

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Permasalahan

Kemajuan teknologi informasi telah mendatangkan transformasi besar-besaran di berbagai bidang kehidupan manusia, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Salah satu fenomena yang muncul adalah hadirnya ekonomi berbasis *platform digital* atau yang dikenal dengan ekonomi gig (*gig economy*). Contoh konkrit dari ekonomi gig di Indonesia adalah berkembangnya aplikasi transportasi *online* seperti Gojek, Grab, dan sejenisnya yang telah menciptakan lapangan kerja baru sebagai pengemudi atau *driver online*. Data terkini menunjukkan jumlah *driver online* di Indonesia telah mencapai lebih dari 1,8 juta orang dan terus bertambah setiap tahun, menjadikan fenomena ini sebagai transformasi penting dalam lanskap ketenagakerjaan Indonesia.<sup>1</sup>

Status hukum *driver online* dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia masih berada dalam zona abu-abu. Hubungan antara *driver online* dengan perusahaan aplikasi seringkali tidak jelas, apakah termasuk dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam hukum ketenagakerjaan ataukah merupakan bentuk kemitraan independen. Ambiguitas ini menimbulkan permasalahan serius terkait perlindungan hukum terhadap *driver online* terutama menyangkut hak-hak mendasar mereka, salah satunya adalah hak perolehan Bonus Hari Raya (BHR).

Untuk memahami problematika ini, penting untuk mengkaji terlebih dahulu landasan konseptual dari hukum ketenagakerjaan. Menurut Prof. Iman Soepomo definisi Hukum ketenagakerjaan merupakan kumpulan norma dan aturan, baik yang dibakukan secara tertulis maupun yang berlaku secara tidak tertulis, yang mengatur hubungan kerja antara seseorang dengan pihak lain dalam konteks pemberian jasa atau tenaga dengan imbalan berupa upah.<sup>2</sup> Definisi ini menekankan pada aspek bekerja pada pihak lain dengan kompensasi berupa upah sebagai karakteristik

---

<sup>1</sup> Hilmi Setiawan, 2025, <https://www.jawapos.com/ekonomi/015710285/dari-416-juta-pekerja-tenaga-lepas-di-indonesia-sebanyak-18-juta-di-antaranya-driver-ojol-dan-taksi-online-berhak-dapat-thr> Diakses pada tanggal 15 April 2025.

<sup>2</sup> Iman Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta hlm.3.

fundamental dari hubungan kerja. Sedangkan menurut Molenaar sebagaimana dikutip oleh Zainal Asikin, sebagai bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya, hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, hubungan antartenant kerja, serta hubungan antara tenaga kerja dan penguasa diatur dalam hukum ketenagakerjaan.<sup>3</sup>

Dr. Khairani menjelaskan bahwa hukum ketenagakerjaan mencakup berbagai materi ilmu hukum lain, seperti Hukum Administrasi Negara, Hukum Perdata terkait perjanjian, serta hukum perusahaan.<sup>4</sup> Penjelasan ini menggambarkan kompleksitas dari hukum ketenagakerjaan yang bersifat multidimensional dan bersinggungan dengan berbagai aspek hukum lainnya.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan tiga unsur esensial dari hubungan kerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, yaitu: (1) adanya pekerjaan (*work/labor*), (2) adanya perintah atau subordinasi (*command*), dan (3) adanya upah (*pay*). Ketiga unsur tersebut harus terpenuhi secara kumulatif untuk dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja. Ketiadaan salah satu unsur menyebabkan suatu hubungan tidak dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan.

Apabila dikaitkan dengan *driver online*, model hubungan antara *driver* dengan perusahaan aplikasi menjadi problematik. Di satu sisi, *driver online* menerima imbalan atau upah dari perusahaan aplikasi dan tunduk pada sejumlah aturan atau standar yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Di sisi lain, *driver online* memiliki kebebasan untuk menentukan waktu kerja mereka sendiri dan tidak terikat pada sistem jam kerja yang tetap sebagaimana pekerja konvensional pada umumnya. Selain itu, dalam perjanjian yang ditandatangani mengkategorikan hubungan antara *driver online* dengan perusahaan aplikasi adalah sebagai hubungan kemitraan dan bukan hubungan kerja.

Prof. Iman Soepomo menyatakan bahwa hukum perburuhan atau ketenagakerjaan bertujuan untuk mengatur hubungan hukum dalam kerja yang

---

<sup>3</sup> Zainal Asikin, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 2.

<sup>4</sup> Khairani, 2021, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan (Disesuaikan Dengan Undang-Undang No.11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja/Omnibus Law*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, hlm. 1.

diatur dalam perjanjian kerja dan dalam perjanjian kerja inilah ditentukan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha.<sup>5</sup> Dalam hal *driver online*, relasi hukum yang terbentuk adalah berdasarkan perjanjian kemitraan, bukan perjanjian kerja. Namun demikian, secara faktual terdapat indikasi bahwa relasi tersebut mengandung elemen-elemen hubungan kerja sebagaimana didefinisikan dalam hukum ketenagakerjaan.

Ambiguitas status hukum *driver online* ini berdampak langsung pada ketidakjelasan perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada mereka, termasuk dalam hal pemenuhan hak atas Bonus Hari Raya (BHR). BHR atau yang lebih dikenal sebagai Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan hak dasar pekerja yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Pasal 1 ayat (1) Permenaker tersebut mendefinisikan THR Keagamaan sebagai “Pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha Kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan”.

Ketidakjelasan status hukum *driver online* menyebabkan mereka berada di luar jangkauan perlindungan hukum ketenagakerjaan konvensional. Perusahaan aplikasi seringkali berargumen bahwa *driver online* bukanlah karyawan mereka melainkan mitra independen, sehingga tidak berhak atas Bonus Hari Raya sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016. Pada saat yang sama, *driver online* mengklaim bahwa mereka memiliki karakteristik sebagai pekerja karena tunduk pada sistem dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan aplikasi termasuk dalam hal penentuan tarif dan mekanisme pembayaran.

Dasar hukum ketenagakerjaan bertujuan menciptakan keadilan sosial di ranah pekerjaan serta melindungi pekerja dari kekuasaan pengusaha yang tak terkendali.<sup>6</sup> Namun, dalam hal ekonomi gig prinsip ini belum sepenuhnya dapat diimplementasikan karena kerangka hukum ketenagakerjaan yang ada belum

---

<sup>5</sup> Iman Soepomo, *op. cit.* hlm. 71.

<sup>6</sup> Lalu Husni, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, hlm. 13.

mampu mengakomodasi model bisnis dan hubungan kerja baru ini.

Merespons problematika tersebut, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 mengenai pemberian Bonus Hari Raya bagi *driver online*. Surat edaran ini merupakan langkah awal dalam memberikan perlindungan hukum bagi *driver online* terkait hak perolehan Bonus Hari Raya. Namun, kedudukan hukum surat edaran ini dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia masih menjadi pertanyaan. Mengingat surat edaran tidak termasuk dalam hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Azas Tigor Nainggolan seorang analis kebijakan transportasi, Surat Edaran (SE) Menaker tidak memiliki kepastian hukum yang kuat. Ia berpendapat bahwa Surat Edaran pada dasarnya hanya mengikat secara internal bagi lembaga yang menerbitkannya. Namun, Surat Edaran Menaker ini justru ditujukan kepada pelaku usaha di sektor aplikasi, yang notabene bukan bagian dari instansi penerbit. Hal inilah yang kemudian menimbulkan masalah, karena secara hukum Surat Edaran tersebut tidak seharusnya menjangkau pihak di luar struktur instansi yang bersangkutan.<sup>7</sup> Pandangan ini menggarisbawahi keterbatasan surat edaran sebagai instrumen hukum dalam memberikan perlindungan bagi *driver online*.

Perubahan istilah dari Tunjangan Hari Raya (THR) menjadi Bonus Hari Raya (BHR) dalam Surat Edaran Menaker dapat diinterpretasikan sebagai bentuk pengakuan tidak langsung bahwa hubungan antara *driver online* dengan perusahaan aplikasi adalah hubungan kemitraan, bukan hubungan kerja. Tigor menegaskan, “bahwa pemerintah memahami betul tidak dapat memaksa pemberian THR, melainkan hanya BHR, karena hubungan antara perusahaan aplikator dan pengemudi daring bersifat kemitraan, bukan hubungan kerja”.<sup>8</sup> Hal ini semakin memperkuat argumentasi bahwa kedudukan hukum Surat Edaran Menaker dalam

---

<sup>7</sup> Wahyu Gilang Putranto, 2025, Terdapat dalam <https://www.tribunnews.com/nasional/2025/03/12/se-menaker-soal-thr-driver-ojol-dinilai-tak-punya-kekuatan-hukum>, Diakses pada tanggal 22 April 2025.

<sup>8</sup> *Ibid.*

sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia relatif lemah karena tidak didasarkan pada hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam struktur hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia, Surat Edaran tidak disebutkan secara eksplisit. Menurut Jimly Asshiddiqie, Surat Edaran merupakan bentuk peraturan kebijakan (*beleidsregel*) yang berbeda dengan peraturan perundang-undangan (*wetgeving*). Surat Edaran tidak memiliki kekuatan mengikat secara hukum (*legally binding*) karena tidak didasarkan pada kewenangan eksekutif.<sup>9</sup>

Pemerintah memiliki peran penting untuk melakukan intervensi melalui regulasi yang bersifat heteronom guna menyeimbangkan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Surat Edaran Menaker No. M/3/HK.04.00/III/2025 dapat dilihat sebagai bentuk intervensi pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum bagi *driver online*. Namun, sebagai sebuah surat edaran kedudukannya dalam hierarki peraturan perundang-undangan relatif lemah bahkan tidak mengikat sama sekali dibandingkan dengan bentuk regulasi lainnya seperti peraturan menteri.

Terlepas dari kedudukan hukumnya yang belum kuat, Surat Edaran Menaker tentang Bonus Hari Raya merupakan langkah progresif pemerintah dalam merespons dinamika ekonomi gig. Surat edaran tersebut mengatur bahwa “Bagi pengemudi dan kurir *online* yang produktif dan berkinerja baik, Bonus Hari Raya Keagamaan diberikan secara proporsional sesuai kinerja dalam bentuk uang tunai dengan perhitungan sebesar 20% (dua puluh persen) dari rata-rata pendapatan bersih bulanan selama 12 (dua belas) bulan terakhir”. Pengaturan ini memberikan standar minimum bagi perusahaan aplikasi dalam memberikan Bonus Hari Raya kepada *driver online*.

Meski demikian, ketiadaan sanksi yang tegas dalam Surat Edaran Menaker menjadi tantangan tersendiri dalam implementasinya. Hanifah Sartika Putri dalam penelitiannya menyatakan bahwa “Dalam perlindungan *driver online* tidak ada

---

<sup>9</sup> Wafa Yusdheaputra, 2023, “Kedudukan Surat Edaran Menteri Dalam Hierarki Peraturan Perundang-Undangan”, Jurnal Jurist-Diction, Vol. 6 No. 1, hlm.203, Terdapat dalam <https://e-journal.unair.ac.id/JD/article/view/43557/23998> Diakses pada tanggal 25 April 2025.

peraturan perundang-undangan atau regulasi khusus yang menangani masalah *driver online* dalam hal keselamatan bagi *driver online* itu sendiri atau tarif *driver online* atau hal lainnya yang terkait dengan *driver online*".<sup>10</sup> Pernyataan ini juga berlaku dalam hal perlindungan hukum terkait hak perolehan Bonus Hari Raya.

Kedudukan hukum Surat Edaran Menaker juga diperlemah oleh fakta bahwa banyak *driver online* yang menjalin lebih dari satu kemitraan. Alasan *driver online* menjalin lebih dari satu mitra kerja timbul dari sifat hubungan kerja dengan perusahaan yang bersifat kemitraan fleksibel (*non-binding*), ditambah lagi tidak adanya klausul khusus yang mengaturnya. Kondisi ini menyulitkan penerapan Surat Edaran Menaker secara konsisten, karena *driver online* yang sama dapat menerima Bonus Hari Raya dari beberapa perusahaan aplikasi sekaligus.

Penulis menekankan bahwa pengaturan hukum ketenagakerjaan seharusnya sejalan dengan perkembangan dan perubahan dalam masyarakat. Ekonomi gig dan fenomena *driver online* merupakan manifestasi dari perubahan masyarakat yang signifikan, sehingga hukum ketenagakerjaan pun perlu beradaptasi untuk mengakomodasi perubahan tersebut. Fleksibilitas dalam hubungan kerja tidak boleh menjadi justifikasi untuk mengesampingkan perlindungan hukum terhadap pekerja. Jika merujuk pada *driver online* seharusnya fleksibilitas waktu kerja yang menjadi karakteristik ekonomi gig tidak boleh menjadi alasan untuk menghilangkan hak-hak mendasar *driver online*, termasuk hak atas Bonus Hari Raya.

Oleh sebab itu, penulis akan membuat penelitian ini dalam bentuk skripsi yang diberikan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP DRIVER ONLINE TERKAIT HAK PEROLEHAN BONUS HARI RAYA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dapat dibagi sebagai berikut:

---

<sup>10</sup> Hanifah Sartika Putri, *et.al*, 2019, “Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Keamanan Pengemudi Ojek *Online* Untuk Kepentingan Masyarakat”, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol. 1 No. 3, hlm. 401, Terdapat dalam <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jphi/article/view/6171>, Diakses pada tanggal 25 April 2025.

1. Apakah *driver online* memenuhi unsur-unsur sebagai pekerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap *driver online* terkait perolehan Bonus Hari Raya menurut regulasi ketenagakerjaan Indonesia?

### C. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian menggambarkan batasan cakupan kajian yang akan dilakukan guna memastikan fokus dan kedalaman analisis. Maka dari itu penulis membuat batasan ruang lingkup penelitian yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *driver online* memenuhi unsur-unsur sebagai pekerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap *driver online* dalam perolehan Bonus Hari Raya menurut regulasi ketenagakerjaan Indonesia.

### D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

##### a. Tujuan Umum:

- 1) Mengkaji tentang apakah *driver online* memenuhi unsur-unsur sebagai pekerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Mengkaji tentang bentuk perlindungan hukum terhadap *driver online* dalam perolehan Bonus Hari Raya menurut regulasi ketenagakerjaan Indonesia.

##### b. Tujuan Khusus:

Sebagai pemenuhan tugas akhir yang dijadikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) pada Program Studi Hukum, Program Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia.

## 2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagai tambahan informasi serta rekomendasi perbaikan bagi pemerintah dan masyarakat terkait dengan status hukum pada *driver online*
- b. Sebagai tambahan informasi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya pengaturan perlindungan tenaga kerja di bidang transportasi darat.

## E. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual

### 1. Kerangka Teori

#### a. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum menjadi salah satu sasaran pokok hukum, yang menjamin pelaksanaan hukum berjalan lancar serta menciptakan prediksi yang jelas soal akibat hukum dari suatu perbuatan. Menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum muncul sebagai salah satu hasil dari hukum itu sendiri, khususnya dari peraturan perundang-undangan. Kepastian ini menjadi tujuan utama hukum, selain keadilan dan manfaat.<sup>11</sup> Kepastian hukum mengharuskan adanya pengaturan melalui undang-undang yang dibuat oleh pihak berwenang dan berotoritas. Dengan demikian, ketentuan-ketentuan itu memiliki dasar hukum yang kuat untuk menjamin bahwa hukum berperan sebagai norma yang mengikat dan wajib ditaati. Dengan kepastian hukum yang jelas, setiap orang bisa memprediksi akibat dari tindakan yang akan mereka lakukan berdasarkan aturan hukum yang sedang berlaku.

Gustav Radbruch menerangkan bahwa teori kepastian hukum memuat empat unsur mendasar yang berkaitan erat dengan pengertian kepastian hukum itu sendiri.<sup>12</sup> Pertama, hukum bersifat positif, yaitu hukum positif diwujudkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Kedua, hukum

---

<sup>11</sup> Ananda, Terdapat dalam <https://www.gramedia.com/literasi/teori-kepastian-hukum/>, Diakses pada tanggal 12 November 2025.

<sup>12</sup> *Ibid.*

berlandaskan fakta, artinya bertumpu pada realitas atau keadaan yang benar-benar terjadi. Ketiga, fakta itu perlu dirumuskan secara tegas dan jelas agar tidak menimbulkan kekeliruan penafsiran serta memudahkan pelaksanaannya. Keempat, hukum positif sebaiknya tidak mudah diubah sehingga dapat menjamin stabilitas dan konsistensi dalam penerapannya.

#### b. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan konsep fundamental dalam sistem hukum yang bertujuan memberikan jaminan dan pengayoman terhadap hak-hak subjek hukum dari tindakan sewenang-wenang. Menurut Philipus M. Hadjon, harkat dan martabat manusia dijaga melalui perlindungan hukum, dengan tetap diakuinya hak-hak asasi yang melekat pada setiap subjek hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, agar terhindar dari tindakan sewenang-wenang. Definisi ini menekankan bahwa perlindungan hukum tidak hanya bersifat formal, tetapi harus mampu melindungi substansi hak asasi manusia secara konkret. Perlindungan itu perlu direalisasikan lewat hubungan harmonis antara pemerintah dan rakyat, sambil menjaga keseimbangan kekuasaan yang proporsional.<sup>13</sup>

Perlindungan hukum diklasifikasikan ke dalam dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif oleh Philipus M. Hadjon.<sup>14</sup> Perlindungan hukum preventif dirancang untuk menghalau munculnya perselisihan dengan membuka kesempatan bagi masyarakat mengajukan protes atau menyuarakan pandangan sebelum putusan pemerintah dibuat secara final. Oleh karena itu, bentuk perlindungan ini krusial terutama pada langkah pemerintah yang bergantung

---

<sup>13</sup> Kornelis Antonius Ada Bediona, 2024, "Analisis Teori Perlindungan Hukum Menurut Philipus M Hadjon Dalam Kaitannya Dengan Pemberian Hukuman Kebiri Terhadap Pelaku Kejahatan Seksual", *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat*, Vol. 02 No. 01, hlm. 6, Terdapat dalam <https://journal.forikami.com/index.php/dassollen/article/view/557>, Diakses pada tanggal 12 November 2025.

<sup>14</sup> Muhamad Reza Maulana, 2025, "Flash Sale Atau Fake Sale? Analisis Yuridis Pembatalan Sepihak Flash Sale Oleh Pelaku Usaha E-Commerce Dalam Perspektif Hukum Perlindungan Konsumen", *Jurnal Locus: Penelitian & Pengabdian*, Vol. 4 No. 8, hlm. 7622, Terdapat dalam <https://locus.rivierapublishing.id/index.php/jl/article/view/4172/1007>, Diakses pada tanggal 12 November 2025.

pada wewenang diskresi atau keleluasaan bertindak. Perlindungan hukum represif dimaksudkan untuk menangani perselisihan yang sudah muncul, dengan mekanisme melalui lembaga pengadilan, baik pengadilan umum maupun pengadilan tata usaha negara.

## 2. Kerangka Konsep

Kerangka konsep berfungsi untuk memberikan pemahaman yang jelas dan sistematis mengenai terminologi-terminologi hukum yang menjadi objek kajian. Kerangka konsep tidak hanya membantu peneliti dalam mengoperasionalkan variabel-variabel penelitian, tetapi juga memberikan acuan bagi pembaca untuk memahami makna dan ruang lingkup setiap konsep yang digunakan. Berikut ini akan diuraikan kerangka konseptual yang berfungsi sebagai pembatas ruang lingkup variabel penelitian skripsi, yaitu:

### a. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah cabang hukum yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam konteks pekerjaan dan ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur hubungan kerja yang ditandai oleh adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Namun, jika unsur hubungan kerja tersebut tidak terpenuhi, maka hubungan kemitraan dikecualikan dari rezim hukum ketenagakerjaan, termasuk ketentuan mengenai hak-hak serta perlindungan hukum bagi tenaga kerja.<sup>15</sup>

### b. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menjadi landasan hubungan ketenagakerjaan yang membentuk ikatan atau hubungan hukum antara para pihak, sehingga memunculkan hak dan kewajiban; dengan adanya perjanjian kerja, diharapkan pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut dapat terwujud

---

<sup>15</sup> Richard Jatimulya Alam Wibowo, 2023, "Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan" *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 18 No. 2, hlm. 111, Terdapat Dalam <https://journals.kemnaker.go.id/index.php/naker/article/view/211/105>, Diakses pada tanggal 29 November 2025.

secara adil.<sup>16</sup>

c. Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

*“hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”*

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, dimana perjanjian kerja merupakan prasyarat bagi terbentuknya hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak pekerja seperti upah, waktu istirahat dan cuti, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja.

d. Perjanjian Kemitraan

Perjanjian kemitraan menurut Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah adalah:

*“kerja sama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan Usaha Besar.”*

Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah menjelaskan bahwa

*“kemitraan dilaksanakan dengan prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan dimana para pihak yang menjalin kemitraan memiliki kedudukan hukum yang setara.”*

e. Hubungan Kemitraan

Hubungan kemitraan adalah bentuk kerjasama antara pihak-pihak yang setara tanpa adanya unsur subordinasi dan didasarkan pada prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan

<sup>16</sup> Niru Anita Sinaga, 2017, “Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan”, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, Vol. 7 No. 2, hlm. 30, Terdapat dalam <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jihd/article/view/132/682>, Diakses pada tanggal 3 Desember 2025.

yang melibatkan pelaku usaha.<sup>17</sup> Menurut Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah,

*“hubungan 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.”*

f. *Driver online*

*Driver online* merupakan individu yang melakukan pekerjaan mengemudikan kendaraan bermotor untuk melayani kebutuhan transportasi atau pengiriman barang masyarakat melalui *platform* aplikasi *digital* berbasis teknologi informasi.<sup>18</sup>

g. Bonus Hari Raya

Bonus Hari Raya (BHR) merupakan bentuk kompensasi tambahan atau apresiasi yang diberikan kepada pekerja atau mitra kerja menjelang hari raya keagamaan sebagai bentuk dukungan kesejahteraan dan penghargaan atas kinerja yang telah diberikan.<sup>19</sup> Konsep BHR berbeda dengan Tunjangan Hari Raya (THR) yang merupakan hak normatif pekerja dalam hubungan kerja formal, karena BHR lebih bersifat sukarela dan tidak didasarkan pada kewajiban hukum yang tegas sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

h. Surat Edaran

Surat edaran adalah bentuk peraturan kebijakan (*beleidsregel*) yang dikeluarkan oleh pejabat atau instansi pemerintah untuk memberikan petunjuk pelaksanaan atau penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, namun tidak termasuk dalam hierarki

<sup>17</sup> Muhammad Raihan Nugraha, 2025, Terdapat dalam <https://www.hukumonline.com/klinik/a/apa-bedanya-hubungan-kemitraan-dan-hubungan-kerja-lt617136e8e2fce/>, Diakses pada tanggal 12 November 2025.

<sup>18</sup> I Gde Sandy Satria, 2025, “Perlindungan Hak Pekerja *Gig economy* melalui Perspektif Hukum Ketenagakerjaan”, Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum, Vol. 5 No. 1, hlm.127, Terdapat dalam <https://journal.actual-insight.com/index.php/nomos/article/view/2723>, Diakses pada tanggal 26 April 2025.

<sup>19</sup> Yuki Hakiki, 2025, Terdapat dalam <https://koranbandung.co.id/2025/11/apakah-karyawan-mitra-dapat-thr-ini-jawabannya/>, Diakses pada tanggal 12 November 2025.

peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.<sup>20</sup> Berdasarkan hierarki peraturan perundang-undangan, surat edaran tidak dikategorikan sebagai peraturan perundang-undangan, bukan juga suatu kebijakan yang bersifat mengikat secara umum, melainkan hanya bersifat internal yang ditujukan untuk memberikan pedoman atau arahan pelaksanaan kepada instansi atau pejabat di bawahnya.<sup>21</sup>

## F. Metode Penelitian

Metode penelitian secara sederhana merupakan kaidah untuk melakukan atau melaksanakan suatu penelitian. Metode merupakan kegiatan ilmiah yang menerapkan pendekatan terstruktur untuk meneliti subjek atau objek penelitian, guna memperoleh jawaban yang bisa diverifikasi secara deduktif serta memiliki keabsahan ilmiah.<sup>22</sup> Penelitian hukum merupakan bentuk penelitian yang memiliki elemen-elemen hukum, termasuk peraturan sebagai suatu bidang ilmu dan pedoman yang bersifat doktrin maupun peraturan yang berhubungan dengan perilaku dan kehidupan manusia.<sup>23</sup> Maka dari itu, metode penelitian yang digunakan penulis dalam mengkaji permasalahan yang telah dirumuskan diatas adalah sebagai berikut:

### 1. Jenis Penelitian

Dalam rangka menyelesaikan permasalahan yang dibahas pada skripsi ini, pendekatan penelitian yang diterapkan adalah penelitian yuridis normatif (*legal research*). Penelitian yuridis normatif merupakan metode kajian yang dilaksanakan melalui pengkajian terhadap literatur dan materi hukum dengan mengandalkan data sekunder sebagai sumber informasi utama. Data

---

<sup>20</sup> Achmad Subkhan, 2024, Terdapat dalam <https://bdksemarang.kemenag.go.id/berita/kedudukan-surat-edaran-dalam-peraturan-perundang-undangan>, Diakses pada tanggal 12 November 2025.

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> Rosady Ruslan, 2003, *Metode Penelitian Public Relation dan Komunikasi*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 24.

<sup>23</sup> Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, 2020, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Kencana, Jakarta, hlm. 16.

sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh melalui sumber tidak langsung atau melalui perantara, di mana peneliti berposisi sebagai penerima informasi tahap kedua karena data tersebut tidak dikumpulkan secara langsung dari sumber pertama. Materi-materi penelitian ini diorganisir dengan cara yang terstruktur dan sistematis.<sup>24</sup> Data sekunder dalam penelitian ini mencakup tiga kategori bahan hukum, yaitu:

- a. Bahan hukum primer: meliputi peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan
- b. Bahan hukum sekunder: berupa buku atau literatur serta jurnal ilmiah
- c. Bahan hukum tersier: terdiri dari kamus hukum dan ensiklopedia hukum

## 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang penulis gunakan dalam meneliti permasalahan di atas adalah melalui pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).<sup>25</sup> Pendekatan utama yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang mengkaji berbagai regulasi terkait ketenagakerjaan, mulai dari Undang-Undang Ketenagakerjaan hingga Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Tunjangan Hari Raya. Pendekatan kedua yang digunakan adalah pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang menganalisis konsep-konsep hukum yang mendasari pengaturan ketenagakerjaan, seperti konsep hubungan kerja, hubungan kemitraan, dan perlindungan hukum. Pendekatan konseptual akan membantu penulis untuk mengurai perbedaan mendasar antara hubungan kerja dan hubungan kemitraan serta implikasinya terhadap perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada *driver online*.

---

<sup>24</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2003, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 13.

<sup>25</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2021, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm.136.

### 3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier sesuai dengan karakteristik penelitian hukum normatif. Berdasarkan kekuatan mengikatnya, bahan hukum terdiri dari:

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan sumber data utama yang memiliki kekuatan hukum mengikat, meliputi:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan

#### b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini meliputi literatur kepustakaan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku-buku, jurnal ilmiah, artikel akademik, dan hasil penelitian terdahulu. Setelah mengidentifikasi materi kepustakaan yang dibutuhkan, peneliti juga perlu mengetahui tempat bahan kepustakaan atau data tersebut disimpan.<sup>26</sup>

#### c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan sumber-sumber referensi lainnya yang memberikan definisi dan penjelasan istilah-istilah hukum yang digunakan dalam penelitian ini untuk memastikan konsistensi penggunaan terminologi hukum.

### 4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, yakni melakukan pencarian dan observasi terhadap objek hukum melalui kegiatan membaca, mengamati, mendengarkan, atau

---

<sup>26</sup> Eka N.A.M Sihombing dan Cynthia Hadita, 2022, *Penelitian Hukum*, Setara Press, Malang, hlm. 51.

melakukan penelitian langsung melalui internet.<sup>27</sup>

#### 5. Analisa Data

Analisa data dalam penelitian hukum normatif memerlukan pendekatan sistematis untuk menginterpretasikan bahan hukum primer dan sekunder secara komprehensif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif normatif yang berfokus pada penafsiran hukum (*legal interpretation*) dan konstruksi hukum (*legal construction*) terhadap regulasi ketenagakerjaan terkait *driver online*.

### G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dirancang dalam penelitian ini dengan tujuan memberikan kemudahan bagi pembaca untuk memahami substansi penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut, sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri atas:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi dari latar belakang permasalahan, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teori dan kerangka konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tinjauan umum tentang kerangka teori dan kerangka konsep yang ada dalam penelitian ini.

#### **BAB III Unsur-Unsur Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap *Driver online***

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan mengenai apakah *driver online* memenuhi unsur-unsur sebagai pekerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>27</sup> Mukti Fajar Dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm.160.

**BAB IV      Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap *Driver online* Dalam Perolehan Bonus Hari Raya Menurut Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia**

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap *driver online* dalam perolehan bonus hari raya menurut regulasi ketenagakerjaan Indonesia

**BAB V      PENUTUP**

Bab ini berisi dari kesimpulan dan saran.

