

Perlindungan Hukum Dengan Hak-Hak Pekerja Di PT Grab Semarang

Asep Iswahyudi Rachman*

* Mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Hukum Fakultas Hukum UNISSULA Semarang, email svteams08@gmail.com

Abstrak

Perkembangan perusahaan transportasi darat di kota semarang sekarang ini sudah banyak memakai teknologi aplikasi dalam memesan antar jemput dan pengiriman barang secara online. Semakin banyaknya pengguna transportasi online terutama dalam penggunaan GRAB di kota semarang.

Grab berdiri sejak tahun 2012 yang sudah memiliki banyak cabang di asia, terutama di indonesia, dengan berbagai fitur layanan menggunakan, mobil, taksi, motor dan layanan pengiriman. Pada Penelitian ini akan membahas hak-hak yang diterima oleh pekerja di PT GRAB Semarang untuk melindungi pekerja dengan hukum yang berlaku di indonesia.

Kata Kunci : Pekerja Grab, Perlindungan Hukum, Hak Pekerja, Layanan Online

Abstract

The development of land transportation company in Semarang city now it's a lot of application technology in ordering shuttle and delivery of goods online. More and more online transport users especially in the use of GRAB in Semarang city.

Grab stands in 2012 which already has many branches in asia, especially in Indonesia, with various service features using, car, taxi, motor and shipping service. In this study will discuss the rights received by workers at PT GRAB Semarang to protect workers with applicable laws in Indonesia.

Keywords: Grab Workers, Legal Protection, Worker Rights, Online Services

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan di asia dalam bidang transportasi membutuhkan prasarana dan sarana yang memadai untuk mendukung perkembangan dunia usaha khususnya dalam transportasi darat. Perkembangan yang menjurus pada teknologi yang semakin maju memudahkan pengguna dalam berinteraksi untuk memenuhi kebutuhan dalam angkutan jalan darat. Transportasi darat merupakan media yang paling sering digunakan masyarakat dibandingkan transportasi laut dan udara (Elfrida,2009).

Transportasi merupakan salah satu sarana perhubungan yang sangat penting dalam segala hal aktivitas manusia. Semakin berkembang sarana transportasi semakin mudah terjalin hubungan antar manusia. Sejak jaman-jaman purba mobilitas masyarakat manusia telah terjadi. Perpindahan penduduk dari satu tempat ke tempat yang lain telah terjadi. Mobilitas penduduk ini diikuti juga oleh mobilitas barang yang dibawa oleh mereka. Oleh karena itu sarana transportasi sejak masa lampau telah dibutuhkan oleh manusia. Pada masa sekarang dimana mobilitas manusia dan barang sangat tinggi, dan terjadi bukan hanya didalam satu wilayah tetapi juga antar pulau dan bahkan antar Negara, maka sarana transportasi sangat memegang peranan yang penting.

Fenomena jasa transportasi berbasis aplikasi online sebenarnya merupakan jawaban atas kebutuhan masyarakat akan transportasi yang mudah di dapatkan, nyaman, cepat, dan murah. Banyak faktor yang membuat aplikasi berbasis online ini dibutuhkan oleh banyak masyarakat khususnya di kota-kota besar khususnya Seperti Kota Semarang. transportasi online sudah menjadi sebuah moda alternatif yang diinginkan masyarakat setelah sebelumnya masyarakat harus menggunakan moda

transportasi konvensional yang menuai beberapa masalah seperti minimnya keamanan dan kenyamanan ketika menggunakan bis umum yang seringkali sudah tidak layak beroperasi maupun faktor-faktor lainnya. menjadi sebuah moda alternatif yang diinginkan masyarakat setelah sebelumnya masyarakat harus menggunakan moda transportasi konvensional yang menuai beberapa masalah seperti minimnya keamanan dan kenyamanan ketika menggunakan bis umum yang seringkali sudah tidak layak beroperasi maupun faktor-faktor lainnya (Andika Wijaya, 2016)

Adanya fenomena transportasi berbasis aplikasi *online* ini erat berhubungan dengan kegiatan pengangkutan yang secara yuridis merujuk pada UU No. 22 Tahun 2009. Hal ini jelas memberikan definisi tentang pengangkutan. Namun undang-undang tersebut tidak memberikan gambaran yang jelas mengenai transportasi yang bersifat *online* yang dihubungkan dengan Undang- Undang ITE sebagai wadah aplikasi *online* tersebut. Maka dari itu pemerintah dalam hal ini Kementerian Perhubungan membahas suatu permasalahan yang muncul karena adanya perkembangan teknologi yang dikaitkan dengan aplikasi *online*. Maka dari itu Kementerian Perhubungan membuat suatu peraturan yang tujuannya untuk membuat gambaran yang jelas tentang transportasi berbasis aplikasi tersebut dan juga memberikan ketentuan-ketentuan dan payung hukum terhadap transportasi berbasis aplikasi ini dengan mengeluarkan Peraturan Kementerian Perhubungan Nomor 32 Tahun 2017.

Di dalam dunia akademisi maupun praktisi hukum bahwa “hukum selalu tertinggal dari perkembangan masyarakatnya” atau “perkembangan masyarakat selalu berada satu atau lebih langkah di depan hukum yang ada”. Kontroversi yang muncul dalam kasus transportasi berbasis aplikasi dengan Menteri Perhubungan Republik Indonesia merupakan bukti nyata dengan membuat suatu peraturan yang berasal dari Kementerian Perhubungan. Benarlah jika dikatakan bahwa perkembangan masyarakat akan selalu menerbitkan benturan kepentingan, baik benturan kepentingan antar anggota masyarakat, antar kelompok masyarakat, hingga benturan kepentingan antar negara merupakan asal usul dari kelahiran hukum.

Perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi berbasis aplikasi online sebelumnya di atur dalam Surat Pemberitahuan Nomor: UM.3012/1/21/Phb/2015 tanggal 9 November 2015 yang dikeluarkan oleh Menteri Perhubungan Republik Indonesia Bapak Ignasius Jonan (Andika Wijaya, 2016) Namun menuai pro dan kontra, yang akhirnya pemerintah melalui Menteri Perhubungan dan Komisi V DPR RI akhirnya resmi menerbitkan aturan regulasi terbaru mengenai transportasi umum, yakni melalui Peraturan Menteri Perhubungan (Permenhub) No. 32 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Angkutan Orang Dengan Kendaraan Bermotor Umum Tidak Dalam Trayek seperti taksi, angkutan sewa, carter, pariwisata, dan termasuk didalamnya layanan taksi online

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai, dan tertib. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakkan hukum. Penegakkan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tertib, aman dan damai.

Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsure pekerjaan, upah, dan perintah. Dari pengertian itu terlihat tiga unsur hubungan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan, unsur ini terpenuhi jika pekerja hanya melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan. Dalam praktiknya, driver grab tidak menerima perintah kerja dari perusahaan, melainkan dari pelanggan dan dikerjakan secara pribadi seperti halnya tukang ojek pada umumnya.

2. Upah, unsur ini terpenuhi jika pekerja menerima kompensasi berupa uang tertentu yang besar jumlahnya tetap dalam periode tertentu, bukan berdasarkan komisi atau bagi hasil. Driver tidak mendapatkan gaji dari perusahaan, justru para driver harus membagi 20 (dua puluh) persen pendapatannya ke perusahaan.

Jasa transportasi online yang ada disemarang salah satunya adalah grab, merupakan perusahaan jasa transportasi yang bergerak dalam berbagai bidang menggunakan teknologi online dengan berbagai jasa layanan seperti taksi, mobil, ojek, kurir, grabfood, hitchbike, hitch car, dan parcel. Sampai pada tahun 2018 grab sudah beroperasi di asia yang mencapai 8 negara seperti singapore, malaysia, indonesia, thailand, vietnam, philippines, myanmas dan cambodia

Mengingat penting dan strategisnya peran lalu-lintas dan angkutan jalan yang menguasai hajat hidup orang banyak serta sangat penting bagi seluruh masyarakat, maka pembangunan dan pengembangan prasarana dan sarana pengangkutan perlu di tata dan dikembangkan dalam sistem terpadu dan kepentingan masyarakat umum. Secara teoretis hubungan hukum menghendaki adanya kesetaraan di antara para pihak, akan tetapi dalam praktiknya hubungan hukum tersebut sering berjalan tidak seimbang terutama dalam hubungan hukum antara penyedia jasa dan penyewa.

Perlindungan hukum bagi pekerja yang menggunakan aplikasi grab sebagai mata pencarian, yang sudah terdaftar sebagai pekerja di grab seharusnya memiliki perlindungan hukum yang jelas, untuk menjamin hak-hak pekerja seperti yang tercantum dalam menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat dilakukan dengan pengaturan hubungan kerja melalui perjanjian kerja yang di dalamnya memuat unsur upah, pekerjaan dan perintah. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu. Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban subjek hukum agar masing-masing subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar.

Hukum adalah keseluruhan norma yang oleh penguasa negara atau penguasa masyarakat yang berwenang menetapkan hukum yang di anggap sebagai peraturan yang mengikat bagi sebagian atau seluruh anggota masyarakat dengan tujuan untuk mengadakan suatu tatanan yang dikehendaki oleh penguasa tersebut (Asyhadi Zaeni, 2012) Manusia adalah ciptaan Tuhan yang memiliki kekuasaan yang dapat berbuat untuk mengeksploitasi dan mengeksplorasi dunia. Kekuasaan yang menjadi titik sentral dari seluruh kehidupan manusia dalam melakukan kegiatan di dunia.

Manusia merupakan pelaku atau subyek bukan alat atau obyek yang memiliki kepentingan dan tuntutan yang di harapkan dapat terlaksana dengan baik. (Sudikno Mertokusumo : 2012 : 13) Kaidah hukum melindungi kepentingan manusia terhadap bahaya yang mengancam juga mengatur hubungan diantara manusia. Mengatur hubungan diantara manusia agar tercipta ketertiban atau stabilitas dan diharapkan dapat dicegah atau diatasi terjadinya konflik atau gangguan kepentingan-kepentingan. Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam arti tidak menimbulkan keraguaraguan (multi tafsir) dan logis dalam arti ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontestasinorma, reduksi norma, atau distorsi norma. Peran pemerintah dan pengadilan dalam menjaga kepastian hukum sangat penting. Pemerintah tidak boleh menerbitkan aturan pelaksanaan yang tidak diatur oleh undang-undang atau bertentangan dengan undang-undang. Apabila hal itu terjadi, pengadilan harus menyatakan bahwa peraturan demikian batal demi hukum, artinya dianggap tidak pernah ada sehingga akibat yang terjadi karena adanya peraturan itu

harus dipulihkan seperti sediakala. Maka dari itu diperlukan sebuah perlindungan hukum terhadap pekerja yang dalam kaitannya terhadap penyelenggara jasa dari para pekerja Grab.

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang diatas, maka didapatkan rumusan masalah adalah sebagai berikut: 1. Apa saja perlindungan hukum yang dapat di terima oleh pekerja di PT. PT. GRAB SEMARANG? 2. Bagaimana perlindungan hukum dan hak hak yang di terima oleh pekerja di PT. PT. GRAB SEMARANG ?

Metode Penelitian

Jenis Penelitian Penelitian ini adalah Normatif, yaitu penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana. Penelitian jenis normatif ini menggunakan analisis kualitatif yakni dengan menjelaskan data-data yang ada dengan kata-kata atau pernyataan bukan dengan angka-angka.

Data Penelitian dan Bahan Hukum Data ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data hukum primer adalah data yang di ambil dari wawancara secara struktur maupun bebas dengan responden maupun narasumber yang terkait dengan permasalahan penelitian. Data hukum primer, merupakan bahan pustaka yang berisikan peraturan perundang undangan yang terdiri dari : Undang-undang Dasar 1945 , Peraturan Perundang undangan lain yang berkaitan dengan penelitian.

Data sekunder merupakan bahan penelitian yang diambil dari studi kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder bahan hukum tersier. Data hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang erat kaitanya dengan bahan hukum primer, dan dapat membantu untuk proses analisis yaitu : a. Buku-buku ilmiah yang terkait b. Dokumen dokumen yang terkait c. Makalah makalah seminar yang terkait d. Jurnal jurnal dan iteratur yang terkait .

Bahan hukum tersier yaitu berupa kamus dan ensiklopedi. Narasumber dan Bahan Hukum 1. Narasumber Narasumber dalam penelitian ini ialah perusahaan PT. GRAB SEMARANG. 2. Responden Responden dalam penelitian ini ialah Manager PT. GRAB SEMARANG dan para pekerja di PT. GRAB SEMARANG. Teknik Pengumpulan Data dilakukan dengan 1) Wawancara: Wawancara dilakukan kepada narasumber, yaitu para pekerja yang berkaitan dengan penelitian; 2) Studi pustaka: Dokumentasi dengan menelaah arsip-arsip yang relevan dengan data penelitian yang diperlukan.

Lokasi Penelitian di 3 kantor yang berlokasi di (1) jalan kelud raya gedung UTC Hall D, Petompon, Gajahmungkur, Semarang Tengah; (2) Jalan Kapten Piere Tendean No.21, Sekayu, Semarang Tengah; (3) Jl. Widoharjo, Rejomulyo, Semarang Timur

Teknik Pengambilan Sampel Teknik pengambilan sampel yang di gunakan disini adalah sistem random sampling yaitu setiap individu mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Metode Pendekatan Dalam penelitian hukum ini, metode yang di pergunakan selalu berusaha menguraikan penalaran, dalil dalil, potsulat dan proposisi-proposisi yang menjadi latar belakang setiap langkah penelitian tersebut. Sehingga alternatif-alternatif dan petunjuk-petunjuk yang di peroleh dapat dipergunakan sebagai perbandingan dari unsur unsur yang sangat penting.

Penelitian mempunyai hakekat sebagai penemuan informasi lewat prosedur tertentu atau lewat prosedur terstandar. Dengan prosedur tertentu itu diharapkan orang lain dapat mengikuti, mengulangi, atau memeriksa validitas dan keteradalan informasi yang di teliti Teknik Analisis Data Analisis yang diperoleh dari penelitian ini, nantinya akan dilaksanakan secara deskriptif kualitatif yaitu mengelompokkan data serta menyeleksi data tersebut dari penelitian yang dilakukan dengan berpedoman dengan permasalahan yang akan diteliti, kemudian hasil tersebut disusun secara sistematis dan merupakan data yang kongkrit.

HASIL PENELITIAN

Grab (sebelumnya dikenal sebagai GrabTaxi) adalah sebuah perusahaan asal Malaysia yang melayani aplikasi penyedia transportasi dan tersedia di enam negara di Asia Tenggara, yakni Malaysia, Singapura, Thailand, Vietnam, Indonesia, dan Filipina. Grab memiliki visi untuk merevolusi industri pertaksian di Asia Tenggara, sehingga dapat memberikan keamanan serta kenyamanan bagi pengguna kendaraan seantero Asia Tenggara. Hingga bulan Maret 2015, jumlah pengguna Grab mencapai 3,8 juta pengguna. Grab tersedia untuk sistem operasi Android, iOS, dan BlackBerry.

Di Indonesia, Grab melayani pemesanan kendaraan seperti ojek, mobil, dan taksi serta pengiriman barang, pembelian makanan, dan penyewaan mobil. Saat ini Grab tersedia di 63 kota di seluruh Indonesia.

Sejarah berdirinya Grab Pada tahun 2012 dikabarkan ada sekelompok teman yang sedang menikmati teh bersama. Seperti warga Asia Tenggara pada umumnya, mereka mulai mengeluh tentang sulitnya mendapat taksi. Mereka memutuskan untuk menyelesaikan masalah ini. Mereka merupakan inisiator kami, Grab (yang saat itu dikenal sebagai MyTeksi). Dalam waktu singkat, tujuan sederhana kami bertransformasi menjadi sesuatu yang lebih besar – membuat Asia Tenggara jadi tempat yang lebih baik.

Pilihan dalam Grab mulai dari taksi, mobil, sepeda motor, atau kendaraan lainnya, semua perjalanan kami dipatok dengan harga yang tepat. Jadi ada pilihan untuk segala kebutuhan. Jasa Transportasi dilakukan dari pintu-ke-pintu harus dapat dijangkau oleh semua orang. Bukan hanya karena itu adalah sesuatu yang menyenangkan. Tapi karena bagi orang berkebutuhan khusus, hal ini adalah sesuatu yang wajib dimiliki. Jasa ini selalu ada sepanjang hari mulai dari pagi.

Di Kota Semarang Grab memiliki 3 kantor yang berlokasi di (1) jalan kelud raya gedung UTC Hall D, Petompon, Gajahmungkur, Semarang Tengah (2)Jalan Kapten Piere Tendean No.21, Sekayu, Semarang Tengah,(3) Jl. Widoharjo, Rejomulyo, Semarang Timur.

Analisis Hak Pekerja

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hak-Hak Pekerja

a. UUD 1945 (Hasil Amandemen)

1) Pasal 27 (2)

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

2) Pasal 28

Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-undang.

3) Pasal 28 A (Perubahan);

Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.

4) Pasal 28 C (Perubahan);

a) Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.

b) Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya.

5) Pasal 28 D (Perubahan);

a) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

b) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak hubungan kerja.

6) Pasal 28 E (Perubahan)

Ayat 3; Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.

7) Pasal 28 H (Perubahan)

a) Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.

b) Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

b. UU 21 Tahun 2000, (Serikat Pekerja/Serikat Buruh)

Penjelasan Umum

1) Ayat 1

Pekerja/Buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

2) Ayat 2

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin didalam pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hak tersebut pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

3) Ayat 3

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai berlakunya dasar-dasar daripada hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.

4) Ayat 5

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. 16

5) Ayat 7

Masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua pelaku dalam proses produksi perlu bersatu dan menumbuhkembangkan sikap profesional. Di samping itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara. Serikat pekerja/serikat buruh didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.

Penjelasan Pasal;

a. Pasal 1

- 1) Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
- 2) Pengertian Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Pengertian Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.
- 4) Pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b. Pasal 3

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

c. Pasal 4

- 1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberi perlindungan dan pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- 2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi.
- 3) Pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
- 4) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatnya.
- 5) Sebagai sarana meningkatkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundangan–undangan yang berlaku.
- 6) Sebagai sarana menyalurkan aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- 7) Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang–undangan yang berlaku.
- 8) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham diperusahaan.

d. Pasal 12

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.

e. Pasal 14

- 1) Serikat pekerja/buruh tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat pekerja atau serikat buruh di satu perusahaan.
- 2) Dalam hal seorang pekerja/buruh dalam satu perusahaan ternyata tercatat pada lebih dari satu serikat pekerja/buruh, yang bersangkutan harus menyatakan secara tertulis satu serikat pekerja/buruh yang dipilih.

f. Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

g. Pasal 81

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- 2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

h. Pasal 82

- 1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- 2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan..

i. Pasal 88 (Pengupahan);

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a) Upah minimum;
 - b) Upah kerja lembur;
 - c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - e) Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f) Denda dan potongan upah;
 - g) Hal-hal yang dapat diperhitungkan. .
 - h) Pasal 99 (Kesejahteraan)

j. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja

PEMBAHASAN

Hubungan PT. GRAB dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Jadi, suatu hubungan kerja timbul dari perjanjian kerja, bukan perjanjian kemitraan. Definisi perjanjian kerja sendiri dijelaskan dalam Pasal 1 angka 14 UU No. 13/2003 sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban. Jadi perjanjian antara driver dengan pihak GRAB adalah perjanjian kemitraan, UU No. 13/2006 tidak bisa dijadikan landasan hukum. Kedua pihak terikat dengan perjanjian biasa, dalam hal ini kembali dan tunduk pada aturan-aturan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) bagian Perjanjian. Asas *lex specialis derogat lex generalis* tidak berlaku dalam kasus ini.

Hubungan ini bersifat saling menguntungkan dan posisi para pihak setara. Berbeda dengan hubungan kerja, di mana ada atasan dan bawahan. Terkait dengan perjanjian kemitraan yang dilakukan antara driver dan pihak GRAB, dasar hukum yang dapat diambil adalah Pasal 1338 jo Pasal 1320 BW. Disebutkan bahwa perjanjian dikatakan sah jika memenuhi 4 aspek, yaitu:

a. Kata sepakat

Artinya, adanya titik temu di antara para pihak, berdasarkan kepentingan-kepentingan yang berbeda. Dalam kasus GRAB, driver ingin bergabung sebagai mitra perusahaan karena ingin mendapatkan uang dari penumpang, sementara GRAB membantu mencarikan penumpang.

b. Cakap

Berarti dianggap mampu melakukan perbuatan hukum, kecuali orang yang belum dewasa (belum berusia 21 tahun), orang di bawah pengampuan dan orang-orang tertentu yang diatur dalam Undang-Undang. Baik pihak driver maupun GRAB, pastilah orang yang cakap.

c. Suatu hal tertentu

Obyek perjanjian sifatnya harus jelas. Dalam perjanjian GRAB, dijelaskan bahwa sistem yang diterapkan adalah bagi hasil yang diterangkan dalam kesepakatan lain.

d. Suatu sebab yang halal

Tidak boleh objek perjanjian adalah barang yang terlarang menurut hukum, seperti perjanjian perdagangan narkoba, manusia ataupun anak.

Dua syarat pertama adalah syarat subyektif, artinya jika dilanggar mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan (cancelling). Salah satu pihak dapat meminta majelis hakim di pengadilan untuk membatalkan perjanjian. Sedangkan dua syarat terakhir adalah syarat obyektif, di mana jika tidak dipenuhi menyebabkan perjanjian batal demi hukum (nul and void), yaitu perjanjian dianggap tidak pernah ada secara hukum.

Jika ada indikasi salah satu pihak menyimpang dari perjanjian, maka dapatlah dikatakan ini sebagai wanprestasi. Wanprestasi (breach of contract) adalah sebuah pelanggaran terhadap prestasi (performance) yakni ketentuan kontrak atau isi perjanjian. Dalam salah satu asas hukum perjanjian, ada kepastian hukum (pacta sunt servanda) bagi kedua belah pihak.

Perjanjian yang berlaku di antara kedua belah pihak mengikat bagaikan undang-undang, tapi hanya berlaku bagi para pihak tersebut, tidak bagi orang lain yang tidak turut serta dalam perjanjian (asas personality). Karena ada asas kepastian hukum, maka hakim dapat memaksa agar pihak yang melanggar, baik dalam pemenuhan hak ataupun kewajiban dalam perjanjian, agar melaksanakannya bahkan hakim dapat memerintahkan pihak yang melanggar untuk membayar ganti rugi. Selain itu, ada asas i'tikad baik, di mana para pihak harus membuat perjanjian dengan jujur, terbuka dan saling percaya. Lantas pertanyaannya, terpenuhikah asas i'tikad baik dalam perjanjian GRAB ini? Kembali ke wanprestasi, di mana bentukbentuk

Wanprestasi sendiri terbagi dalam 4 macam:

- a. Tidak melaksanakan prestasi sama sekali.
- b. Ada prestasi, tetapi tidak sesuai harapan.
- c. Memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat waktu.
- d. Melakukan sesuatu yang menurut perikatan/perjanjian tidak boleh dilakukan, demi tercapainya sebuah prestasi.

Perlu adanya pendekatan personal (personal approach) untuk menjelaskan hal-hal yang belum dipahami bagi para pihak. Selain itu, kehadiran GRAB sendiri pada awalnya adalah untuk mensejahterakan tukang ojek, di mana kadang omset yang dihasilkan tidak menentu GRAB. Segingga jika terbukti melakukan wanprestasi maka ada lima kemungkinan berupa (Pasal 1276 KUHP) tentang

- a. Memenuhi/melaksanakan perjanjian
- b. Memenuhi perjanjian disertai keharusan membayar ganti rugi.
- c. Membayar ganti rugi.
- d. Membatalkan perjanjian, dan
- e. Membatalkan perjanjian disertai dengan ganti rugi.

Hubungan Perusahaan dan Pekerja pada PT. GRAB

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang tetenagakerjaan) sebenarnya sudah memberi rambu-rambu untuk melihat ada tidaknya suatu hubungan kerja. Menentukan ada tidaknya hubungan kerja ini penting agar kita bisa melihat apakah ada hubungan „pekerja dan pengusaha“ di sana.

Kalau tidak ada hubungan kerja, berarti tidak ada istilah pekerja dan pengusaha. Yang ada hanyalah mitra. Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dari pengertian itu terlihat tiga unsur hubungan kerja, yaitu pekerjaan, upah dan perintah. Sayangnya, bagian Penjelasan Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan lebih jauh dan detail dari unsur-unsur hubungan kerja tersebut. Tidak adanya penjelasan lebih jauh mengenai unsur-unsur hubungan kerja tersebut membuat setiap pihak memiliki penafsirannya masing-masing.

Oleh karena peraturan di bidang ketenagakerjaan tidak menjelaskan lebih lanjut unsur hubungan kerja, maka penting untuk melihat bagaimana pandangan pengadilan terhadap ketiga unsur tersebut. Pada putusan Mahkamah Agung Nomor 841 K/Pdt.Sus/2009 dalam perkara antara sopir taksi dan perusahaan taksi misalnya. Dalam perkara itu MA menyatakan tidak ada unsur upah karena para sopir taksi hanya menerima komisi/persentase. Selain itu, tidak ada unsur perintah karena sopir taksi diberi kebebasan mencari penumpangnya sendiri.

Sebaliknya, pada putusan Mahkamah Agung Nomor 276 K/Pdt.Sus/2013 dalam perkara antara perusahaan di bidang logistik dan sopir. Dalam perkara itu MA mengamini putusan tingkat sebelumnya yang menyatakan ada hubungan kerja antara perusahaan dan sopir tersebut. Alasannya adalah adanya unsur pekerjaan karena sopir hanya mengangkut muatan yang disediakan perusahaan. Bukan disediakan/dicari sendiri oleh sopir. Dari dua putusan Mahkamah Agung di atas dapat ditarik kesimpulan mengenai unsur-unsur hubungan kerja sebagai berikut:

- a. Pekerjaan: unsur ini terpenuhi jika pekerja hanya melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan.
- b. Upah: unsur ini terpenuhi jika pekerja menerima kompensasi berupa uang tertentu yang besar jumlahnya tetap dalam periode tertentu. Bukan berdasarkan komisi/persentase.
- c. Perintah: unsur ini terpenuhi jika pemberi perintah kerja adalah perusahaan. Bukan atas inisiatif pekerja. Lalu bagaimana dengan fenomena ojek online? Berdasarkan pemberitaan media, para pengemudi ojek ini tidak mendapatkan gaji dari perusahaan aplikasi. Justru para penGRAB harus membagi 10 hingga 20 persen pendapatannya ke perusahaan. Berapa pendapatan penGRAB tergantung seberapa banyak penumpang yang bisa ia antar. Perintah mengantar penumpang juga tidak datang dari perusahaan, melainkan dari penumpang dan tentu atas kesediaan penGRAB. Dalam kondisi itu terlihat tidak ada unsur hubungan kerja pada relasi penGRAB dan perusahaan penyedia aplikasi.

Hukum adalah sistem yang terpenting dalam pelaksanaan atas rangkaian kekuasaan kelembagaan dari bentuk penyalahgunaan kekuasaan dalam bidang politik, ekonomi dan masyarakat dalam berbagai cara dan bertindak, sebagai perantara utama dalam hubungan sosial antar masyarakat terhadap kriminalisasi dalam hukum pidana, hukum pidana yang berupayakan cara negara dapat menuntut pelaku dalam konstitusi hukum menyediakan kerangka kerja bagi penciptaan hukum, perlindungan hak asasi manusia dan memperluas kekuasaan politik serta cara perwakilan mereka yang akan dipilih. Administratif hukum digunakan untuk meninjau kembali keputusan dari pemerintah, sementara hukum internasional mengatur persoalan antara berdaulat negara dalam kegiatan mulai

dari perdagangan lingkungan peraturan atau tindakan militer. filsuf Aristotle menyatakan bahwa "Sebuah supremasi hukum akan jauh lebih baik dari pada dibandingkan dengan peraturan tirani yang merajalela.

Untuk dapat menempatkan segala permasalahan sesuai dengan porsinya, setiap orang harus mengikuti hukum yang berlaku. Berikut ini adalah infografis yang disadur dari hukumonline.com mengenai hubungan antara sopir ojek dengan perusahaan ojek online yang saat ini marak di Indonesia terutama dikota-kota besar.

a. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

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

Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan. Selain perlindungan tenaga kerja di atas, terdapat perlindungan lain terhadap pekerja yaitu: Norma Keselamatan Kerja, meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan. Norma kesehatan kerja dan higiene kesehatan perusahaan, yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penetapan standar kesehatan kerja.

Norma kerja, berupa perlindungan hak tenaga kerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan, dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja. Norma kecelakaan kerja, berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi.

Selain perlindungan terhadap pekerjanya, terdapat jenis perlindungan lain, yaitu:

1) Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Program Jamsostek pengaturannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menurut Pasal 1 ayat (1) Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Program Jamsostek merupakan kelanjutan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977.

2) Perlindungan keselamatan dan kesehatan

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan

kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

3) Perlindungan upah

Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang majikan wajib membayar upah itu. Pengupahan merupakan aspek penting dari perlindungan pekerja/buruh sebagaimana ditegaskan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Abdul Khakim, 2003)

Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja PT GRAB

Perlindungan hukum yang didapatkan para pekerja PT. GRAB telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan sebagaimana para pekerja GRAB berhak mendapatkan perlindungan hukum dari PT. GRAB. PT. GRAB memang merupakan salah satu inovasi teknologi digital yang jenius karena mampu memadukan antara teknologi digital dan sebuah pekerjaan dari kaum terpinggirkan, yaitu tukang ojek.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa para pekerja GRAB berhak mendapatkan perlindungan hukum tentang hak-hak di PT. GRAB Yogyakarta, sebagaimana telah di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hak-hak seorang karyawan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang perlu diketahui :

a. Hak Pekerja dalam Hubungan Kerja

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Moral dan kesusilaan.
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003).

b. Hak Dasar Pekerja atas Jaminan Sosial dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi:

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja
- b) Jaminan kematian
- c) Jaminan Hari Tua
- d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, KEPRES Nomor 22 Tahun 1993 Peraturan Perundang-Undangan Nomor 14 tahun 1993, Peraturan Menteri Nomor 04 Tahun 1993 dan Peraturan Menteri Nomor 01 Tahun 1998, keselamatan dan kesehatan kerjaberhak meminta kepada pengusaha untuk

dilaksanakannya semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syaratkeselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya.

c. Hak Dasar Pekerja atas Perlindungan Upah

Setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, jika buruh sendiri sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal sebagaimana dimaksud dibawah ini, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Pekerja menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari.
- 2) Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- 3) Menghentikan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- 4) Membaptiskan anak, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- 5) Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- 6) Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak/menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- 7) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 hari.

Pekeja Grab tidak memiliki hak dalam perlindungan upah, dimana tertaut dalam peraturan dimana pekerja grab hanya sebagai mitra Grab. Adapun pekerja grab tidak mendapatkan seperti

- 1) Hak Dasar Pekerja atas Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur
- 2) Hak Dasar Untuk Membuat PKB
- 3) Hak Dasar Mogok
- 4) Hak Dasar Khusus Untuk Pekerja Perempuan
- 5) Hak Dasar Pekerja Mendapat Perlindungan Atas Tindakan PHK

Dimana Hak-hak tersebut yang dapat dijalankan apabila menjadi pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, PT GRAB secara resmi dan bukan sebagai mitra kerja.

d. Landasan Hukum Ketenagakerjaan

- 1) Undang-Undang Tahun 1945
 - a. Pasal 27 (2) : Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
 - b. Pasal 28: Berserikat & berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan/tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.
- 2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang persetujuan konvensi ILO No. 98 (1949); tentang berlakunya dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama.
- 3) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970; tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- 4) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992; tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992; tentang Dana Pensiun.
- 6) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000; tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- 7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; tentang Ketenagakerjaan.

e. Hasil Wawancara Para Pekerja GRAB

Menurut hasil wawancara terhadap responden pada pekerja GRAB menyatakan hambatan tentang perlindungan hukum di PT GRAB adalah Sebagai Berikut :

- 1) Tarif Grab lebih rendah dari tarif ojek secara umum atau ojek konvensional dan tarif taksi juga sama lebih rendah atau lebih murah dari taksi konvensional. Walaupun Grab memberlakukan tarif berdasarkan jarak dan tarif minimum. Tarif per kilometer Grab adalah Rp. 1.500. namun Grab memberlakukan tarif minimum sebesar Rp. 10.000. dengan demikian, jika biaya yang muncul dibawah Rp. 10.000, maka pengguna wajib membayar tarif minimum yaitu Rp. 10.000. Grab juga mengenakan skema biaya tambahan pada jam-jam sibuk, yaitu sebesar Rp. 5.000.
- 2) Grab memberlakukan sistem tarif flat. Jadi harga perjalanan akan ditentukan di awal, dan pelanggan tidak perlu berkeingintah bila terjebak macet yang lama karena harganya tetaplah sama.
- 3) Pengemudi yang sudah terlatih dan adanya kerja sama dengan pihak keamanan dengan pemerintah.
- 4) Adanya asuransi kecelakaan untuk menjamin pelanggan Grab.
- 5) Kelemahan Grab, Cara aplikasi ini menemukan lokasi tidak efektif karena jangkauan mesin pencarian terlalu luas. Drivernya belum sebanyak Go-jek.
- 6) Maraknya manipulasi oleh driver GRAB. Ini merupakan isu yang harus ditangani secara serius oleh pihak GRAB, dimana terjadi kelemahan sistem yang memungkinkan driver GRAB melakukan order fiktif untuk mendapatkan keuntungan yang berlebih dan sangat merugikan pihak GRAB.
- 7) Selain itu ada pula oknum driver GRAB yang memanfaatkan nomor HP penumpangnya untuk melakukan "menggoda" penumpang tersebut. Mungkin masalah privasi tersebut terlihat sepele, namun data-data tersebut jika dimanfaatkan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab akan sangat merugikan. Bayangkan saja tindak kejahatan yang mungkin muncul ketika seorang yang memiliki niat buruk mengetahui alamat kerja, alamat rumah dan nomor Handphone seseorang belum lagi jika orang tersebut memperhatikan juga keadaan rumah, lingkungan rumah calon korban

f. Kode Etik GRAB

Setiap driver Grab setuju untuk mematuhi sepenuhnya dengan Kode Etik ini:

- 1) Mematuhi semua hukum, peraturan, kebijakan dan pedoman
 - a) Driver harus mematuhi semua peraturan lalu lintas, peraturan, aturan, kebijakan dan pedoman serta Kode Etik ini dan pedoman lebih lanjut yang mungkin dikeluarkan oleh Grab dari waktu ke waktu.
 - b) Driver setuju untuk tidak terlibat dalam aktivitas apapun yang dapat mengganggu atau menurunkan reputasi Grab dan / atau menyebabkan gangguan untuk operasi Grab atau bersekongkol dengan driver lain atau pihak ketiga dengan maksud untuk melakukan tindakan tersebut di atas.
 - c) Grab mempertahankan kebijakan tanpa toleransi mengenai semua pelanggaran dan dapat mengakibatkan suspensi atau penghentian akses pengguna ke aplikasi Grab
 - d) Grab melakukan yang terbaik untuk membawa pengemudi lebih banyak pekerjaan. Oleh karena itu, kita perlu dukungan pengemudi untuk pekerjaan Kode Promosi. Harap menghormati semua pekerjaan Kode Promosi setelah menerima konfirmasi. Dalam hal driver tidak yakin, silakan cek dengan tim layanan pelanggan kami untuk klarifikasi.
 - e) Driver dilarang keras terhadap melakukan setiap tindakan dengan maksud untuk curang atau menipu apakah atau tidak melalui salah 'Promo Code' yang dapat menyebabkan Grab menderita kerugian.

- f) Driver dilarang mengambil bagian dalam demonstrasi ilegal terhadap Grab, menjadi anggota asosiasi terdaftar, menghasut driver lain untuk tidak menggunakan aplikasi Grab, boikot atau mengancam untuk memboikot aplikasi Grab atau tindakan lain yang dapat ditafsirkan untuk melawan kepentingan Grab.
- 2) Profesional dan kualitas pelayanAN
- a) Driver harus menyediakan transportasi yang aman bagi semua penumpang. Keselamatan penumpang dan driver pada platform Grab menjadi perhatian sepenuhnya.
 - b) Grab tidak mentolerir konsumsi setiap obat atau alkohol dengan driver saat menggunakan aplikasi Grab. Ini adalah melawan hukum dan pelanggaran serius terhadap kebijakan keselamatan Grab ini. Selanjutnya, zat ilegal dan wadah terbuka alkohol tidak diizinkan di kendaraan driver '. Jika penumpang percaya sopir mungkin berada di bawah pengaruh obat-obatan atau alkohol, ia memiliki hak untuk mengakhiri perjalanan segera dan layanan pelanggan waspada.
 - c) Driver dilarang memiliki atau menyimpan senjata jenis atau deskripsi apapun di dalam kendaraan mereka sendiri atau pada driver untuk alasan apapun.
 - d) Grab mengambil pandangan yang serius pada mengemudi sembrono, yang membahayakan penumpang dan / atau pengguna jalan lainnya dan ini termasuk: –
 - (1) Mengemudi melawan arah
 - (2) Gagal mematuhi batas kecepatan
 - (3) Gagal untuk menyesuaikan diri dengan lampu lalu lintas
 - (4) Menggunakan ponsel tanpa hands free saat mengemudi
 - (5) Gagal menggunakan sinyal indikator sebelum mengubah atau berubah menjadi persimpangan
 - (6) Melanggar hukum lalu lintas lainnya
 - e) Driver bertanggung jawab untuk menjaga kendaraan mereka sendiri dalam kondisi operasi yang baik, sesuai dengan standar keamanan industri. Driver juga harus menjalani pemeriksaan kesehatan fisik secara teratur sebagaimana diamanatkan atau direkomendasikan oleh peraturan daerah atau sebagai dan ketika diarahkan oleh Grab.
 - f) Driver harus selalu benar dan sopan berpakaian dan menunjukkan perangai yang baik serta berkomunikasi dengan penumpang dengan sopan.
 - g) Driver dilarang mengemudi tanpa lisensi, polis asuransi yang valid dan / atau izin usaha atau izin yang diperlukan untuk menyediakan transportasi untuk menyewa.
 - h) Ambil merekomendasikan bahwa sopir akan selalu mengingatkan penumpang untuk memakai sabuk pengaman (atau helm seperti pada sepeda motor) saat mengendarai.
 - i) Hindari kekerasan dan perilaku agresif setiap saat. Dengan keselamatan dan keamanan sebagai pilar utamanya, Grab tidak membenarkan segala bentuk kekerasan atau agresi. Driver tidak harus menunjukkan perilaku agresif, termasuk masuk ke perselisihan verbal dengan penumpang, menggunakan vulgar atau sindiran atau membuat ancaman atau pukulan fisik dengan penumpang. Dalam hal situasi keluar dari tangan, tidak pernah mengambil tindakan tangan sendiri atau meningkat ketegangan (yaitu Harras atau membuat ancaman, apakah perjalanan ini sedang berlangsung atau telah berakhir). Selalu memilih untuk melaporkan kasus ini ke teman yang pernah berkunjung sesegera mungkin. Kami bertujuan untuk melayani semua pihak memihak dan akan mengambil tindakan seperti yang tepat.
 - j) Driver secara ketat dilarang melakukan segala bentuk pelanggaran seksual, termasuk membuat cabul komentar / teks, pelecehan seksual, kontak fisik yang tidak diinginkan, menahan diri

melanggar hukum, membius, penganiayaan dan pemerkosaan. Ini adalah tindak pidana di bawah hukum dan pelanggaran serius terhadap kebijakan keselamatan Grab ini. Pelanggar akan dituntut melawan hukum.

- k) Ingatlah bahwa pelecehan berbeda menurut masyarakat dan norma-norma pribadi – mengomentari penampilan, mengajukan pertanyaan terlalu pribadi dan melanggar ke dalam ruang pribadi umumnya dianggap tidak pantas. Ambil mendesak driver untuk berhati-hati privasi pengguna lain dan ruang pribadi. SMS penumpang di luar alasan profesional merupakan sebuah bentuk pelecehan dan pelanggaran untuk nya hak untuk keamanan pribadi dan perlindungan data.
- l) Sebagai penyedia transportasi, Driver didorong untuk memberikan bantuan kepada penumpang cacat, terutama ketika memasuki atau hinggap kendaraan.
- m) Driver akan menyetujui permintaan yang wajar dari penumpang seperti menurunkan AC atau volume radio.
- n) Berkaitan dengan penumpang tunanetra yang didampingi oleh anjing pemandu mereka, Driver didorong untuk menerima pemesanan seperti jika tidak menyinggung ajaran agama.
- o) Pengetahuan tentang kondisi lalu lintas seperti pembangunan jalan, kecelakaan besar atau acara outdoor yang dapat menunda perjalanan dianggap keuntungan dalam pekerjaan mereka sendiri dan driver didorong untuk selalu waspada terhadap perkembangan tersebut.
- p) Dalam hal penumpang meninggalkan / nya barang miliknya (termasuk uang tunai) di kendaraan, Driver diwajibkan untuk mengembalikan yang sama untuk penumpang mendesak atau melalui Layanan Pelanggan Grab ini.
- q) Menghormati pemesanan bahwa tawaran driver untuk. Hal ini sangat penting dalam membangun kepercayaan penumpang dan mendorong penumpang lebih untuk menggunakan platform Grab. Lebih penumpang berarti lebih banyak pekerjaan untuk driver secara keseluruhan.
- r) Jangan mentransfer pekerjaan untuk driver lainnya. Dalam hal tidak dapat mengambil penumpang karena keadaan darurat, hubungi penumpang segera sebelum membatalkan pemesanan. Driver sangat dianjurkan untuk tidak membatalkan pekerjaan kecuali dalam keadaan darurat (misalnya obil rusak).
- s) Menunggu penumpang untuk sampai pada titik pick-up. Mengemudi tanpa menunggu mereka memberikan pengalaman yang sangat negatif bagi pelanggan. Hubungi penumpang setelah menunggu selama 5 menit untuk mengkonfirmasi jika mereka masih memerlukan taksi. Silahkan menginformasikan penumpang dan Customer Service jika tidak dapat menunggu lebih lanjut.
- t) Jangan menerima pekerjaan ketika driver memiliki penumpang lain di kapal karena ini akan meningkatkan waktu menunggu penumpang berikutnya.
- u) Driver tidak akan menolak untuk memberikan layanan berdasarkan ras seseorang, agama, asal negara, cacat, orientasi seksual, jenis kelamin, status perkawinan, jenis kelamin, usia atau karakteristik lain yang dilindungi di bawah hukum. jenis perilaku dapat mengakibatkan penghentian akses pengguna ke platform yang Grab. Hal ini tidak sopan untuk membuat komentar yang menghina, atau diskriminatif tentang seseorang atau kelompok, apakah penumpang milik kelompok.
- v) Jangan menetapkan tarif sendiri (Charge misalnya per perjalanan) karena hal ini dapat dianggap sebagai berlebihan. Kumpulkan tarif yang benar sesuai dengan meteran ditambah biaya lainnya yang ditetapkan oleh masing-masing perusahaan, atau platform.

- w) Jangan meminta penumpang untuk membuat pengaturan pesanan pribadi atau tambahan. Ini bertentangan Ambil prinsip menempatkan kendaraan terdekat penumpang. Sopir juga merampas penumpang dari mendapatkan kendaraan dengan cara yang paling efisien.
 - x) Tidak merekomendasikan aplikasi pemesanan taksi lain untuk penumpang. Praktek ini mengganggu dan tidak profesional untuk penumpang.
 - y) Penumpang menghargai kejujuran pada bagian driver. Oleh karena itu, Driver akan memberikan layanan yang didasarkan pada prinsip ini dan tindakan kecurangan, seperti gagal untuk memberikan atau memberikan keseimbangan kurang dari apa yang penumpang atau mengambil rute yang lebih panjang dari yang diperlukan (kecuali ada alasan yang sah untuk itu atau diminta secara khusus oleh penumpang) dilarang.
 - z) Driver secara ketat dilarang menghubungi penumpang melalui saluran atau platform kecuali untuk tujuan kerja. Tekan 'Drop Off' / 'End Job' hanya setelah penumpang telah turun dari kendaraan
- 3) Prosedur gawat darurat
- a) Segera menyampaikan informasi darurat kepada Grab. Kami ingin membantu dalam segala hal.
 - b) Jika sewaktu-waktu Driver merasa bahwa ada dihadapkan dengan situasi yang membutuhkan perhatian darurat, hubungi nomor layanan darurat di daerah situasi. Setelah semua pihak yang aman dan situasi telah ditangani oleh pihak berwenang, silakan kemudian memberitahu Grab. Kami akan membantu dan mengambil tindakan yang tepat sesuai kebutuhan, termasuk bekerja sama dengan penegak hukum.
- 4) Peningkatan dan pelatihan berkelanjutan
- a) Jadilah terbuka untuk umpan balik dan pelatihan lebih lanjut. Pada Grab, kami berkomitmen untuk perbaikan berkesinambungan untuk standar pelayanan.
 - b) Grab menerapkan penumpang dan umpan balik driver sistem dua arah, serta sistem audit penumpang misteri. Kami juga menegakkan evaluasi berkesinambungan kesesuaian pengemudi dan kinerja, dan umpan balik yang sesuai. Dalam kebanyakan kasus, kami bertujuan untuk bekerja sama dengan driver melalui sesi umpan balik, kegiatan pelatihan, lokakarya dan audit dll Hasil dari upaya ini tergantung pada penerimaan dari pengemudi.
 - c) Driver yang diperlukan untuk menghadiri sesi pelatihan yang diatur oleh Grab atau agennya kecuali keadaan darurat atau karena alasan tidak dapat dihindari lainnya. Dalam situasi seperti itu, sesi pengganti dapat diatur di kemudian hari.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian tentang perlindungan hukum hak pekerja di PT GRAB dapat disimpulkan :

1. Mendapatkan perlindungan terutama dari asuransi kecelakaan yang menjamin pekerja dan penumpang
2. UU 13/2003, pekerja dengan hubungan hukum pekerjaan berdasarkan kemitraan tak harus tunduk pada ketentuan waktu kerja, tak tunduk pada ketentuan istirahat cuti, tak tunduk berapa hari kerja dalam seminggu dan tak tunduk sakit berupah.
3. Pekerja tidak berhak menuntut hak-hak yang biasa diterima pekerja pada umumnya seperti upah lembur, jamsostek maupun pesangon jika hubungan kerjasama mereka berakhir

Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan tentang perlindungan hukum hak pekerja saran untuk PT GRAB dan pekerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerja harus sadar bahwa mereka hanya mitra bukan karyawan tetap pada PT GRAB sehingga tidak perlu menuntut hal yang berhubungan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Aturan dalam PT Grab dimaksudkan agar tidak terjadi bentrokan pada para driver dengan ojek pangkalan dan taksi pangkalan
3. PT. GRAB harus lebih tegas dalam mengatur sistem-sistem yang ada di peraturan sehingga tidak terjadi demo
4. PT GRAB harus memberi perhatian kepada para driver seperti yang telah diambil dalam pembahasan sehingga dapat menjamin keselamatan driver dan pelanggan
5. PT. GRAB juga harus lebih memberikan perlindungan hukum kepada drivernya. Sehingga mereka lebih terlindungi oleh hukum dan mendapatkan hak haknya sebagai pekerja

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra AdityaBakti, Bandung

Andika Wijaya, Aspek Hukum Bisnis Transportasi Jalan Online, (Jakarta: Sinar Grafika), 2016.

Asyhadi Zaeni, Hukum Bisnis : Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia (jakarta : Rajawali Pers 2012.

Elfrida Gultom, Hukum Pengangkutan Darat, (Jakarta: Literata Lintas Media 2009.

Peraturan Menteri Perhubungan (Permenhub) No. 32 Tahun 2017

Sudikno Mertokusumo, SH. Teori Hukum (Edisi Revisi). (Jogjakarta : Cahaya Atma, 2012)

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

www.grab.com/id/about/(dikutip 25 februari 2018)