sinaga. *Hukum Kontrak dan Penyelesaian Sengketa Perspektif Sekretaris*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 12.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Syarat tersebut adalah syarat subjektif dan syarat objektif yang harus dipenuhi dalam membuat atau melahirkan suatu perjanjian.

2. Perjanjian Kemitraan

Perjanjian kemitraan merupakan perjanjian yang dikenal dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah[53], serta dikenal juga dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Di dalam kedua aturan tersebut sbenarnya tidak ada pengertian perjanjian kemitraan. Namun, yang ada hanya pengertian kemitraan, yaitu:[54]

> "kemitraan adalah kerjasama 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. (Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah; Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah)".

Pola kemitraan merupakan bentuk atau sistem yang akan dilakukan dalam kemitraan usaha antara usaha kecil dengan usaha menengah dan atau besar. Dalam Pasal 26 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro,

[53] Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah
[54] Salim Hs. *Perkembangan HUkum Kontrak di Luar KUH Perdata*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 177.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kecil, dan Menengah dan Pasal 10 sampai dengan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah telah ditentukan sepuluh pola kemitraan, yaitu:

1. Inti-Plasma;
2. Subkontrak;
3. Waralaba;
4. Perdagangan Umum;
5. Distribusi Dan Keagenan;
6. Bagi Hasil;
7. Kerjasama Operasional;
8. Usaha Patungan (*Joint Venture*);
9. Penyumberluaran (*Outsourcing*); Dan
10. Bentuk Kemitraan Lainnya.

Pola bagi hasil adalah hubungan kemitraan dimana usaha mikro. Kecil, dan menengah berkedudukan sebagai pelaksana yang menjalankan usaha yang dibiayai atau dimiliki oleh usaha besar.

3. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (15) yang dimaksud sebagai hubungan kerja adalah "hubungan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah".

Dari penjelasan Pasal diatas hubungan kerja itu sendiri baru lahir setelah terjadinya kesepakatan mengenai perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut Arbeidsoverenkoms, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut:[55]

> "perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yaitu :

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

Selain pengertian normatif seperti tersebut diatas, Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekrjakan buruh dengan membayar upah.[56]

---

[55] Lalu Husni. *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 36.
[56] *Ibid.*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yaitu:

1. Adanya Unsur Pekerjaan;
2. Adanya Unsur Perintah;
3. Adanya Waktu;
4. Adanya Upah.

Menurut Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perjanjian kerja dibuat atas dasar, yaitu:

1. Kesepakatan Kedua Belah Pihak;
2. Kemampuan Atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum.
3. Adanya Pekerjaan Yang Diperjanjikan; Dan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif yang artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 harus dibuat secara tertulis dan sekurang-kurangnya memuat :

1. Nama, Alamat Perusahaan, Dan Jenis Usaha;
2. Nama, Jenis Kelamin, Umur, Dan Alamat Pekerja/Buruh;
3. Jabatan Atau Jenis Pekerjaan;

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Tempat Pekerjaan;

5. Besarnya Upah Dan Cara Pembayarannya;

Menurut Elspeth Deards kemitraan atau partnership adalah suatu hubungan yang hidup diantara pihak yang menjalankan suatu bisnis dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Pihak dapat berupa orang ataupun perusahaan, atau kombinasi dari keduanya [57] . Berdasarkan pengertian – pengertian diatas mengenai kemitraan dan perjanjian kerjasama kemitraan dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerjasama kemitraan merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih yang saling bekerja sama dalam jangka waktu tertentu untuk memperoleh keuntungan bagi para pihak tersebut.

Pengertian – pengertian diatas juga dapat ditarik beberapa unsur dari kemitraan, yaitu :[58]

a. Kerjasama Usaha

Jalinan bisnis dengan konsep kemitraan didasarkan pada hubungan kerjasama (sebagai mitra/partner kerja) antara pengusaha besar atau menengah dengan pengusaha kecil. Hubungan kerjasama ini mempunyai arti bahwa antara pengusaha besar atau menengah dengan pengusaha

[57] Elspeth Deards. *Partnership Law In The Twenty-First Century*. Journal of Business Law. 2007. International Themes in Business Law ; Vol. 2. London, hlm. 123-143.

[58] B.N Marbun. *Manajemen Perusahaan Kecil*, PT. PustakaBinaman Pressiondo, 1997, hlm. 35.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memiliki kedudukan yang sama dan setara. Dengan demikian mempunyai hak dan kewajiban yang bertimbal balik.

b. Antara usaha besar atau menengah dan usaha kecil

Pola kemitraan dilakukan oleh pengusaha besar yang telah mapan sekaligus mempunyai tanggung jawab sosial untuk ikut memberdayakan usaha kecil agar tumbuh menjadi pengusaha yang tangguh dan mandiri.

c. Pembinaan dan Pengembangan

Kerjasama usaha pola kemitraan disertai hubungan kerjasama dengan rasa tanggungjawab sosial pengusaha besar untuk memberi pembinaan dan bimbingan kepada pengusaha kecil agar diharapkan dapat tumbuh dan berkembang sebagai komponen ekonomi yang tangguh dan mandiri.

d. Saling memerlukan, memperkuat, dan menguntungkan;

Konsep kemitraan yang saling memerlukan dapat menjamin eksistensi perusahaan terutama untuk jangka panjang.

Beberapa asas – asas yang terkandung dalam kemitraan, yaitu :[59]

a) Asas kesejajaran kedudukan mitra;

b) Asas saling membutuhkan;

[59] Viviaan Lora. 2018. "Hukum Terhadap Perjanjian Kemitraan Antara PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Medan dengan Driver Gojek". Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara, hlm. 22.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c) Asas saling mematuhi etika bisnis;

d) Asas saling menguntungkan;

Prinsip yang perlu dipahami dan dimiliki oleh masing – masing anggota kemitraan, yaitu :

a) Prinsip Kesetaraan (*Equity*)

Individu, organisasi atau institusi yang telah bersedia menjalin kemitraan harus merasa sama atau sejajar kedudukannya dengan yang lain dalam mencapai tujuan yang disepakati.

b) Prinsip Keterbukaan

Keterbukaan terhadap kekurangan atau kelemahan masing – masing anggota serta berbagai sumber daya yang dimiliki. Dengan adanya keterbukaan sejak awal dijalaninya kemitraan sampai berakhirnya kemitraan akan menimbulkan saling melengkapi antara sesama mitra.

c) Prinsip Asas Manfaat Bersama (*Mutual Benefit*)

Individu, organisasi atau institusi yang telah menjalin kemitraan memperoleh manfaat dari kemitraan yang terjalin sesuai dengan konstribusi masing – masing.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

C. Tinjauan Umum Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Berdasarkan Tarwaka[60], Kesehatan kerja yaitu kondisi pekerja buruh yang aman terkendali sebab terhindar dari masalah fisik dan mental di tempat nya bekerja. Kesehatan kerja juga disebut sebagai ilmu di bidang medis dalam praktiknya bertekad untuk memberdayakan pekerja buruh untuk memperoleh tingkat kesehatan yang paling signifikan sehingga terhindar dari segala penyakit yang ditimbulkan akibat dari pekerjaan yang dilakukan nya. Kesehatan kerja berkaitan dengan suatu hal yang mengkhawatirkan kemungkinan bahaya terhadap kekuatan seseorang pekerja buruh yang bekerja di suatu tempat atau perusahaan selama jam kerja biasa serta kesehatan fisik dan psikologis.

Keselamatan kerja ialah keadaan yang terbebas dari segala mara bahaya, kesengsaraan dan serta kemalangan di lingkungan kerja, baik pada saat menggunakan alat kerja perihal persiapan, cara pengepresan, penimbunan, dan lain-lain. Secara rasional kesehatan dan keselamatan kerja dicirikan sebagai upaya dan diduga menjamin kejujuran dan kesempurnaan diri manusia baik fisik maupun psikis secara keseluruhan dari tenaga kerja. dalam hal mewujudkan masyarakat yang adil, aman sentosa dan sejahtera. Secara deduktif kesehatan dan keselamatan kerja dicirikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya secara nyata serta mekanis untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Untuk sementara, menurut perspektif hukum, kesehatan dan

[60] Tarwaka. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta, 2014, hlm. 15-17.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

keselamatan kerja dicirikan sebagai salah satu tameng agar setiap pekerja dan individu lain yang memasuki lingkungan kerja secara konsisten dalam kondisi sehat dan aman.[61]

Cakupan kesehatan dan keselamatan kerja seperti perlindungan secara khusus yaki khususnya keamanan pekerja/buruh agar terlindungi dari bahaya yang disebabkan karena alat kerja, sebagai dorongan untuk mencegah kemungkinan kecelakaan ataupenyakit yang saaling berkaitan serta harus dijalankan dan dilaksanakan di lingkungan kerja masing-masing. Kesehatan dan keselamatan kerja akan terbentuk setelah upaya jangka panjang yang dapat diprediksi untuk melaksanakan proyek dan penanggulangan kecelakaan kerja, sebab yang mempengaruhi nya adalah karena pekerja buruh kurang teliiti dalam melakukan pekerjaan, tidak adanya keselarasan hukum, serta perihal biaya. Komponen bahaya yang sering terjadi di saat pekerja buruh melakukan pekerjaan adalah seperti :

a. Bahaya yang dapat mengancam fisik pekerja

   Bahaya yang dimaksud bisa mengancam fisik serta nyawa pekerja karena hal sepele seperti tempat kerja yang kotor, kurang nya cahaya di tempat kerja, dll.

b. Bahaya yang disebabkan oleh penggunaan zat kimia oleh pekerja

   Senyawa kimia yang berbahaya adalah zat yang memiliki kualitas dan dampak yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatan kerja bagi si

[61] Delly Safira. *Kajian Literatur : Hubungan Tingkat Pengetahuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kejadian Kecelakaan Kerja,* CoMPHI Journal, Februari 2021, Vol. 1, No. 3, hlm. 185-193.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pekerja. Akibat menggunakan zat kimia yang tidak sesuai prosedur yang berlaku.

c. Bahaya yang bisa diakibatkan oleh pekerja itu sendiri biasanya dalam hal keturunan
d. Bahaya yang terjadi karena akibat dari ketika jenis pekerjaan, posisi tubuh, dan kondisi kerja membebani tubuh yang disebkan ingkungan kerja tidak pantas dan tidak disesuaikan dengan tubuh pekerja.
e. Bahaya yang mengancam kondisi psikis si pekerja.

Bahaya mental menyebabkan pekerja menghadapi tekanan mental atau pengaruh yang meresahkan.

Untuk mengatasi/mengcegah agar tidak terjadi kecelakaan kerja diperlukan suatu tindakan yaitu :

a. Barang-barang yang mempunyai potensi kerusakan/ledakan sebaiknya disimpan di tempat yang aman
b. Melakukan pengajaran terhadap pekerja buruh yakni mengenai tata cara menggunakan alat kerja, harus memakai peralatan lengkap ketika bekerja

Masalah kesehatan dan keselamatan kerja yang sering terjadi sudah seharusnya menjadi tanggung jawab bersama baik pemerintah, pemgusaha ataupun pekerja buruh maka :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Mempercayakan kepada orang yang ditunjuk/ditugaskan menjadi pengawas ahli dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja
b. Pekerja wajib mengenakan alat perlengkapan diri
c. Pekerja wajib tunduk terhadap syarat yang telah diterapkan dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja

Berdasarkan Riyanto[62] Sehubungan dengan penyebab diterapkan nya landasan pengawas dalam hal mengawasi kesehatan dan keselamatan kerja karena: Setiap pekerja secara konsisten menghadapi kemungkinan ancaman bahaya kecelakaan dan penyakit akibat melakukan suatu pekerjaan, contoh masalah kecelakaan dan infeksi kecelakaan kerja mempunyai dampak yang negatif terhadap pekerja buruh, masalah yang di akibatkan oleh kecelakaan kerja bisa di antisipasi dengan penilaian kerja yang dilakukan oleh ahli pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu yang di maksud Administrator pengawas keamanan dan kessehatan kerja ialah pegawai khusus dengan kemampuan unik dari Layanan Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, sama hal nya dengan pakar ahli dalam kesehatan dan keselamatan kerja di tunjuk oleh menteri tenaga kerja. Komponen penting dalam menjamin tenaga kerja agar selamat dalam bekerja adalah dengan cara melakukan tindakan yakni secara pencegahan dan penanggulangan sebelum dan sesudah apabila terjadi kecelakaan kerja. Kedua teknik itu dianggap bisa digunakan untuk mengantisipasi kecelakaan serta menjaga keselamatan para pekerja. Tinjauan dilakukan nya tindakan kerja bertujuan

[62] Riyanto. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Penerbit SIC, Surabaya, 2010, hlm. 21-24.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

untuk menghilangkan atau membatasi pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan yang sedang berlaku pada saat itu, sehingga interaksi hubungan modern dapat berjalan dengan baik dan serasi.

Pada umumnya, perwakilan dalam hal pengawasan memiliki hak dan komitmen untuk menyelesaikan kewajiban mereka, khususnya Memasuki tempat pekerjaan yang ilakukan oleh pekerja hingga selesai, Jika ada penolakan untuk memantau lokasi pekerja melakukan pekerjaan, pengawas petugas memiliki opsi untuk meminta bantuan Polisi, meminta data yang jelas dari bos pengusaha mengenai hubungan kerja yang telah diterapkan di suatu perusahaan, Mengatasi keselahan pekerja tanpa bantuan orang luar, Harus mengatur dengan dengan baik para pekerja, Harus berkoordinasi dengan asosiasi pekerja buruh Sesuai Sumaur[63]

Orang-orang yang memiliki hak istimewa untuk melakukan penilaian kesehatan terkait kesehatan pekerja di tempat kerja adalah seorang dokter spesialis yang didelegasikan oleh pimpinan perusahaan/lingkungan kerja dan didukung oleh Dinas Tenaga Kerja. Perlindungan pengawasan kesehatan difokuskan pada: lingkungan kerja, khususnya mengenai kerapihan dan dukungan terhadap kebersihan serta situasi iklim kerja, Siklus kerja, penting untuk menganalisis bagaimana interaksi kerja dimulai dari ruang penyimpanan bahan mentah, dan lain-lain. Kemudian kecelakaan kerja adalah kejadian yang mengejutkan dan tidak disengaja yang mengganggu siklus pekerja dalam bekerja dari suatu tindakan dan dapat melukai jiwa/nyawa dan harta. Kecelekaan yang

[63] Suma'mur. *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*, CV Sagung Seto, Jakarta, 2009, hlm. 66-68.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terjadi akibat pekerja buruh melakukan suatu pekerjaan dapat digolongkan menjadi : Berdasarkan bentuk kecelakaan, misalnya jatuh, tertimpa, terjepit suatu benda, pekerjaan melebihi daya tampung, benturan suhu tinggi, Sesuai Penyebabnya, seperti akibat penggunaan dari peralatan, bahan atau zat.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU Keselamatan Kerja) mengatur tentang prinsip-prinsip dasar yang berkaitan dengan Perlindungan keselamatan kerja. Tindakan harus diambil untuk mencegah kecelakaan dan ledakan; untuk mengurangi kemungkinan kebakaran dan untuk memadamkan api dan setiap tindakan lain yang disebutkan sehubungan dengan tempat kerja. Undang-undang tersebut juga memiliki ketentuan terkait pintu keluar kebakaran; pertolongan pertama jika terjadi cedera, perlindungan dari polutan seperti gas, kebisingan, dll. Perlindungan dari penyakit akibat kerja dan penyediaan alat pelindung diri bagi pekerja.

Semua kecelakaan harus dilaporkan kepada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Ketenagakerjaan. UU Keselamatan Kerja mencantumkan daftar industri yang memerlukan pemeriksaan kesehatan pekerja sebelum bekerja. Pemeriksaan kesehatan tahunan juga harus dilakukan.

Pihak pengusaha yang mempekerjakan 100 (serratus) atau lebih pekerja yang terlibat dalam pekerjaan/kegiatan berisiko tinggi, maka harus menetapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan persyaratan hukum. Perwakilan pekerja harus menyetujui sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja; yang juga harus dijelaskan kepada semua pekerja, pemasok, dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pelanggan. Kementerian Ketenagakerjaan harus mengawasi penerapan sistem tersebut, serta mengevaluasi dan menilai sistem tersebut secara berkala.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diatur dalam UndangUndang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi:

a) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha.
b) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
c) Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan.
d) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Alasan adanya asuransi yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2003 tentang Penyediaan Tenaga Kerja adalah untuk memberikan rasa aman kepada buruh dalam mengakui bantuan pemerintah dan mengerjakan bantuan pemerintah terhadap buruh lalu keluarga. Pentingnya mengingat pekerjaan buruh ataupun buruh pada suatu organisasi, alasan sahnya asuransi buruh harus dilaksanakan dengan tepat. Sebagai salah satu variabel utama dalam sebuah organisasi, kesejahteraan dan kesejahteraan di tempat kerja memang harus diperhatikan, terutama pada posisi-posisi yang memiliki potensi kecelakaan kerja yang tinggi.

Keamanan kesejahteraan dan kesejahteraan dalam organisasi juga merupakan komitmen bagi perusahaan untuk melindungi pekerja mereka. Untuk melakukan asuransi tenaga kerja, penting untuk memperhatikan keamanan dan perawatan yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sah bagi semua spesialis dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari mereka, terutama di bidang kesejahteraan kerja dan tentang standar jaminan kerja.

"Jaminan yang sah ialah jaminan rasa hormat dan nilai, serta pengakuan atas kebebasan umum yang dimiliki oleh subjek yang sah berdasarkan pengaturan yang sah dari kebijaksanaan atau sebagai berbagai keputusan atau keputusan yang benar-benar ingin melindungi satu hal dari yang lain Menurut Setiono, pengamanan yang sah adalah suatu unjuk rasa atau usaha untuk melindungi masyarakat pada umumnya dari demonstrasi yang tidak menentu oleh para ahli yang tidak sesuai dengan hukum dan ketertiban, untuk mengajukan permohonan dan kerukunan untuk memberdayakan masyarakat agar turut serta dalam kebanggaannya sebagai individu".

Pada dasarnya, asuransi bagi buruh diharapkan dapat membuat buruh lebih beradaptasi. Buruh mendapatkan kesempatan berharga untuk menyelesaikan berbagai tugas dan komitmen sosial, dapat mengembangkan kapasitas mereka yang sebenarnya, sehingga dengan demikian mereka dapat bekerja dengan kepuasan pribadi dan karenanya dapat hidup sederhana sebagai manusia. Untuk menang dalam hal melindungi tenaga kerja, diperlukan persiapan dan Perlindungan yang jauh jangkauannya, terpadu, dan dapat dipertahankan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

D. Gambaran Umum PT. GoTo Gojek Tokopedia

1. Sejarah Singkat PT. GoTo Gojek Tokopedia

PT. GoTo Gojek Tokopedia merupakan karya anak bangsa yang berdiri pada tahun 2010 di Jakarta. Perusahaan ini kali pertama lahir dengan niat baik untuk memberikan solusi memudahkan kehidupan sehari-hari di tengah kemacetan perkotaan. Kala itu seorang pemuda kreatif Nadiem Makarim mempunyai pemikiran untuk membuat bisnis transportasi ojek yang dikarenakan ia sering menggunakan jasa ojek. Karena kebiasaannya tersebut, Nadiem Makarim menemukan ide untuk dapat menciptakan sarana agar jasa transportasi ojek lebih efektif dan efisien. Perusahaan ini bekerja dengan menghubungkan ojek dengan penumpang ojek, dimana sebelumnya tukang ojek lebih banyak menghabiskan waktu di pangkalan menunggu penumpang.[64]

Awal peluncurannya, Go-Jek hanya melayani lewat *Call Center* saja dan hanya melayani pemesanan ojek di wilayah Jakarta saja. Tetapi pada tahun 2015 Go-Jek mulai berkembang dan membuat aplikasi Go-Jek dengan sistem yang tertata rapi. Dengan aplikasi ini, pengguna ojek dapat dengan mudah memesan ojek secara *Online*, membayar secara kredit dan mengetahui keberadaan *Driver* yang akan menjemput para pemesan.

Go-Jek bermitra dengan para tukang ojek menggunakan sistem bagi hasil dengan ketentuan 20/80, yang artinya 20% pendapatan yang diterima untuk

[64] http://id.m.wikipedia.org/eiki/Gojek Diakses Pada Tanggal 10 Juni 2022

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

perusahaan dan 80% untuk driver Go-Jek. Go-Jek juga melakukan pelatihan kepada mitra *Driver* mereka untuk memberikan kepuasan pelayanan terhadap pelanggan.[65]

Go-Jek dapat dipesan melalui *Go-Jek App* yang bisa diunduh melalui *Play Store* maupun App Store. Untuk pembayarannya pun memiliki dua cara yaitu secara *Cash* atau atau *Go-Pay*. Go-Pay adalah metode pembayaran Go-Jek yang dibuat *Cashless* dan dapat digunakan untuk membayar semua layanan.

Go-Jek terus berkembang dengan meluncurkan inovasi-inovasi baru dengan produk layanan jasa yang lain. Hingga saat ini sudah ada enam belas layanan jasa yang dapat dipesan melalui aplikasi Go-Jek, diantaranya : *GoRide, GoCar, GoSend, GoBox, GoFood, GoFood Festival, GoMed, GoMart, GoPay, GoBills, GoPoints, Pay Later, GoPulsa, GoLife, GoMassage, GoClean, GoPlay, GoTix,* dan *GoBiz.*

Gojek telah tersedia di Indonesia, Singapura, Vietnam dengan nama Go-Viet, dan Thailand dengan nama GET secara resmi pada tanggal 25 Juni 2018. Di sisi lain, Gojek kini telah tersedia di 167 kabupaten dan kota di Indonesia, 2 kota di Vietnam dan 14 distrik di Bangkok, Thailand.

2. Visi dan Misi PT. GoTo Gojek Tokopedia

a. Visi PT.

[65] http://id.m.wikipedia.org/eiki/Gojek Diakses Pada Tanggal 10 Juni 2022

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gojek Indonesia Membantu memperbaiki struktur transportasi di Indonesia. Memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, seperti pengiriman dokumen, belanja harian dengan menggunakan layanan fasilitas kurir serta turut mensejahterakan kehidupan tukang ojek di Indonesia ke depannya.

b. Misi PT. GoTo Gojek Tokopedia

PT. GoTo Gojek Tokopedia merupakan perusahaan startup asli Indonesia dengan misi sosial. PT. GoTo Gojek Tokopedia ingin meningkatkan kesejahteraan sosial dengan menciptakan efisiensi pasar. Untuk dapat mewujudkannya, PT. GoTo Gojek Tokopedia memiliki misi:

a) Menjadi acuan Perlindungan kepatuhan dan tata kelola struktur transportasi yang baik dengan menggunakan kemajuan teknologi.
b) Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada pelanggan.
c) Membuka lapangan kerja selebar-lebarnya bagi masyarakat Indonesia.
d) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan dan sosial.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e) Menjaga hubungan baik dengan berbagai pihak yang terkait dengan usaha ojek *Online*.

3. Tiga Pilar PT. GoTo Gojek Tokopedia

a. Kecepatan

Melayani dengan cepat, dan terus belajar dan berkembang dari pengalaman.

b. Inovasi

Terus menawarkan teknologi baru untuk mempermudah hidup Anda.

c. Dampak Sosial

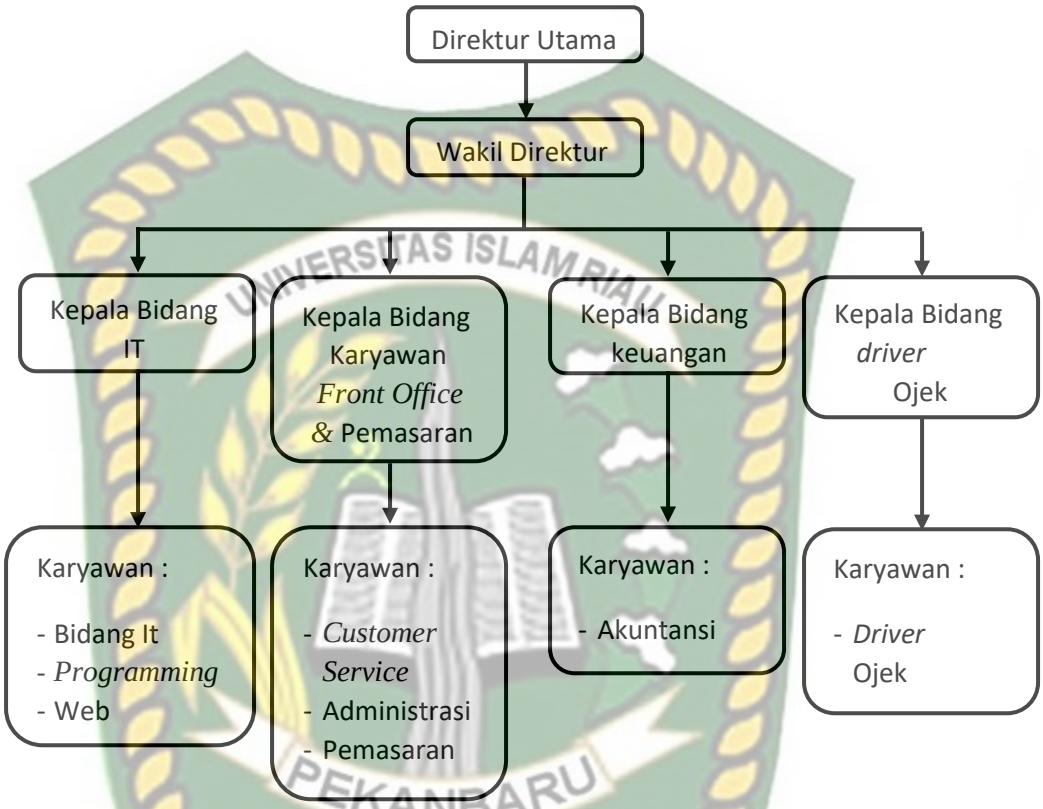
Memberikan dampak positif sosial sebesar-besarnya untuk masyarakat Indonesia.

4. Struktur Organisasi PT. GoTo Gojek Tokopedia

Struktur organisasi yang digunakan oleh PT. GoTo Gojek Tokopedia adalah Struktur Organisasi Fungsional, yaitu pembagian tugas yang dibagi kedalam kelompok fungsional yang terpisah. Berikut ini akan digambarkan struktur organisasi PT. GoTo Gojek Tokopedia Regional kota Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Struktur Organisasi PT. GoTo Gojek Tokopedia Regional Kota Pekanbaru



5. Deskripsi Pekerjaan

a. Direktur Utama

- Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- Bertanggung jawab atas keuntungan dan juga kerugian yang dialami perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.
- Menentukan strategi untuk mencapai Visi-Misi perusahaan.
- Mengkoordinasi dan mengawasi semua kegiatan perusahaan mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.

b. Wakil Direktur

Membantu semua tugas direktur utama yang merupakan wakil di masing-masing area.

c. Manager IT

- Mengembangkan dan menyusun strategi dan rencana IT Go-Jek dalam hal mempermudah pekerjaan dan dalam pelayanan kepada pelanggan.
- Mengkoordinir dan mengelola pendayagunaan *Software*, *Hardware*, *Brainware* dan jaringan di bidang TIK untuk mencapai kinerja optimum Go-Jek Indonesia.
- Mengelola layanan perancangan sistem komputerisasi dan program aplikasi perangkat yang terintegrasi.
- Menyediakan data-data yang diperlukan oleh bagian lain yang menyangkut IT.

d. Manager Karyawan *Front Office* & Pemasaran

- Melatih, menetapkan dan mengevaluasi karyawan front office.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Memastikan bahwasanya karyawan mengetahui sistem komputerisasi, etika menerima keluhan secara langsung atau via telepon dan standar operasional Go-Jek.
- Menangani keluhan pelanggan yang tidak bisa diselesaikan bawahannya.
- Membuat laporan daftar pelanggan.
- Menjaga kedisiplinan petugas kantor dengan memberikan sanksi dan peringatan bagi yang melanggar.
- Merencanakan dan menetapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan pemasaran.

e. Manager Akuntansi

- Mengkoordinasi perencanaan anggaran.
- Mengembangkan format pengajuan dan pertanggung jawaban keuangan.
- Mengkoordinasi Perlindungan audit.
- Melakukan sistem pencatatan keuangan.
- Bertanggung jawab terhadap wakil direktur.
- Merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan atas semua aktivitas akuntansi.
- Menerima laporan arus kas keluar dan masuk ke perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

f. Manager Ojek

- Membuat kelompok-kelompok tukang ojek.
- Mengkoordinir semua karyawan tukang ojek.
- Selalu melakukan pengontrolan di setiap lini pangkalan Go-Jek.
- Bertanggung jawab kepada wakil direktur atas semua karyawan tukang ojek.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Keselamatan Kerja (K3) Bagi *Driver* Gojek Pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru

Penelitian ini mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada *Driver* Gojek di Kota Pekanbaru, dengan melihat kendala dalam pelaksaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada *Driver* Gojek di Kota Pekanbaru. Pengambilan data di lakukan pada *Driver* Gojek yang ada di Kota Pekanbaru. Menggunakan sampel responden dengan menyebarkan kuesioner langsung ke pada para *Driver* Gojek dan melakukan wawancara kepada driver yang pernah mengalami kecelakaan kerja. Adapun jumlah kuesioner yang disebarkan berjumlah 50 kuesioner, sedangkan yang diisi dan dikembalikan berjumlah 40 kuesioner dengan responden yang berbeda-beda.

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan pada *Driver* yang sedang menjalankan tugasnya di wilayah Kota Pekanbaru. Klasifikasi data *Driver* Gojek berdasarkan alat-alat *Safety* yang digunakan oleh *Driver* dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Faktor-faktor ini dianggap memiliki pengaruh yang cukup besar dalam keselamatan berkendara bagi *Driver* Gojek.

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan pada *Driver* Gojek yang berada di wilayah Kota Pekanbaru. Klasifikasi responden dilakukan berdasaran usia dan tingkat pendidikan terakhir. Faktor-faktor ini dianggap memiliki pengaruh yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

cukup besar dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari sesuai dengan keselamatan dan kesehatan kerja para *Driver*.

Klasifikasi kelompok responden berdasarkan usia pengisi kuisioner dapat dikelompokkan menjadi 3 yaitu ≤ 25 tahun, 26 – 35 tahun, dan 36 – 45 tahun. Pengklasifikasian ini dapat dilihat di Tabel di bawah ini :

Tabel. III. 1
Klasifikasi Responden berdasarkan Usia

No.	Usia	N	Persentase
1	≤ 25 Tahun	12	30%
2	26 - 35 Tahun	22	55%
3	36 - 45 Tahun	6	15%
Jumlah		40	100%

Sumber data: Juli 2022.

Dari Tabel III. 1 diperoleh kesimpulan bahwa umumnya *Driver* Gojek di wilayah Kota Pekanbaru yang sedang bekerja pada responden peneliti ialah berumur 36 – 45 tahun. Responden dengan umur 26 - 35 tahun memiliki persentase terbesar yaitu 55 %, atau sebanyak 22 orang responden dengan umur 36 - 45 tahun memiliki persentase 15 % atau sebanyak 6 orang. Pada kelompok umur ≤ 25 Tahun dengan persentase 30 % atau sebanyak 12 orang.

Klasifikasi kelompok responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki dapat dikelompokkan menjadi 4 bagian yaitu kelompok responden lulusan SMP, lulusan SMA, lulusan D3, dan lulusan S1. Pengklasifikasian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel. III. 2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMP	4	10%
2	SMA	20	50%
3	D3	6	15%
4	S1	10	25%
Jumlah		40	100%

Sumber Data: Juli, 2022.

Dari tabel III. 2 diatas dapat disimpulkan bahwa *Driver* atau *Driver* Gojek pada umumnya kebanyakan lulusan SMA. Responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMP yaitu 10% atau berjumlah 4 orang dan S1 yaitu 25% atau masing-masing ada 10 orang, responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA dengan persentase 50% atau 20 orang dan pendidikan dengan tingkat D3 hanya ada 6 orang atau dengan persentase 15% dari 40 orang responden yang peneliti dapatkan.

Adapun perjanjian kerjasama kemitraan terkait keselamatan dan kesehatan kerja antara Gojek dengan mitra ialah sebagai berikut :

Perjanjian kerjasama kemitraan antar GO-JEK dengan mitra merupakan perjanjian tertulis, namun perjanjian ini tidak dituangkan diatas kertas, namun dalam bentuk kontrak atau perjanjian elektronik yang biasa juga disebut sebagai e-contract. Perjanjian kerjasama kemitraan ini dibuat oleh GO-JEK dan diberikan kepada mitra melalui aplikasi GO-JEK.

Perjanjian kerjasama kemitraan yang dilakukan oleh GO-JEK dan mitra merupakan perjanjian timbal balik sekaligus perjanjian sepihak. Hal tersebut

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dikarenakan perjanjian kerjasama kemitraan ini mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban bagi para pihak. Dikatakan bahwa perjanjian ini sekaligus perjanjian sepihak karena perjanjian ini hanya ditandatangani oleh salah satu pihak saja yaitu pihak mitra, karena perjanjian ini merupakan perjanjian baku yang mana hanya salah satu pihak yang menentukan isi dari perjanjian, yaitu pihak GO-JEK.

Mengenai isi dari perjanjian tersebut, Kementrian Perhubungan telah mengeluarkan sebuah peraturan mengenai kendaraan umum berupa sepeda motor yang dipesan melalui sistem *online* atau umumnya dikenal dengan ojek online yaitu, Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat. Peraturan ini dibuat dengan maksud memberikan perlindungan keselamatan bagi penggunaan sepeda motor untuk kepentingan masyarakat yang dilakukan melalui aplikasi berbasis teknologi informasi maupun tanpa aplikasi berbasis teknologi informasi.

Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat Pasal 15 Ayat (1) yang mengatakan bahwa hubungan antara perusahaan penyedia aplikasi dengan *driver* merupakan hubungan kemitraan. Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat mengatakan bahwa ada beberapa aspek yang perlu dipenuhi oleh *driver* motor, yaitu aspek keselamatan, keamanan, kenyamanan, keterjangkauan, dan keteraturan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Didalam perjanjian kerjasama kemitraan antara GOJEK dengan mitra terdapat klausula yang merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh mitra untuk melakukan perjanjian kerjasama kemitraan dengan GOJEK, yaitu:

a. 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 penjemputan dan pengantaran barang dengan kendaraan roda dua melalui Aplikasi (sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku);
b. Memiliki atau menguasai kendaraan bermotor roda dua yang memenuhi persyaratan yang ditentukan berdasarkan hukum yang berlaku serta aman dan nyaman untuk dikendarai di jalan;
c. Memiliki rekening pada Bank yang direkomendasikan oleh AKAB;
d. Mempunyai catatan prestasi yang baik dan tidak pernah masuk dalam daftar hitam Kepolisian Republik Indonesia;
e. Berjanji untuk, pada setiap saat, memenuhi semua syarat dan ketentuan dalam Perjanjian ini, Persyaratan lain dan kualifikasi minimum yang akan dijelaskan secara terpisah namun tetap menjadi kesatuan yang tidak terpisahkan dalam perjanjian ini.

Setelah klausula mengenai hal-hal yang wajib dipenuhi oleh mitra, pihak GOJEK membuat klausula mengenai kode etik yang perlu dipatuhi. Mitra wajib untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mematuhi setiap peraturan lalu lintas, undang-undang dan peraturan hukum yang berlaku;

a. Mitra wajib untuk menjaga kebersihan penampilan, berpakaian rapi, bersepatu, menggunakan Atribut;
b. Mitra dilarang minum minuman keras, mabuk, madat, memakai narkotika ataupun berada dalam keadaan dimana Mitra tidak mempunyai kesadaran penuh;
c. Mitra dilarang melakukan perbuatan asusila, penganiayan, penghinaan, penipuan atau pengancaman pihak ketiga baik Konsumen, mitra kerja lainnya ataupun pihak ketiga lainnya;
d. Mitra dilarang membujuk mitra kerja lain melakukan tindakan yang dapat diancam hukuman pidana;
e. 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;
f. Mitra dilarang melakukan kegiatan, baik dengan sengaja atau karena kelalaiannya, yang dapat menghasilkan pencemaran nama baik PGS, konsumen PGS, karyawan dan afiliasi dari PGS;
g. Kecuali diinstruksikan oleh PGS secara tertulis melalui media komunikasi yang ditentukan oleh PGS, Mitra dilarang untuk memungut biaya untuk jasa yang diberikan kepada konsumen berdasarkan kerjasama dengan PGS melalui

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perjanjian ini, termasuk namun tidak terbatas kepada dalam memungut jumlah dalam bentuk 'tips' kepada konsumen;

h. Mitra dilarang untuk membongkar atau menyebarluaskan informasi yang diberikan oleh PGS, baik melalui Aplikasi maupun melalui cara lainnya, karyawan dari PGS maupun afiliasi PGS kepada Mitra tanpa persetujuan tertulis dari PGS, sebagaimana berlaku;

i. Mitra dilarang melakukan setiap tindakan yang dilarang oleh hukum ataupun dapat dianggap sebagai pelanggaran hukum yang berlaku;

j. Mitra dilarang melakukan setiap tindakan yang dapat melanggar ketentuan Perjanjian ini maupun Persyaratan, kebijakan maupun kode etik yang telah diinformasikan kepada Mitra melalui media elektronik (antara lain info driver yang terdapat pada https://driver.go-jek.com/hc/id) dan media komunikasi lainnya yang dapat dipilih oleh PGS maupun afiliasi dari PGS.

Pasal 4 Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat menjelaskan aspek pertama yaitu keselamatan, didalam pasal tersebut disebutkan bahwa *driver* paling sedikit memenuhi 13 ketentuan yang memenuhi aspek keselamatan. Masih ada beberapa ketentuan yang memenuhi aspek keselamatan yang belum ada pada klausula-klausula diatas. Beberapa ketentuan yang belum ada yaitu, *driver* memiliki surat izin mengemudi D untuk mengemudikan kendaraan khusus

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penyandang disabilitas, *driver* tidak membawa penumpang lebih dari 1 orang, *driver* menguasai wilayah operasi.

Pasal 5 Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat menjelaskan aspek kedua yaitu keamanan, didalam pasal tersebut keamanan yang dimaksud yaitu:

a. mencantumkan identitas Penumpang yang melakukan pemesanan melalui aplikasi;
b. identitas *driver* dan Sepeda Motor yang tercantum dalam aplikasi harus sesuai dengan *driver* dan sepeda motor yang melayani;
c. menggunakan tanda nomor kendaraan bermotor dengan warna dasar hitam tulisan putih sesuai dengan data di aplikasi atau sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
d. dilengkapi surat tanda nomor kendaraan bermotor sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan;
e. mencantumkan nomor telepon layanan pengaduan di dalam aplikasi; dan
f. melengkapi aplikasi dengan fitur tombol darurat (*Panic Button*) bagi *Driver* dan Penumpang.

Melihat ketentuan pada Pasal 5 Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat tersebut, tentunya tidak dapat ditemukan didalam klausula-

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

klausula dalam perjanjian kerjasama kemitraan yang telah disebutkan sebelumnya. Meskipun tidak tuliskan dalam perjanjian kerjasama kemitraan antara GO-JEK dengan mitra, tetapi beberapa hal didalam Pasal 5 tersebut telah dipenuhi didalam aplikasi GO-JEK itu sendiri yaitu dicantumkannya identitas penumpang, identitas mitra beserta motor yang dikendarai, nomor telepon pelayanan pengaduan dan panic button. Sementara itu mengenai ketentuan identitas *driver* dan motor harus sesuai dengan data di aplikasi telah dicantumkan dalam perjanjian kerjasama kemitraan bagian "penggunaan aplikasi" yaitu, hanya pihak mitra yang diperbolehkan menggunakan akun atas namanya sendiri yang telah didaftarkan di dalam aplikasi.

Pasal 6 Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat menyebutkan ketentuan-ketentuan mengenai aspek kenyamanan yang harus dipenuhi yaitu:

a. *Driver* menggunakan pakaian sopan, bersih, dan rapi;
b. *Driver* berperilaku ramah dan sopan; dan
c. *Driver* dilarang merokok dan melakukan aktifi tas lain yang mengganggu konsentrasi ketika sedang mengendarai sepeda motor.

Didalam klausula mengenai kode etik yang wajib dipatuhi oleh mitra, telah tercantum semua hal mengenai aspek kenyamanan yang disebutkan oleh Pasal 6 Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pasal 7 Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat menyebutkan ketentuan-ketentuan mengenai aspek keterjangkauan yang perlu dipenuhi. Aspek keterjangkauan yang dimaksud adalah mitra melayani penumpang hingga sampai ketujuannya, dan mengenakan biaya kepada penumpang sesuai dengan aplikasi. Ketentuan yang disebutkan oleh Pasal 7 mengenai aspek keterjangkauan telah dicantumkan dalam klausula mengenai kode etik yang wajib dipatuhi mitra.

Pasal 8 Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat mengenai Aspek Keteraturan menjelaskan bahwa mitra harus mematuhi aturan lalu lintas, dan perusahaan penyedia aplikasi harus menyediakan *Shelter* atau pangkalan bagi mitra. Mengenai pematuhan aturan lalu lintas telah masuk kedalam klausula kode etik didalam perjanjian kerjasama kemitraan, sementara itu penyediaan *Shelter* atau pangkalan bagi mitra belum dilakukan dan dicantumkan dalam perjanjian oleh pihak GO-JEK sebagai perusahaan penyedia aplikasi. Hingga saat ini para mitra ojek online baik dari perusahaan GO-JEK maupun perusahaan penyedia aplikasi lainnya bergabung dan membuat shelter atau pangkalan mereka masing-masing.

Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat juga mengatur formulasi perhitungan biaya, biaya yang dikenakan kepada konsumen haruslah menggunakan pedoman yang ditentukan oleh menteri. Meskipun didalam perjanjian tidak dicantumkan bagaimana penghitungan biaya yang ditentukan oleh

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menteri, tetapi telah dicantumkan didalam perjanjian bahwa pihak mitra menyetujui bahwa pihak GO-JEK dapat sebagaimana berlaku, 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 ataupun melalui media komunikasi lainnya yang dipilih oleh GOJEK), klausula tersebut terdapat pada bagian hubungan kerjasama poin G.

Pasal 14 ayat (1) Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat mengatakan bahwa perusahaan penyedia aplikasi harus membuat standar operasional dan prosedur penghentian operasional. Standar operasional dan prosedur penghentian yang dimaksud disebutkan didalam Pasal 14 ayat (2) yaitu:

a. Jenis sanksi penghentian operasional sementara (*Suspend*) dan putus mitra;
b. tingkatan pemberian sanksi penghentian operasional sementara (*Suspend*) dan putus mitra;
c. tahapan pemberian sanksi penghentian operasional sementara (*Suspend*) dan putus mitra; dan
d. pencabutan sanksi penghentian operasional sementara (*Suspend*).

Mengenai hal-hal yang disebutkan dalam Pasal 14 ayat (2) diatas, belum dicantumkan didalam perjanjian kerjasama kemitraan GO-JEK dengan mitra. Didalam Perjanjian hanya disebutkan bahwa GO-JEK memiliki hak untuk menahan akses akun mitra jika mitra melanggar isi dari perjanjian kerjasama kemitraan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Gilang selaku Tim Operasional Kantor Go To Cabang Pekanbaru, terkait sistem keselamatan dann kesehatan kerja yang diterapkan PT. Go To Gojek Tokopedia cabang pekanbaru ialah :

> "Pada perjanjian awal antara perusahaan dan mitra atau antara PT.GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru, sesuai dengan perjanjian mitra gojek Perusahaan tidak bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan akan tetapi dalam hal ini Perusahaan mewajibkan para drivernya untuk mendaftarkan diri sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan untuk mengatasi kecelakaan dan sakit apabila dialami oleh driver, Perusahaan memberikan bentuk Swadaya Proteksi, dimana Swadaya Proteksi ini merupakan Fitur bagi Driver yang berupa bentuk perlindungan yang bisa dipilih oleh driver yaitu BPJS maupun Asuransi". (Hasil Wawancara kepada bapak Gilang, selaku Tim Operasional Kantor GoTo Gojek Cabang Pekanbaru, Rabu 20 Juli 2022).[66]

Perjanjian yang dilakukan oleh GO-JEK dan Mitra merupakan perjanjian kerjasama kemitraan. Hal ini sesuai dengan Pasal 15 Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat yang mengatakan bahwa hubungan antara perusahaan penyedia aplikasi dan mitra merupakan hubungan kemitraan, pengaturan mengenai kemitraan diatur sesuai dengan Undang – Undang yang berlaku. Pada perjanjian kerjasama kemitraan antara GO-JEK dengan mitra yang menjadi objek adalah barang yaitu aplikasi yang disediakan GO-JEK, usaha yaitu jasa yang ditawarkan mitra, dan uang yang menjadi hasil dari penggabungan usaha dan barang GO-JEK dan mitra.

[66] Hasil Wawancara Kepada Bapak Gilang, selaku Tim Operasional Kantor GoTo Gojek Cabang Pekanbaru, Rabu 20 Juli 2022, 10.12 WIB.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perjanjian ini akan menimbulkan suatu hubungan hukum diantara pihak yang membuatnya, dinamakan sebuah perikatan. Hubungan hukum merupakan hubungan yang menimbulkan suatu akibat hukum yang dijamin oleh hukum dan Undang-Undang. Semua kegiatan yang memunculkan akibat hukum seperti perjanjian kerjasama kemitraan diharuskan memiliki perlindungan didalamnya. Perlindungan hukum ada dikarenakan untuk menjamin kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan bagi para pihak yang terlibat didalam perjanjian tersebut. Perlindungan hukum merupakan perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat, baik bersifat preventif maupun bersifat represif, baik secara lisan maupun tertulis.

Dalam penulisan hukum ini, penulis meninjau mengenai perlindungan hukum bagi mitra yang terlibat didalam perjanjian kerjasama kemitraan antara GO-JEK dengan mitra. Perjanjian antara GO-JEK dengan mitra dilakukan tanpa harus bertemunya para pihak dalam perjanjian tersebut, mitra hanya perlu men-unduh aplikasi GO-JEK pada *Smartphone* mereka lalu membuka aplikasi tersebut dan melakukan klik pada perjanjian kerjasama kemitraan yang telah dibuat oleh GO-JEK.

Didalam perjanjian kerjasama kemitraan tersebut terdapat 5 bagian yang masing-masing membahas hal-hal berbeda terkait dengan hubungan kemitraan antara GO-JEK dengan mitra, yaitu Ketentuan Umum, Hubungan Kerjasama, Penggunaan aplikasi, Keberlakuan Perjanjian, dan Ketentuan lainnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Ketentuan Umum;

   Di dalam perjanjian, bagian ini menjelaskan definisi-definisi dari istilah-istilah yang digunakan dalam perjanjian kerjasama kemitraan antara GO-JEK dengan mitra.

2. Hubungan Kerjasama;

   Dalam klausula pada bagian ini, pihak GO-JEK menyatakan dengan jelas bahwa hubungan antara GO-JEK dengan mitra merupakan kerjasama, bukan *Outsourcing* ataupun ketenagakerjaan. Pada bagian ini GO-JEK membuat klausula mengenai persyaratan yang wajib dipenuhi oleh mitra, dan juga klausula mengenai kode etik yang harus dipatuhi oleh mitra selama melakukan kerjasama dengan pihak GO-JEK.

3. Penggunaan Aplikasi;

   Bagian ini menjelaskan 2 hal dalam penggunaan aplikasi, yaitu cara melakukan pendaftaran akun pada aplikasi GO-JEK, dan juga kententuan-ketentuan penggunaan aplikasi selama menjadi seorang mitra GO-JEK.

4. Keberlakuan Perjanjian;

   Bagian ini berisikan klausula menengai keberlakuan perjanjian. Dalam bagian ini pihak GO-JEK menyatakan dengan jelas bahwa mereka dapat mengakhiri perjanjian secara sepihak sebelum masa perjanjian berakhir.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Ketentuan lainnya;

   Bagian ini mengatur mengenai beberapa hal yaitu, penyelesaian sengketa yang timbul antara mitra dengan GO-JEK, mengenai perjanjian kerjasama kemitraan dalam bentuk kontrak elektronik atau *E-Contract*, hak bagi pihak GO-JEK untuk menggunakan informasi pribadi para mitra, melarang mitra untuk mengalihkan perjanjian kepada pihak lain, terakhir, persetujuan para pihak dilakukan dalam bentuk elektronik.

Saat ini peraturan yang secara spesifik mengatur mengenai kendaraan ojek *Online* hanyalah Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat. Berdasarkan analisa yang dilakukan oleh penulis terhadap peraturan menteri tersebut, klausula-klausula yang memberikan perlindungan hukum kepada *driver* yaitu:

1. Pasal 12 Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat;

   Pasal ini mengatakan bahwa perusahaan penyedia aplikasi wajib menerapkan biaya jasa sesuai dengan formula dan pedoman yang telah ditentukan oleh Menteri Perhubungan. Pasal ini merupakan perlindungan hukum preventif karena memberikan kepastian kepada mitra sehingga perusahaan penyedia aplikasi tidak dapat menentukan biaya jasa secara

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sepihak yang dapat menyulitkan para mitra. GO-JEK sendiri telah mencantumkan hal ini sebagai klausula dalam perjanjian, yaitu poin g, bagian 2 Tentang Hubungan Kerjasama, yang mengatakan bahwa GO-JEK menentukan harga yang harus dibayarkan oleh Konsumen sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, perubahan mana akan diberitahukan kepada Mitra secara tertulis.

2. Pasal 14 Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat;

   Pasal ini mengatakan bahwa perusahaan penyedia aplikasi diharuskan membuat standar, operasional dan prosedur dalam penghentian operasional sementara (*Suspend*) dan putus mitra. Pasal ini merupakan perlindungan hukum preventif karena dengan adanya Pasal ini perusahaan penyedia aplikasi harus mencantumkan standar operasional dan penghentian operasional kepada para mitra, sehingga para mitra terlindungi dari penghentian sementara (*Suspend*) atau pemutusan mitra yang dapat dilakukan semena-mena oleh perusahaan penyedia aplikasi. GO-JEK sendiri dalam perjanjian hanya mengatakan bahwa jika mitra melanggar klausula-klausula dalam perjanjian maka GO-JEK dapat melakukan penghentian sementara ataupun putus mitra, tanpa adanya pencantuman jangka waktu ataupun hal-hal lainnya yang berkaitan dengan penghentian sementara ataupun putus mitra lainnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Pasal 16 ayat (3) Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat;

Pasal ini menjelaskan mengenai perlindungan masyarakat yang perlu diberikan kepada mitra, yaitu:

a) layanan pengaduan dan penyelesaian masalah *Driver*;
b) pendaftaran yang dilakukan secara tatap muka;
c) kriteria pengenaan penghentian operasional sementara (*Suspend*) dan putus mitra;
d) pemberitahuan atau peringatan sebelum penghentian operasional sementara (*Suspend*) dan putus mitra;
e) klarifikasi;
f) hak sanggah;
g) pengaktifan kembali; dan
h) kepastian mendapatkan santunan jika terjadi kecelakaan;
i) kepastian mendapatkan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan sosial kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal ini dengan jelas menyatakan perlindungan-perlindungan yang harus diberikan kepada mitra oleh perusahaan penyedia aplikasi. Dalam Pasal ini terdapat poin-poin yang merupakan perlindungan hukum preventif dan juga perlindungan hukum represif. Dalam perjanjian kerjasama kemitraan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang dibuat GO-JEK poin b mengenai kriteria *Suspend* dan putus mitra telah dicantumkan. Sedangkan poin yang lainnya tidak dicantumkan oleh pihak GO-JEK namun telah dilakukan secara praktek oleh GO-JEK.

4. Pasal 18 Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat;

   Pasal ini mengatakan bahwa perusahaan penyedia aplikasi diwajibkan menyediakan pusat layanan pengaduan terhadap sanksi penghentian operasional sementara (*Suspend*) dan putus mitra bagi para mitra. Pasal ini merupakan perlindungan hukum represif, Pasal ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang telah terjadi yaitu pemberian sanksi terhadap mitra, Pasal ini bertujuan agar para mitra mendapatkan pelayanan terhadap sanksi yang diberikan kepada mereka, baik keterangan mengenai alasan diberikan sanksi, maupun pembelaan bahwa mitra tidak berhak diberikan sanksi tersebut. Dengan adanya pusat layanan ini dapat berpengaruh besar terhadap kehidupan mitra karena dengan diberikannya sanksi mereka tidak dapat menawarkan jasa ojek *online* sehingga mempengaruhi pendapatan mitra. Dalam perjanjian yang dibuat oleh GO-JEK tidak mencantumkan mengenai pusat layanan pengaduan bagi mitra, namun dalam prakteknya pihak GO-JEK telah menyediakan *Call Center* khusus untuk mitra.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan hasil wawancara kepada bapak Gilang selaku Tim Operasional Kantor GoTo Cabang Pekanbaru, mengenai alat bantu kerja ialah:

> "Alat bantu kerja atau atribut yang diberikan oleh Perusahaan kepada driver adalah kelengkapan dalam hal berkendara, dimana perusahaan memberikan Helm, Jaket, dan Tas untuk para Drivernya bekerja agar terciptanya rasa aman dan nyaman bagi driver maupun konsumen dalam berkendara bersama Gojek". (Hasil Wawancara Kepada bapak Gilang selaku Tim Operasional Kantor GoTo Cabang Pekanbaru, Rabu 20 Juli 2022).[67]

B. Hambatan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi *Driver* Gojek pada PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru.

Saat *Driver* atau *Driver* di PT. GoTo Gojek Pekanbaru melakukan suatu pekerjaan, ada saat-saat ketika seorang individu pekerja menghadapi masalah dalam melakukan pekerjaan nya.

Berdasarkan Wawancara dengan Bagian Tim Operasional Kantor GoTo Gojek Pekanbaru, Gilang, mengenai hambatan yang dilalui oleh Perusahaan dalam menjalankan Perlindungan Keselematan dan Kesehatan Kerja bagi Driver ialah :

> "Hambatan perusahaan dalam menjalankan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi driver adalah adanya driver yang belum mendaftarkan diri sebagai anggota BPJS ketenagakerjaan, sehingga Perusahaan selalu mengedukasi setiap drivernya untuk wajib menggunakan BPJS ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan ketika terjadinya kecelakaan". (Hasil Wawancara Bagian Tim Operasional Kantor GoTo Gojek Pekanbaru, Gilang, Jum'at 22 Juli 2022).[68]

[67] Hasil Wawancara Kepada Bapak Gilang Selaku Tim Operasional Kantor GoTo Gojek Cabang Pekanbaru, Rabu 20 Juli 2022.

[68] Hasil Wawancara Bagian Tim Operasional Kantor GoTo Gojek Pekanbaru, Gilang, Jum'at 22 Juli 2022

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari pernyataan bapak Gilang diatas, penulis mengambil beberapa kesimpulan yang mana hambatan yang dialami perusahaan dalam keselamatan dan kesehatan kerja tersebut haruslah berdasarkan dari kemauan atau tindakan dari *Driver* atau *Driver* Gojek yang bersangkutan, karena masih banyaknya dari *Driver* yang tidak mendaftarkan dirinya kepada layanan BPJS yang telah disediakan oleh pihak perusahaan itu sendiri.

Sehingga apabila terjadinya kecelakaan kerja dalam menjalankan pekerjaan akan berakibat kepada pihak perusahaan itu sendiri. Karena saat menjalankan pekerjaan para *Driver* diwajibkan memakai pakaian lengkap sehingga apabila adanya suatu kecelakaan kerja maka hal tersebut masih didalam tanggung jawab pihak Perusahaan Gojek tersebut.

Batasan mengenai hambatan dibedakan dalam beberapa faktor, yaitu:

a. Hambatan Intelektual yaitu terjadi ketika pekerja mengalami kendala dalam interaksi pembelajaran dan di lapangan saat melakukan pekerjaan.
b. Hambatan keturunan dan mental apabila pekerja mengalami gangguan mental saat bekerja
c. Hambatan berdasarkan ide para pekerja yang tidak mau mematuhi peraturan yang berlaku di tempat nya bekerja[69].

[69] Hasil Wawancara Bagian Tim Operasional Kantor GoTo Gojek Tokopedia Pekanbaru, Gilang, Jum'at 22 Juli 2022

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Ada kendala hambatan yang dihadapi PT. GoTo Gojek Pekanbaru dalam menjalankan kesehatan dan keselamatan kerja adalah :

a. Tidak adanya kesadaran pera pekerja akan bahaya pekerjaan yang dilakukan dan tidak setuju dengan penerapan hubungan kerja yang telah ditetapkan. sehingga kecelakaan kerja dapat terjadi, di sana-sini juga disebabkan oleh kecerobohan dalam bekerja. Kondisi berbahaya ini datang ketika pekerja *Driver* tidak tahu atau tidak hati-hati dalam berkendara. Selain itu, faktor mental juga mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja, misalnya ada masalah di luar tempat kerja, misalnya *Driver* yang sedang sakit atau sedang dalam pemulihan dari penyakit, masalah keluarga dan berbagai masalah lainnya.
b. Kelambanan serta kemalasan pekerja dalam memanfaatkan dan menggunakan alat pengaman yaitu alat pelindung diri untuk menghindari bahaya kecelakaan kerja, misalnya : terkilir, Jatuh dari kendaraan, udara tidak stabil karena terhirup abu knalpot kendaraan besar, dan lain-lain.
c. Faktor tanggung jawab strategi kesehatan dan keselamatan kerja yang menyebabkan rendahnya Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi kerangka pelaksana di perusahaan mengingat belum adanya kekokohan dari perusahaan untuk menerapkan sanksi bagi pelanggar yakni pekerja yang melakukan pekerjaan lebih dari satu kali melakukan kesalahan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

d. Kurangnya kekompakan sesama pekerja dalam hal melaksanakan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja di suatu perusahaan agar terhindar dari kecelakaan kerja
e. Adanya anggapan pekerja bahwa memakai/menggunakan alat perlengkapan pelindung diri pada saat melakukan pekerjaan tidak terlalu penting sehingga bisa mengancam keselamatan para pekerja
f. Rendahnya faktor dari pemerintah dalam hal untuk mengawasi setiap perusahaan mengenai bagaimana Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja apakah telah sesuai dengan standar atau belum[70].

Penerapan Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja biasanya disebut dengan keamanaan lebih utama. Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja harus mencakup :

a. Jenis Pekerjaan
b. Penunjukan penanggung jawab Kesehatan dan keselamatan kerja di lapangan
c. Perencanaan norma kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat diterapkan untuk menangani pekerjaan
d. Pengarahan kesehatan dan keselamatan kerja dan persiapan kesehatan dan keselamatan kerja bagi seluruh pekerja

[70] Hasil Wawancara Bagian Tim Operasional Kantor GoTo Gojek Tokopedia Pekanbaru, Gilang, Jum'at 22 Juli 2022

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e. Mengadakan rapat membahas tentang bagaimana kinerja Perlindungana kesehatan dan keselamatan kerja
f. Melakukan pengecekan terhadap alat perlengkapan yaitu alat pelindung diri apabila sudah tidak layak di gunakan atau sudah rusak yang digunakan oleh para *Driver*.

Menurut penulis faktor yang menyebabkan sulitnya terpenuhi Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja adalah :

a. Tidak adanya persetujuan di tempat kerja apabila melanggar ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja diberikan sanksi
b. Otorisasi/sanksi yang diberikan oleh pemerintah terhadap para pelanggar kesehatan dan keselamatan kerja sangat ringan
c. Pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja di lapangan kerja tidak secara menyeluruh
d. Besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk menerapkan Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja di suatu perusahaan
e. Pedoman ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja yang terlalu banyak sehingga pekerja sulit untuk mengikuti nya secara penuh
f. Minim nya pengatuhuan pekerja terhadap resiko kecelakaan kerja
g. Para pekerja yang bersifat pekerjaan yang tidak tetap
h. Informasi mengelola di dalam suatu perusahaan rendah mengenai tingkat kesehatan dan keselamatan kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hal tersebut jika di jalankan dengan sempurna maka dapat meningkatan kesejahteraan dan efisiensi pekerja yang ideal dapat dicapai. Kemudian lagi, jika terjadi kerancuan, dapat menyebabkan kondisi medis dan keselamatan kerja yang menjadi tergangu sehingga dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Kapasitas sumber daya manusia ialah kapasitas terkoordinasi dari kekuatan penalaran dan kekuatan aktual, perilaku dan karakter yang ditentukan oleh keturunan dan iklim. Sifat sumber daya manusia yang bagus adalah sumber daya manusia yang dapat menghasilkan nilai dengan memanfaatkan energi seperti pengetahuan, daya cipta, dan pikiran kreatif. Kapasitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam tercapainya suatu tujuan, semakin tinggi kapasitas sumber daya manusia maka semakin baik pula Perlindungan pekerjaan yang tercipta. Sumber daya manusia yang memadai dapat membuat dan menghasilkan pemikiran, memiliki daya cipta, melangkah, dapat mengurus masalah, memiliki wawasan, kemampuan dan penguasaan merupakan penampilan individu yang potensial dan berkualitas, yang harus digerakkan. Kapasitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh :

a. Pengetahuan Informasi adalah kemampuan yang digerakkan oleh pekerja yang lebih berada pada wawasan dan daya pikir para pekerja
b. Ketrampilan teknis bidang tertentu yang dimiliki oleh pekerja
c. Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pekerja yang meliputi loyalitas, disiplin, kerjasama, dan tanggung jawab.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan hasil wawancara kepada bagian Tim Operasional Kantor PT. GoTo Gojek Pekanbaru, Bapak Gilang, mengenai penanganan dari Perusahaan ketika *Driver* mengalami Kecelakaan atau Sakit yang disebabkan dalam menjalankan pekerjaannya sebagai *Driver* ialah :

> "Dalam menangani terjadinya kecelakaan atau sakit dalam bekerja, Perusahaan hanya memberikan bentuk perlindungan secara tidak langsung seperti pemberian layanan Swadaya Proteksi yang menawarkan macam-macam bentuk proteksi seperti BPJS Ketenagakerjaan, Asuransi Kecelakaan, dan BPJS Kesehatan yang dimana Driver dapat mengaksesnya pada ponsel pintar mereka, dimana adanya kewajiban bagi Driver untuk membayarkan Rp.16.800/bulan untuk setiap produk perlindungan yang diikuti oleh Driver jadi ketika driver mengalami kecelakaan atau sakit mereka sudah memiliki bentuk jaminan sosial yang bisa melindungi mereka dari hal-hal yang tidak diinginkan". (Hasil Wawancara Bagian Tim Operasional Kantor GoTo Gojek Pekanbaru, Gilang, Jum'at 22 Juli 2022)[71]

Kapasitas sumber daya manusia merupakan isu penting yang layak menjadi pertimbangan asosiasi perusahaan, mengingat kapasitas sumber daya manusia dipandang layak untuk memperluas kerjasama individu atau pekerja dalam perusahaan. Kapasitas sumber daya manusia pekerja untuk tetap bertahan dan bekerja di dalam perusahaan. Kapasitas sumber daya manusia yaitu pekerja bisa ditentukan dari kinerja presentasinya. Jumlah sumber daya manusia yang besar, jika dapat difungsikan dengan baik dan teratur, akan sangat membantu perkembangan perusahaan. Kekayaan kapasitas sumber daya manusia saat ini mengharuskan organisasi perusahaan/lingkungan kerja untuk mempertimbangkan bagaimana menggunakannya secara ideal, dengan tujuan agar kapasitas sumber daya manusia menjadi berkualitas.

[71] Hasil Wawancara Bagian Tim Operasional Kantor GoTo Gojek Pekanbaru, Gilang, Jum'at 22 Juli 2022. 15.21 WIB.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Untuk menjamin aksesibilitas kapasitas sumber daya manusia yang bernilai di lingkungan kerja, diperlukan pembelajaran yang berkualitas dan memadai. Saat ini kapasitas sumber daya manusia masih dianggap rendah, baik dari sisi kapasitas keilmuan maupun kemampuan khusus.

Isu yang dihadapi saat ini adalah bagaimana menjadikan kapasitas sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat dilaksanakan secara ideal dan tujuan organisasi/lingkungan kerja dapat tercapai. Rendahnya tanggung jawab pengurus pekerja *Driver* atau *Driver*. Tanggung jawab adalah usaha yang kuat agar dapat mendorong seseorang untuk mewujudkannya. Tanggung jawab dapat dianggap sebagai ujung tombak Perlindungan suatu kerangka administrasi karena pusat dari Perlindungan pekerjaan yang dibuat adalah tanggung jawab.

Pengawasan ialah cara untuk memperhatikan cara menyelesaikan semua latihan untuk memastikan bahwa semua pekerjaan berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Kapasitas dalam kesehatan dan keselamatan kerja pelaksana adalah kapasitas untuk memutuskan sejauh mana pekerja sesuai dengan pendekatan/pedoman yang telah ditetapkan oleh inisiatif untuk meningkatkan produksi pekerja, terutama yang diidentifikasi terkait kesejahteraan. Jika Perlindungan peraturan/pedoman tersebut tidak disertai dengan pengawasan dan kewenangan yang tegas dan konsisten, maka pada saat itu strategi/pedoman tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan bentuknya.

Persyaratan hukum yang tidak ideal terhadap pelanggaran kesehatan dan keselamatan kerja. Mengingat pengaturan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tentang keselamatan dan kesehatan kerja disebutkan bahwa orang yang menyalahgunakan pengaturan ini dapat dijerat dengan pidana. Perlindungan kewenangan hukum dapat menginstruksikan secara solid, dan mengendalikan dua organisasi/lingkungan kerja, pelopor, dan para pekerja Bagaimanapun sebenarnya persyaratan hukum tidak ideal, sehingga banyaknya perusahaan yang mengalami hambatan dalam hal Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Penulis, maka penulis menarik kesimpulan :

1. Pada perjanjian awal antara perusahaan dan mitra atau antara PT.GoTo Gojek Tokopedia Cabang Pekanbaru, sesuai dengan perjanjian mitra gojek Perusahaan tidak bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan akan tetapi dalam hal ini Perusahaan mewajibkan para drivernya untuk mendaftarkan diri sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan untuk mengatasi kecelakaan dan sakit apabila dialami oleh driver, Perusahaan memberikan bentuk Swadaya Proteksi, dimana Swadaya Proteksi ini merupakan Fitur bagi Driver yang berupa bentuk perlindungan yang bisa dipilih oleh driver yaitu BPJS maupun Asuransi.
2. Hambatan perusahaan dalam menjalankan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi driver adalah adanya driver yang belum mendaftarkan diri sebagai anggota BPJS ketenagakerjaan, sehingga Perusahaan selalu mengedukasi setiap drivernya untuk wajib menggunakan BPJS ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan ketika terjadinya kecelakaan. Dalam menangani terjadinya kecelakaan atau sakit dalam bekerja, Perusahaan hanya memberikan bentuk perlindungan secara tidak langsung seperti pemberian layanan Swadaya Proteksi yang menawarkan macam-macam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bentuk proteksi seperti BPJS Ketenagakerjaan, Asuransi Kecelakaan, dan BPJS Kesehatan yang dimana Driver dapat mengaksesnya pada ponsel pintar mereka.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Penulis, maka penulis menarik kesimpulan :

1. Adanya Upaya Pemerintah harus segera memperbaiki tata cara Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dengan sistematis yakni harus di wajibkan setiap pekerja yang melakukan suatu pekerjaan untuk mengikuti ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja yang telah ditetapkan. Memberi sanksi tegas terhadap para pengusaha yang tidak menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja.
2. Dalam hal untuk menangani faktor yang menghambat terlaksana nya kesehatan dan keselamatan kerja yaitu harus ada kerjasama dari pihak pemerintah, para pengusaha, dan pekerja guna menghindari kecelakaan kerja serta bisa melakukan upaya upaya seperti pencegahan dan upaya represif apabila telah terjadi kecelakaan kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. Buku- Buku

Agusmidah. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* USU Press, Medan, 2010.

Asyhadie & Asikin. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.

B.N Marbun. *Manajemen Perusahaan Kecil,* PT. PustakaBinaman Pressiondo, 1997.

Bambang, S. *Metode Penelitian Hukum,* PT Raja Grafindo, Jakarta, 2005.

Budiman N.P.D Sinaga. *Hukum Kontrak dan Penyelesaian Sengketa Perspektif Sekretaris*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.

Cholid, N., & Achmadi, A. *Metode Penelitian,* PT Bumi Aksara, Jakarta, 2015.

Djumadi. *Perjanjian Kerja,* PT. Raja Grafindo, Jakarta , 2004.

H. Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan,* Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003.

John Locke. *Hukum Kodrat dan Teori Hak Milik Pribadi,* Kanisius, Yogyakarta, 1997.

Kahfi, A. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja,* Pelita Indonesia, Jakarta, 2016.

Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* PT. Citra Aditya, Bandung, 2003.

Lalu Husni. *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.

Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar,* Pradaya, Jakarta, 2007.

Miro, F. *Perencaan Transportasi Untuk Mahasiswa, Perencana, dan Praktisi,* Erlangga, Jakarta, 2005.

Nasution, M. *Manajemen Transportasi, Edisi Ketiga*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2008.

Oetomo. *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Grhadika Binangkit Press, Jakarta, 2004.

Pitoyo, Whimbo. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi Media, Jakarta, 2010.

Prinst. *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja untuk mempertaruhkan Haknya)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Riswan Dwi, D. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja,* Deepublish, Yogyakarta, 2016.

Riyanto. *Metodologi Penelitian Pendidikan,* Penerbit SIC, Surabaya, 2010.

Salim Hs. *Perkembangan Hukum Kontrak di Luar KUH Perdata*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.

Salim, H. *Hukum Kontak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak,* Sinar Grafika, Jakarta, 2003.

Setiawan. *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Putra Abardin, Bandung, 2007.

Soedarjadi. *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009.

Soemitro. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesi, Jakarta, 1994.

Subekti, R., & Tjitrosudibio, R. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Balai Pustaka, Jakarta, 2018.

Subekti. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta, 1995.

Suma'mur. *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*, CV Sagung Seto, Jakarta, 2009.

Suratman. *hukum ketenagakerjaan Indonesia,* PT. Indeks, Jakarta, 2010.

Tarwaka. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta, 2014.

Thamrin, S. *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2018.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Thamrin, S. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia,* Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2017.

Triyanto, Djoko. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa,* Mandar Maju, Bandung, 2004.

Widjaja Tunggal. *Balanced Scorecard Mengukur Kinerja Bisnis,* Harvarindo, Jakarta, 2009.

Zainuddin, A. *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.

B. Jurnal

Al Musadieq M. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Oktober 2013, Vol. 6, No. 2, hlm. 223-278.

Chaidir Abdillah. *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai,* Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Juni 2011, Vol. 12, No.1, hlm. 342-361.

Delly Safira. *Kajian Literatur : Hubungan Tingkat Pengetahuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kejadian Kecelakaan Kerja,* CoMPHI Journal, Februari 2021, Vol. 1, No. 3, hlm. 185-193.

Desi, A., Esy, K., & Fadli, H. *Penyuluhan Hukum Membangun Pemahaman Konsumen Jasa Transportasi Umum Di Rokan Hilir, Provinsi Riau*. Juni 2021, Vol. 1, No. 3, Jurnal Pengabdian Masyarakat.

Elspeth Deards. *Partnership Law In The Twenty-First Century*. Journal of Business Law. 2007. International Themes in Business Law ; Vol. 2. London, hlm. 123-143.

Febrianti. Jurnal UIR LAW REVIEW, Vol. 01, 2017, hlm. 85.

Hario Danang. *Menilai Kembali Politik Hukum Perlindungan Lingkungan Dalam Undang-Undang Cipta Kerja,* Jurnal Hukum Lingkungan Indonesia, Mei 2021, Vol. 7, No. 2, hlm. 297-322.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Ibrahim Jati, K. *Perlindungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Pt. Bitradex Industri.* Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Juni 2010, Vol. 4, No. 1, hlm. 178.

Luthvi Febryka, N. *Perjanjian Kemitraan Vs Perjanjian Kerja Bagi Driver Ojek Online*. Info Singkat, Januari 2018, Vol. 2, No. 1, hlm. 57.

M. Harlie. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil*, Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Maret 2010, Vol. 11, No. 2, hlm. 178-210.

Maria, A. *Aspek Hukum Transportasi Berbasis Aplikasi Dalam Perspektif Hukum Indonesia*. Jurnal Bina Mulia Hukum, Februari 2019, Vol. 2, No. 1, hlm. 4.

Meray Hendrik, M. *Jenis, Metode Dan Pendekatan Dalam Penelitian Hukum*. Law Review, Fakultas Hukum Unvierstias Pelita Haparan, Februari 2006, Vol. 3, No. 1, hlm. 87.

Muhammad Choirul. *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Kendaraan Bermotor Roda Dua Di Kota Pekanbaru*, JOM Fekon, Juni 2017, Vol. 4, No. 1 (Februari) 2017, hlm. 5-6.

Salsabila, A. A., & Kristina, A. *Aturan Main Pada Keselamatan Kerja Ojek Online: Studi Kasus di PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Surabaya*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam, Januari 2020, Vol. 3, No. 1, hlm. 21-42.

Viviaan Lora. 2018. "Hukum Terhadap Perjanjian Kemitraan Antara PT. GoTo Gojek Tokopedia Cabang Medan dengan Driver Gojek". Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara, hlm. 22.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Pasal 11.

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

Pasal 71 dan 72 PP Nomor 39 Tahun 1999 tentang Kebebasan Dasar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

D. Website

Bayu, D. J. (2017, Oktober 26). *Nadiem Klaim Gojek Ciptakan Pekerjaan untuk Satu Juta Keluarga*.Retrievedfromkatadata.co.id:https://katadata.co.id/yuliawati/digital/5e9a562f2b1cc/nadiem-makarim-klaim-gojek-ciptakan-pekerjaan-untuk-satu-juta-keluarga.

http://id.m.wikipedia.org/eiki/Gojek.

INHILKLIK. (2017, Maret 30). *Go Jek Mulai Beroperasi di Pekanbaru*. Retrieved from back home in the world save the world INHILKLIK: https://www.inhilklik.com/news/detail/21596/lingkungan/pekanbaru/1-april-go-jek-mulai-beroperasi-di-pekanbaru.

Setyowati, D. *Nadiem Makarim Klaim Go-Jek Punya 20 Juta Penggu*. Retrieved from katadata.co.id: 8, (https://katadata.co.id/berita/2018/04/26/nadiem-makarim-klaim-go-jek-punya-20-juta-pengguna.

Taqiyya, S. A. *Perbedaan Hubungan kemitraan dengan Hubungan Kerja*. Retrieved Human resources and category from Hukum Online:https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-hubungan-kemitraan-dengan-hubungan-kerja-lt617136e8e2fce.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :