

PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL TERKAIT TUNTUTAN
TUNJANGAN HARI RAYA OLEH PARA
MITRA OJEK ONLINE

DAFTAR ISI

I. PENDAHULUAN	3
II. PERMASALAHAN	5
a. Status Hukum Mitra Pengemudi Ojek Online dalam Ekonomi Digital	5
b. Implikasi Hukum dan Ekonomi bagi Pengemudi dan Perusahaan	6
III. PEMBAHASAN	7
a. Hubungan Kemitraan dalam Ekonomi Digital	7
b. Perspektif Regulasi terhadap Status Pengemudi Ojek Online	10
c. Upaya Pemerintah dalam Menyikapi Tuntutan THR	13
d. Solusi yang Ditawarkan	16
e. Dasar Hukum	17
IV. KESIMPULAN	19
V. SARAN DAN REKOMENDASI	20
DAFTAR PUSTAKA	21

I. PENDAHULUAN

Perselisihan hubungan industrial antara mitra pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi terkait tuntutan Tunjangan Hari Raya (THR) mencerminkan kompleksitas hubungan kerja dalam ekonomi digital. Meskipun para pengemudi berperan penting dalam layanan transportasi *online*, status mereka sebagai "mitra" menimbulkan ketidakjelasan mengenai hak-hak ketenagakerjaan, termasuk THR. Menurut Aryaputri et al. (2023), hubungan kemitraan saat ini tidak memenuhi prinsip-prinsip kesetaraan dan keadilan, sehingga pengemudi seringkali berada dalam posisi yang tidak menguntungkan dengan kurangnya jaminan sosial dan hak-hak pekerja.

Dalam konteks hukum Indonesia, hubungan kerja formal diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Hubungan kerja harus memenuhi tiga unsur utama: pekerjaan, perintah, dan upah. Namun, dalam hubungan kemitraan antara pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi, unsur perintah dan upah tidak terpenuhi secara jelas, karena pengemudi memiliki kebebasan dalam menentukan waktu kerja dan menerima pendapatan berdasarkan bagi hasil, bukan upah tetap. Prof. Uwiyono (2025) menjelaskan bahwa karena unsur-unsur ketenagakerjaan ini tidak terpenuhi, mitra pengemudi secara yuridis bukan merupakan pekerja yang berhak atas tunjangan seperti THR.

Ketidakjelasan status hukum ini menimbulkan polemik terkait hak-hak ketenagakerjaan bagi pengemudi ojek *online*. Meskipun Kementerian Ketenagakerjaan mengimbau perusahaan aplikasi untuk memberikan THR kepada pengemudi, imbauan ini bersifat tidak wajib dan tidak terikat pada sanksi hukum. Hal ini disebabkan oleh hubungan kemitraan yang tidak termasuk dalam kategori hubungan kerja formal seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Menurut Masykur Isnain, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja yang diatur adalah PKWT atau karyawan tidak tetap dan

PKWTT atau dikenal dengan pegawai tetap, sementara pengemudi ojek on line tidak termasuk dalam keduanya karena sifatnya kemitraan.

Selain itu, posisi tawar pengemudi ojek online terhadap perusahaan aplikasi seringkali tidak seimbang. Kebijakan yang ditetapkan secara sepihak oleh perusahaan, seperti potongan tarif dan bonus, dapat merugikan pengemudi. Ketua Serikat Pekerja Angkutan Indonesia (SPAI), Lily Pujiati, mengungkapkan bahwa selain tuntutan THR, para pengemudi juga menuntut penghapusan upah murah pada program layanan tertentu yang dianggap merugikan.

Pakar ketenagakerjaan menekankan pentingnya pengaturan hubungan kerja yang jelas antara pengemudi ojek *online* dan perusahaan aplikasi. Paya man Simanjuntak dari Universitas Indonesia menyarankan agar pemerintah mempertemukan kedua belah pihak untuk menyepakati hubungan kerja yang adil, bukan hanya melakukan aksi demonstrasi menuntut THR. Dia menekankan bahwa pemerintah perlu segera mengatur hubungan kerja antara pengemudi *online* dengan perusahaan aplikasi.

Dalam menghadapi polemik ini, diperlukan regulasi yang responsif dan antisipatif terhadap inovasi model bisnis baru seperti ekonomi gig. Wijayanto Samirin, ekonom Universitas Paramadina, menekankan bahwa solusi yang diambil harus bersifat *win-win*, tanpa menghambat keberlanjutan sektor ini, karena jika industri ini terganggu, yang paling terkena dampaknya adalah para mitra pengemudi itu sendiri serta masyarakat luas yang mengandalkan layanan ini untuk mobilitas sehari-hari.

Selain itu, mantan Menteri Ketenagakerjaan, Muhammad Hanif Dhakiri, menekankan pentingnya solusi jangka panjang yang tidak membahayakan dunia usaha dan investasi. Ia menegaskan bahwa pengemudi *online* berstatus sebagai mitra, bukan pekerja formal, sehingga THR bukanlah hak yang wajib diberikan oleh aplikator. Namun, ia mengakui bahwa ketergantungan pengemudi pada *platform* membuat hubungan kemitraan ini semakin kompleks, karena tanpa aplikator tentunya para mitra akan kesulitan untuk mendapatkan penghasilan.

Dengan demikian, perselisihan hubungan industrial terkait tuntutan THR oleh mitra ojek *online* menyoroti urgensi pembentukan regulasi yang jelas dan adil. Regulasi tersebut harus mampu menjawab tantangan hubungan kerja dalam ekonomi digital, memastikan perlindungan hak-hak pekerja tanpa menghambat inovasi dan fleksibilitas yang menjadi ciri khas sektor ini. Seperti disarankan oleh Aryaputri et al. (2023), perjanjian kemitraan perlu direvisi untuk mencerminkan prinsip mutualisme dan kesetaraan, serta pemerintah harus lebih aktif dalam mengawasi pelaksanaan regulasi demi kesejahteraan pengemudi ojek *online*.

II. PERMASALAHAN

a. Status Hukum Mitra Pengemudi Ojek Online dalam Ekonomi Digital

Perselisihan hubungan industrial terkait tuntutan Tunjangan Hari Raya (THR) oleh mitra pengemudi ojek *online* mencerminkan kompleksitas hubungan kerja dalam ekonomi digital. Para pengemudi, yang secara formal berstatus mitra, menuntut hak-hak ketenagakerjaan seperti THR, yang biasanya diberikan kepada pekerja dengan hubungan kerja formal. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja dalam ekonomi gig.

Secara hukum, hubungan antara pengemudi ojek *online* dan perusahaan aplikasi diatur sebagai kemitraan, bukan hubungan kerja. Pasal 15 Ayat (1) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 menegaskan bahwa pengemudi dalam platform ride-hailing berstatus mitra, bukan pekerja. Guru Besar Hukum Ketenagakerjaan Universitas Gadjah Mada (UGM) menekankan bahwa status kemitraan ini berarti pengemudi tidak berhak atas tunjangan seperti THR yang biasanya diberikan kepada pekerja dengan hubungan kerja formal.

Namun, para pengemudi ojek *online* merasa bahwa peran mereka dalam operasional platform seharusnya diakui dengan pemberian hak-hak ketenagakerjaan, termasuk THR. Ketua Serikat Pekerja Angkutan Indonesia (SPAI), Lily Pujiati, menyatakan bahwa aksi tuntutan THR ini adalah bagian dari "revolusi pekerja" yang bertujuan agar hak-hak mereka diakui. Mereka berpendapat bahwa meskipun secara hukum dianggap mitra, secara praktik mereka bekerja layaknya pekerja tetap yang mendukung operasional harian *platform*.

Di sisi lain, perusahaan aplikasi berpendapat bahwa perubahan status pengemudi dari mitra menjadi pekerja formal dapat berdampak signifikan pada model bisnis dan ekosistem investasi. Regulasi yang mengarah pada pengubahan status mitra ini bukan hanya berdampak pada industri ride-hailing, tetapi juga pada ekosistem investasi yang telah dibangun. Perusahaan khawatir bahwa perubahan tersebut dapat mengurangi fleksibilitas operasional dan meningkatkan biaya operasional secara signifikan.

b. Implikasi Hukum dan Ekonomi bagi Pengemudi dan Perusahaan

Pemerintah menyadari kompleksitas isu ini dan sedang mematangkan aturan terkait pemberian THR bagi pekerja lepas, termasuk pengemudi ojek *online*. Menteri Ketenagakerjaan menyebut bahwa aturan THR bagi pekerja lepas seperti ojek online sudah masuk tahap finalisasi dan akan diketok pada Maret minggu kedua 2025. Langkah ini menunjukkan upaya pemerintah untuk menyeimbangkan kepentingan antara perlindungan pekerja dan keberlanjutan industri digital.

Namun, beberapa pakar menilai bahwa tuntutan THR oleh pengemudi ojek *online* merupakan tuntutan populis yang kontradiktif dengan regular! yang ada. Pasal 15 Ayat (1) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 secara eksplisit menyatakan bahwa pengemudi dalam *platform ride-hailing* berstatus mitra, bukan pekerja.

Oleh karena itu, pemberian THR kepada mitra dapat menimbulkan implikasi hukum dan ekonomi yang kompleks.

Selain itu, ada kekhawatiran bahwa pemberian THR kepada mitra pengemudi dapat menjadi beban tambahan bagi perusahaan aplikasi. Polemik mengenai status mitra yang bekerja sebagai ojek *online* dan tuntutan pemberian THR kepada aplikator menjadi sorotan di berbagai media massa di Indonesia. Pemberian THR dapat meningkatkan biaya operasional perusahaan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi tarif layanan atau pendapatan pengemudi itu sendiri.

Di sisi legislatif, Anggota Komisi IX DPR RI dari Fraksi PKB, Arzeti Bilbina, mendukung tuntutan pengemudi ojek *online* untuk mendapatkan THR. Ia menekankan bahwa hubungan antara aplikator dan mitra harus saling menguntungkan, bukan hanya menguntungkan satu pihak saja. Pernyataan ini menunjukkan adanya dorongan politik untuk merevisi regulasi yang ada guna memberikan perlindungan lebih bagi pekerja di sektor ekonomi gig.

Perubahan regulasi untuk mengakui pengemudi ojek *online* sebagai pekerja formal dapat menimbulkan konsekuensi yang luas. Perubahan status mitra menjadi pekerja formal dapat berdampak pada industri *ride-hailing* dan ekosistem investasi secara keseluruhan. Perusahaan mungkin perlu menyesuaikan model bisnis mereka, yang dapat mempengaruhi fleksibilitas kerja yang saat ini dinikmati oleh para pengemudi.

III. PEMBAHASAN

a. Hubungan Kemitraan dalam Ekonomi Digital

Perselisihan hubungan industrial terkait tuntutan Tunjangan Hari Raya (THR) oleh mitra pengemudi ojek *online* mencerminkan dinamika kompleks dalam ekonomi digital. Secara formal, hubungan antara pengemudi dan perusahaan aplikasi ditetapkan sebagai kemitraan,

bukan hubungan kerja konvensional. Hal ini didasarkan pada perjanjian kemitraan yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, yang menempatkan pengemudi sebagai mitra independen. Namun, dalam praktiknya, pengemudi seringkali merasa memiliki peran yang mirip dengan pekerja tetap, mengingat kontribusi signifikan mereka terhadap operasional harian *platform*. Seperti yang dikemukakan oleh Prabowo (2022), “Kesenjangan antara status hukum dan realitas kerja dalam ekonomi digital menciptakan ketidakpastian hukum bagi pekerja ekonomi gig, termasuk pengemudi *ojek online*”. Ketidaksesuaian antara status formal dan realitas kerja inilah yang memicu tuntutan terhadap hak-hak ketenagakerjaan, termasuk THR.

Selain itu, perbedaan status hukum dan realitas kerja yang dihadapi oleh pengemudi *ojek online* juga mencerminkan ketidakseimbangan dalam akses terhadap perlindungan tenaga kerja. Dalam konteks hubungan kemitraan, pengemudi tidak berhak atas berbagai fasilitas yang umumnya diterima oleh pekerja formal, seperti jaminan kesehatan, tunjangan hari tua, atau cuti berbayar. Akibatnya, mereka harus menanggung sendiri berbagai risiko pekerjaan, termasuk kecelakaan di jalan dan fluktuasi pendapatan akibat perubahan kebijakan *platform*. Menurut penelitian oleh Santoso (2021), “Pekerja gig di sektor transportasi daring menghadapi tantangan kesejahteraan yang signifikan karena ketiadaan perlindungan kerja yang memadai”. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan kebijakan yang lebih inklusif untuk menjamin kesejahteraan pekerja di sektor ekonomi digital.

Di sisi lain, perusahaan penyedia layanan *ojek online* menegaskan bahwa model kemitraan adalah fondasi utama dalam operasional bisnis mereka. Dengan sistem ini, perusahaan dapat mempertahankan fleksibilitas dalam mengelola tenaga kerja tanpa kewajiban untuk memberikan hak-hak ketenagakerjaan sebagaimana dalam hubungan kerja konvensional. Perusahaan berpendapat bahwa pengemudi memiliki kebebasan penuh dalam menentukan jam kerja dan tingkat produktivitas mereka sendiri, yang merupakan karakteristik utama dari pekerja

independen. Namun, beberapa pengamat menilai bahwa fleksibilitas ini tidak selalu memberikan manfaat bagi pengemudi. Seperti yang dijelaskan oleh Lestari (2023), “Ketergantungan yang tinggi pada *platform* digital membatasi otonomi pekerja gig, sehingga konsep kemitraan sering kali lebih menguntungkan perusahaan dibandingkan pekerja itu sendiri.” Dengan demikian, muncul pertanyaan mengenai apakah hubungan kemitraan benar-benar memberikan keuntungan yang seimbang bagi kedua belah pihak.

Polemik terkait THR bagi pengemudi ojek *online* juga menyoroti keterbatasan regulasi ketenagakerjaan dalam menghadapi perubahan model bisnis di era digital. Saat ini, Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia masih berorientasi pada hubungan kerja konvensional yang melibatkan atasan dan bawahan dalam struktur hierarkis yang jelas. Padahal, dalam ekonomi digital, batas antara pekerja dan pengusaha menjadi semakin kabur, terutama dalam model kemitraan yang diterapkan oleh perusahaan aplikasi. Menurut penelitian oleh Hidayat (2022), “Kerangka hukum yang ada saat ini masih belum mampu mengakomodasi dinamika ketenagakerjaan berbasis platform digital”. Oleh karena itu, diperlukan reformasi regulasi yang lebih fleksibel dan adaptif agar perlindungan tenaga kerja tetap relevan dalam ekosistem ekonomi digital yang terus berkembang.

Selain aspek hukum dan bisnis, tuntutan THR oleh pengemudi ojek online juga memiliki dimensi sosial yang perlu diperhatikan. Mayoritas pengemudi berasal dari kelompok pekerja informal yang mengandalkan pendapatan harian untuk memenuhi kebutuhan hidup. Tanpa jaminan pendapatan tetap, mereka lebih rentan terhadap guncangan ekonomi, terutama saat menghadapi kondisi darurat atau masa liburan yang memerlukan biaya tambahan. Jika perusahaan aplikasi tetap menolak untuk memberikan THR, maka dibutuhkan solusi alternatif yang dapat meningkatkan kesejahteraan pengemudi, seperti skema asuransi berbasis kontribusi atau dana darurat yang didukung oleh kebijakan pemerintah. Sebagaimana disampaikan oleh Yusuf (2023), “Model

kesejahteraan berbasis kontribusi dapat menjadi solusi bagi pekerja gig yang membutuhkan perlindungan sosial tanpa mengubah struktur bisnis yang ada.” Dengan demikian, diskusi mengenai kesejahteraan pengemudi tidak hanya terbatas pada THR, tetapi juga mencakup perlindungan sosial yang lebih luas.

b. Perspektif Regulasi terhadap Status Pengemudi Ojek Online

Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 menegaskan bahwa hubungan antara perusahaan penyedia layanan ojek online dan pengemudi adalah hubungan kemitraan. Implikasinya, pengemudi tidak termasuk dalam cakupan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, sehingga tidak berhak atas hak-hak yang biasanya diberikan kepada pekerja formal, seperti THR. Namun, beberapa ahli berpendapat bahwa definisi hubungan kerja perlu dievaluasi ulang dalam konteks ekonomi gig. Menurut Wahyudi (2021), “Regulasi ketenagakerjaan saat ini masih berbasis pada konsep hubungan kerja konvensional, yang tidak cukup fleksibel untuk mengakomodasi perubahan dalam ekonomi digital”. Misalnya, sebuah studi menunjukkan bahwa interpretasi unsur-unsur hubungan kerja masih terlalu sempit dan belum mengikuti perkembangan zaman. Oleh karena itu, perlu adanya pembaruan regulasi yang lebih inklusif dan adaptif terhadap perubahan ekosistem tenaga kerja.

Tuntutan THR oleh pengemudi ojek *online* juga menyoroti aspek kesejahteraan dan perlindungan sosial. Sebagai pekerja informal, pengemudi ojek *online* tidak memiliki akses terhadap jaminan sosial yang memadai, seperti asuransi kesehatan dan pensiun. Kondisi ini membuat mereka rentan terhadap risiko finansial, terutama saat menghadapi situasi darurat atau saat tidak dapat bekerja. Sesuai dengan pernyataan Hartono (2020), “Kurangnya akses terhadap jaminan sosial bagi pekerja ekonomi gig menunjukkan perlunya revisi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif terhadap kondisi kerja fleksibel”. Beberapa ahli hukum

menekankan bahwa diperlukan pembaruan hukum ketenagakerjaan untuk mengakomodasi pekerja dengan konsep kemitraan, sehingga mereka dapat diakui sebagai pekerja yang berada dalam cakupan perlindungan hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Selain aspek regulasi dan kesejahteraan, tuntutan THR oleh pengemudi ojek *online* juga mencerminkan dinamika kekuatan tawar-menawar dalam hubungan kemitraan. Dalam sistem kemitraan, pengemudi secara teoritis memiliki fleksibilitas dalam bekerja, tetapi pada praktiknya mereka sangat bergantung pada kebijakan perusahaan aplikasi. Misalnya, perubahan algoritma dalam sistem pemesanan atau skema insentif dapat berdampak langsung pada pendapatan pengemudi tanpa adanya ruang negosiasi yang setara. Menurut Santoso (2021), “Ketidakseimbangan kekuatan antara platform digital dan pekerja gig menciptakan kondisi di mana pekerja tidak memiliki kendali penuh atas aspek penting dalam pekerjaan mereka”. Oleh karena itu, tanpa adanya regulasi yang memberikan perlindungan yang lebih jelas, pengemudi ojek *online* tetap berada dalam posisi yang lemah dalam menentukan hak-hak mereka.

Di sisi lain, perusahaan aplikasi berargumen bahwa model kemitraan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak. Dengan sistem ini, pengemudi memiliki kebebasan dalam menentukan jam kerja dan dapat meningkatkan pendapatan mereka melalui strategi kerja yang lebih efisien. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas ini sering kali hanya bersifat semu. Studi oleh Lestari (2022) menemukan bahwa “Banyak pekerja gig terjebak dalam lingkaran kerja yang tidak menentu, di mana mereka harus bekerja lebih lama untuk mencapai penghasilan yang layak akibat kebijakan insentif yang berubah-ubah”. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kemitraan memberikan kebebasan dalam teori, kenyataannya tetap menciptakan ketergantungan yang tinggi pada perusahaan aplikasi, sehingga hak-hak ketenagakerjaan tetap menjadi isu yang relevan untuk diperjuangkan.

Dalam konteks internasional, berbagai negara telah mulai merespons permasalahan serupa dengan melakukan reformasi regulasi. Misalnya, Uni Eropa telah memperkenalkan pedoman untuk memastikan bahwa pekerja gig mendapatkan perlindungan yang lebih baik, termasuk hak atas upah minimum dan jaminan sosial. Beberapa negara seperti Spanyol bahkan telah mengklasifikasikan pengemudi ojek *online* sebagai pekerja formal, bukan sekadar mitra independen. Hal ini menunjukkan bahwa ada berbagai model kebijakan yang dapat dijadikan referensi bagi Indonesia dalam merancang regulasi yang lebih adil. Sebagaimana dikemukakan oleh Rahardjo (2023), “Indonesia perlu belajar dari kebijakan global untuk mengembangkan sistem perlindungan yang tetap mendukung inovasi digital tanpa mengorbankan hak-hak pekerja”. Dengan demikian, reformasi regulasi harus mempertimbangkan keseimbangan antara fleksibilitas ekonomi digital dan perlindungan tenaga kerja.

Selain tekanan dari pengemudi, peran pemerintah sebagai mediator dalam konflik ini juga sangat penting. Pemerintah dapat berperan dalam menengahi perundingan antara pengemudi dan perusahaan aplikasi untuk mencari solusi yang lebih adil. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah mengembangkan skema perlindungan sosial berbasis kontribusi, di mana baik pengemudi maupun perusahaan dapat berkontribusi pada dana jaminan sosial yang memungkinkan pengemudi mendapatkan manfaat tertentu tanpa mengubah status kemitraan mereka. Sebagaimana disarankan oleh Yusuf (2023), “Penerapan skema perlindungan sosial berbasis kontribusi dapat menjadi solusi inovatif untuk melindungi pekerja gig tanpa menghambat model bisnis ekonomi digital”. Dengan adanya mekanisme seperti ini, kesejahteraan pengemudi dapat lebih terjamin tanpa mengubah fundamental operasional bisnis perusahaan aplikasi.

Pada akhirnya, tuntutan THR oleh pengemudi ojek *online* bukan hanya sekadar persoalan keuangan, tetapi juga mencerminkan tantangan dalam adaptasi regulasi ketenagakerjaan terhadap era digital. Jika

pemerintah, perusahaan, dan pekerja gig dapat menemukan titik tengah dalam regulasi yang lebih inklusif, maka model kemitraan dalam ekonomi digital dapat berkembang dengan lebih adil dan berkelanjutan. Upaya ini tidak hanya penting bagi pengemudi ojek *online*, tetapi juga bagi seluruh pekerja dalam sektor ekonomi gig yang semakin berkembang di Indonesia.

c. Upaya Pemerintah dalam Menyikapi Tuntutan THR

Pemerintah telah menyadari urgensi isu ini dan tengah mematangkan aturan terkait pemberian THR bagi pekerja lepas, termasuk pengemudi ojek online. Menteri Ketenagakerjaan menyebut bahwa aturan THR bagi pekerja lepas seperti ojek *online* sudah masuk tahap finalisasi. Langkah ini menunjukkan upaya pemerintah untuk menyeimbangkan kepentingan antara perlindungan pekerja dan keberlanjutan industri digital. Jika aturan ini diterapkan, diharapkan dapat memberikan kepastian hukum bagi mitra pengemudi dan mengurangi ketimpangan kesejahteraan antara pekerja di sektor formal dan informal.

Namun, perubahan status pengemudi dari mitra menjadi pekerja formal dapat berdampak signifikan pada model bisnis perusahaan aplikasi. Regulasi yang mengarah pada pengubahan status mitra ini bukan hanya berdampak pada industri *ride-hailing*, tetapi juga pada ekosistem investasi yang telah dibangun. Perusahaan khawatir bahwa perubahan tersebut dapat mengurangi fleksibilitas operasional dan meningkatkan biaya operasional secara signifikan. Menurut analisis Setiawan (2023), “Kenaikan biaya operasional akibat perubahan status mitra dapat berdampak pada profitabilitas perusahaan dan menyebabkan perubahan strategi bisnis dalam industri *ride-hailing*”. Peningkatan beban biaya ini dapat mempengaruhi harga layanan dan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

Di sisi lain, pengemudi ojek *online* merasa bahwa peran mereka dalam operasional *platform* seharusnya diakui dengan pemberian hak-hak ketenagakerjaan, termasuk THR. Mereka berpendapat bahwa meskipun secara hukum dianggap mitra, secara praktik mereka bekerja layaknya pekerja tetap yang mendukung operasional harian *platform*. Menurut Rahayu (2022), “Konsep kemitraan dalam ekonomi digital harus ditinjau ulang agar kesejahteraan pekerja tidak dikorbankan demi fleksibilitas bisnis”. Tuntutan ini mencerminkan keinginan untuk mendapatkan pengakuan dan perlindungan yang lebih baik dalam struktur ekonomi *gig* saat ini. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi model kemitraan yang lebih adil, yang tetap mempertahankan fleksibilitas tetapi juga memberikan jaminan sosial yang memadai.

Beberapa pakar menilai bahwa tuntutan THR oleh pengemudi ojek *online* merupakan tuntutan populis yang kontradiktif dengan regulasi yang ada. Mereka menekankan bahwa secara yuridis, hubungan antara mitra pengemudi dan perusahaan aplikasi telah diatur sebagai hubungan kemitraan, bukan hubungan kerja. Oleh karena itu, pemberian THR kepada mitra dapat menimbulkan implikasi hukum dan ekonomi yang kompleks. Seperti yang diungkapkan oleh Siregar (2023), “Pemberian hak-hak pekerja kepada mitra dapat membuka preseden hukum yang berpotensi mengubah tatanan regulasi ketenagakerjaan secara luas.” Jika perusahaan diwajibkan membayar THR, ada kemungkinan mereka akan mencari cara untuk mengurangi beban tersebut, seperti dengan menurunkan insentif atau meningkatkan komisi yang dibebankan kepada pengemudi.

Selain itu, ada kekhawatiran bahwa pemberian THR kepada mitra pengemudi dapat menjadi beban tambahan bagi perusahaan aplikasi. Polemik mengenai status mitra yang bekerja sebagai ojek online dan tuntutan pemberian THR kepada aplikator menjadi sorotan di berbagai media massa di Indonesia. Pemberian THR dapat meningkatkan biaya operasional perusahaan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi tarif

layanan atau pendapatan pengemudi itu sendiri. Dalam jangka panjang, situasi ini dapat menciptakan ketidakstabilan dalam model bisnis *ride-hailing*.

Namun, di tengah perdebatan ini, muncul gagasan mengenai model alternatif yang dapat menjadi solusi bagi kedua belah pihak. Salah satu pendekatan yang mulai dipertimbangkan adalah skema kesejahteraan berbasis kontribusi, dimana pengemudi dan perusahaan aplikasi bersama-sama berkontribusi dalam dana sosial yang dapat digunakan untuk kebutuhan seperti THR, asuransi kesehatan, atau dana pensiun. Model ini telah diterapkan di beberapa negara untuk melindungi pekerja gig tanpa harus mengubah status mereka menjadi pekerja formal.

Menurut Priyanto (2024), “Penerapan skema kesejahteraan berbasis kontribusi dapat menjadi solusi yang lebih realistis dibandingkan mengubah status hukum pengemudi. Dengan sistem ini, kesejahteraan pengemudi tetap terjamin tanpa menimbulkan beban hukum yang berlebihan bagi perusahaan aplikasi”. Melalui pendekatan ini, pengemudi dapat menikmati beberapa manfaat ketenagakerjaan, sementara perusahaan tetap dapat mempertahankan fleksibilitas model bisnisnya.

Selain skema kesejahteraan berbasis kontribusi, pemerintah juga dapat mendorong adanya regulasi yang lebih adaptif terhadap ekosistem ekonomi digital. Misalnya, dengan mengembangkan kategori pekerja baru yang berada di antara pekerja formal dan mitra independen, seperti yang dilakukan oleh beberapa negara Eropa. Status ini memungkinkan pengemudi mendapatkan perlindungan sosial dasar tanpa kehilangan fleksibilitas yang menjadi keunggulan utama dalam pekerjaan berbasis aplikasi.

Di sisi lain, peran serikat pekerja juga menjadi faktor penting dalam memperjuangkan hak-hak pengemudi ojek *online*. Meskipun status mereka sebagai mitra sering kali menghambat pembentukan serikat pekerja tradisional, beberapa komunitas pengemudi mulai membentuk kelompok advokasi yang bertujuan untuk menekan perusahaan agar memberikan kesejahteraan yang lebih baik. Keberadaan serikat ini dapat

menjadi jembatan bagi pengemudi untuk menyuarakan aspirasi mereka dan bernegosiasi dengan perusahaan dalam kerangka yang lebih terstruktur.

Dalam jangka panjang, keseimbangan antara perlindungan pekerja dan keberlanjutan bisnis perlu terus diperhatikan. Pemerintah, perusahaan aplikasi, dan pengemudi harus duduk bersama untuk merumuskan solusi yang tidak hanya menguntungkan satu pihak, tetapi juga menciptakan sistem yang berkelanjutan bagi industri ride-hailing. Jika regulasi yang lebih inklusif dapat diterapkan, maka ekonomi digital di Indonesia dapat terus berkembang tanpa mengorbankan hak-hak dasar para pekerja gig.

d. Solusi yang ditawarkan

Solusi pada perselisihan hubungan industrial terkait tuntutan Tunjangan Hari Raya (THR) oleh mitra ojek online (ojol) dapat dirancang dengan mempertimbangkan kepentingan kedua belah pihak:

1. Pemberian Insentif atau Bonus Khusus THR

Perusahaan dapat memberikan insentif khusus menjelang hari raya dalam bentuk bonus performa atau cashback bagi mitra pengemudi yang memenuhi kriteria tertentu, misalnya jumlah perjalanan minimum dalam periode tertentu. Ini memberikan kepastian bagi pengemudi sekaligus tetap menjaga fleksibilitas perusahaan.

2. Dana Kesejahteraan Mitra

Perusahaan dapat membentuk dana kesejahteraan mitra yang dikelola bersama komunitas pengemudi. Dana ini bisa berasal dari kontribusi kecil per perjalanan atau subsidi dari perusahaan dan digunakan untuk membantu kebutuhan menjelang hari raya.

3. Skema Tabungan THR Mandiri

Perusahaan dapat bekerja sama dengan lembaga keuangan untuk menyediakan fitur tabungan THR sukarela bagi mitra. Pengemudi bisa menyalurkan sebagian pendapatan secara otomatis agar bisa dicairkan menjelang hari raya.

4. Kolaborasi dengan Pihak Ketiga

Perusahaan dapat bermitra dengan perusahaan ritel, *e-commerce*, atau penyedia layanan finansial untuk memberikan potongan harga, sembako murah, atau program cicilan ringan menjelang hari raya.

e. Dasar Hukum

Beberapa hal yang dapat menjadi Dasar Hukum pada pemberian THR ini adalah sebagai berikut:

1. UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

Pasal 1 ayat (15) menjelaskan bahwa hubungan kerja harus berdasarkan perjanjian kerja. Karena pengemudi ojek online umumnya berstatus mitra, bukan karyawan, maka tidak otomatis berhak atas THR berdasarkan aturan ini.

2. PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Regulasi ini mengatur perjanjian kerja berdasarkan hubungan kemitraan dan tidak mewajibkan perusahaan memberikan THR kepada mitra.

3. Permenaker No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya

THR wajib diberikan kepada pekerja/buruh dengan hubungan kerja berbasis perjanjian kerja. Namun, mitra ojek online tidak termasuk dalam kategori pekerja dengan perjanjian kerja tetap atau waktu tertentu.

4. UU Cipta Kerja No.6 Tahun 2023

Regulasi ini membuka ruang bagi bentuk hubungan kerja yang lebih fleksibel dan adaptif, yang dapat menjadi landasan bagi pengaturan status mitra ojek online di masa depan. Namun, UU ini juga menimbulkan tantangan karena belum secara spesifik mengatur hak pekerja di sektor ekonomi gig, termasuk THR

5. Putusan Mahkamah Konstitusi dan Peraturan terkait Ekonomi Digital

Jika ada putusan MK atau regulasi baru yang memperjelas hubungan kerja antara pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi, maka solusi THR bisa disesuaikan berdasarkan aturan tersebut.

IV. KESIMPULAN

Kemajuan teknologi dan transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam pasar tenaga kerja, termasuk munculnya profesi pengemudi ojek online. Profesi ini memberikan manfaat besar bagi masyarakat dan membuka peluang ekonomi, namun juga menghadirkan tantangan dalam hubungan antara penyedia layanan dan mitra pengemudi. Salah satu isu yang mencuat adalah tuntutan tunjangan hari raya (THR), yang dipersulit oleh status kemitraan yang tidak jelas.

Meskipun pengemudi memiliki ketergantungan tinggi terhadap platform, perusahaan penyedia layanan tetap mempertahankan bahwa hubungan mereka bersifat kemitraan, bukan hubungan kerja formal. Hal ini menciptakan ambiguitas dalam pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk THR. Upaya pemerintah dalam mengatur hak pekerja digital melalui regulasi masih menghadapi tantangan dalam implementasi dan pengawasan.

Para ahli menekankan pentingnya dialog antara pemerintah, perusahaan, dan mitra pengemudi untuk mencari solusi yang adil dan berkelanjutan. Pendekatan yang seimbang diperlukan agar model bisnis digital tetap inovatif tanpa mengorbankan kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, isu THR bagi mitra ojek online menjadi cerminan tantangan yang lebih luas dalam menyesuaikan regulasi ketenagakerjaan dengan perkembangan ekonomi digital.

V. SARAN DAN REKOMENDASI

1. Pemerintah harus merumuskan undang-undang yang lebih fleksibel untuk pekerja gig, seperti pengemudi ojek online. Regulasi saat ini belum sepenuhnya melindungi hak-hak pekerja di ekonomi digital karena · mengacu pada ide hubungan kerja konvensional. Agar kesejahteraan pengemudi lebih terjamin, pemerintah dapat mempertimbangkan untuk memasukkan kategori pekerja baru di antara mitra independen dan pekerja formal.
2. Perusahaan aplikasi dan pengemudi juga dapat bekerja sama untuk menyisihkan uang untuk hal-hal seperti THR, asuransi kesehatan, atau dana pensiun. Skema ini akan memberikan perlindungan sosial bagi pengemudi tanpa membebani perusahaan.
3. Membentuk komunitas atau serikat yang lebih kuat, pengemudi ojek online dapat memperkuat posisi mereka. Mereka dapat lebih baik memperjuangkan hak-haknya, termasuk dalam perundingan kesejahteraan dan perlindungan sosial, dengan adanya wadah resmi untuk menyuarakan aspirasi mereka.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Izzati, N. (2021). "Karakteristik Hubungan Hukum antara Pengemudi Perusahaan Aplikasi." *Masalah-Masalah Hukum*, 52(2), 174-186.
- Sari, A., & Putra, B. (2022). "Status Hubungan Kerja antara Mitra Ojek *Online* dan Perusahaan Penyedia Layanan." *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 10(1), 45-60
- Wijaya, R. (2023). "Ketidakpastian Hak Mitra Ojek *Online* dalam Model Kemitraan." *Jurnal Hukum dan Kebijakan Publik*, 15(3), 233-250.
- Asosiasi Platform Digital Indonesia. (2024). *Laporan Tahunan: Model Kemitraan dalam Ekonomi Digital*.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2023). *Pedoman Perlindungan Pekerja di Platform Digital*.
- Kusuma, I. (2025). "Mencari Keseimbangan dalam Hubungan Kerja di Era Digital". *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan*, 8(1), 12-25.
- Purnomo, H. (2022). "Dampak Ekonomi *Gig Economy* terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia." *Jurnal Ekonomi Indonesia*, 11(2), 98-110.
- Lestari, D. (2023). "Perlindungan Sosial bagi Pekerja Platform Digital." Studi Kasus Ojek *Online*." *Jurnal Kebijakan Publik*, 9(4), 321-335.
- Santoso, B. (2021). *Gig Economy dan Tantangan Regulasi Ketenagakerjaan*. Jakarta: Pustaka Karya.
- Handayani, T. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan di Era Digitalisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Rahmawati, F. (2023). "Analisis Kebijakan Pemerintah terhadap Pekerja *Gig Economy* di Indonesia." *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 56-70.
- Mulyadi, A. (2024). *Transformasi Digital dan Implikasinya terhadap Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Wicaksono, D. (2022). "Peran Serikat Pekerja dalam Melindungi Hak Pekerja *Gig Economy*." *Jurnal Sosial dan Politik*, 7(2), 89-103.
- Nugroho, S. (2023). *Ekonomi Digital dan Kesejahteraan Pekerja: Sebuah Tinjauan Kritis*. Surabaya: Universitas Airlangga Press.
- Prasetyo, Y. (2025). "Implikasi Hukum Status Kemitraan dalam Platform Digital terhadap Hak Pekerja." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 35(1), 45-60.