BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam Volume 05, Nomor 02, Des. 2020
Terakreditasi Nomor SK: B/4130/E5/.2.1/2019 E-ISSN 2541-2671. Hal. 1-14

Aturan Main Pada Keselamatan Kerja Ojek Online: Studi Kasus di Pt. Gojek Indonesia Cabang Surabaya

Arini Alfi Salsabila[1], Anita Kristina[2*]

Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.
Jalan Raya Telang PO BOX 2 Kamal, Bangkalan, 69162,Indonesia

Abstract: *This study analyzes the rules that govern the protection provided by companies both wage protection for the consequences of the magnitude of the risk and protection from the risk of workplace accidents. A qualitative case study approach is used in this research. Data collection through in-depth interviews with informants namely representatives of the management of PT. Gojek Indonesia Surabaya branch and representatives of online motorcycle taxi workers who have worked for at least three months. The results of this study found that companies build and maintain institutional arrangements through rules, both formally and informally (agreements). The wage system is carried out by the driver doing the order service and also a bonus system from the company. Workers also have rights and obligations and the company will provide sanctions and rewards. The company's efforts to reduce the risk of work accidents are also related to the company's commitment through insurance facilities, the company also cooperates with the police regarding the safety of workers and passengers, and also provides welfare programs. The conclusion in this study that the safety of online motorcycle taxi workers is given by the company in the mechanism of institutional rules in the mechanism of work protection.*

Keywords: *Rules of the Game, Online Workers, Safety, Protection*

Paper type: *Research paper*

***Corresponding author**: *anita_amanda_ali@yahoo.com/anita.kristina@trunojoyo.ac.id*
Received: 14 Agustus 2020; Accepted: 7 Oktober 2020; Available online: 26 November 2020; Published regularly: Desember 2020

Cite this document: Salsabila, A.A., & Kristina, A. (2020). Aturan main pada keselamatan kerja ojek online: studi kasus di PT. Gojek Indonesia cabang Surabaya. *BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam, 5*(2), 1-14

Copyright © 2020, BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam
http://ejournal.unhasy.ac.id/index.php/bisei

Abstrak: *Penelitian ini menganalisis aturan main yang mengatur perlindungan yang diberikan oleh perusahaan baik perlindungan secara upah atas konsekuensi besarnya resiko maupun perlindungan atas resiko kecelakaan kerja. Pendekatan kualitatif studi kasus digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan informan yaitu perwakilan dari manajemen PT. Gojek Indonesia cabang Surabaya dan perwakilan pekerja ojek online yang sudah bekerja minimal tiga bulan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa perusahaan membangun dan memelihara tatanan kelembagaan melalui aturan main, baik secara formal maupun informal (kesepakatan). Sistem upah yang dilakukan dengan cara pengemudi melakukan layanan order dan juga adanya sistem bonus dari perusahaan. Pekerja juga memiliki hak dan kewajiban serta perusahaan akan memberikan sanksi dan reward. Upaya perusahaan dalam mengurangi resiko kecelakaan kerja juga dikaitkan komitmen perusahaan melalui fasilitas asuransi, perusahaan juga bekerjasama dengan kepolisian terkait keamanan pekerja dan penumpang, dan juga memberikan program kesejahteraan. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa keselamatan kerja pekerja ojek online diberikan perusahaan dalam mekanisme aturan main kelembagaan dalam mekanisme perlindungan kerja.*

Kata kunci: *Aturan Main, Ojek Online, Keselamatan Kerja, Perlindungan Kerja*

Pendahuluan

Salah satu perusahaan transportasi berbasis *online* yang ada di Indonesia adalah Gojek, yang kini sudah tersebar di kota-kota besar termasuk kota Surabaya. Jasa transportasi *online* ini memiliki banyak jenis layanan seperti jasa antar penumpang *(GoRide)*, jasa antar barang *(GoSend)*, jasa pemesanan makanan *(GoFood)*, jasa pembelian barang *(GoMart)*, jasa pembersih rumah *(GoClean)*, jasa kecantikan *(GoGlam)*, jasa pemesanan mobil pick up untuk membawa banyak barang *(GoBox)*, dan jasa pemijatan *(GoMassage)*. Berbagai jenis jasa yang ditawarkan oleh aplikasi Gojek tidak dapat dijalankan tanpa adanya peran dari pengemudi. Pengemudi Gojek itu sendiri berasal dari berbagai latar belakang mulai dari mahasiswa hingga orang-orang yang telah memiliki pekerjaan yang kemudian menjadikan profesi pengemudi Gojek sebagai pekerjaan sampingan.

Resiko pekerjaan yang berkaitan dengan pengemudi adalah kecelakaan saat menjalankan pekerjaan. Pengemudi online yang sering berada di jalan raya mengalami kecelakaan saat bekerja (Furesgel, 2020; Adireja & Adillah, 2019). Salah satunya cidera parah jika pengemudi mengalami kecelakaan, bahkan resiko ini bukan hanya kecelakaan jalan raya, namun juga resiko keamanan saat bekerja (Pametsa & Pulugurtha, 2016). Kecelakaan jalan raya yang dialami pengemudi online juga marak terjadi (Montoro et al, 2018; Santos et al, 2016). Dengan demikian, jaminan perlindungan keselamatan kerja ini menjadi hal penting untuk disediakan perusahaan ojek online, mengingat usaha transportasi online ini cukup marak.. Tanggung jawab perusahaan penyedia layanan juga memikirkan pada keselamatan penumpang, sedangkan sanksi juga akan diberikan pada pengemudi jika terjadi kecelakaan dan merugikan pelanggan/penumpang (Fillaili, 2019). Begitu juga sebenarnya jaminan atas perlindungan telah diberikan oleh pemerintah melalui respon kebijakan, sehingga perusahaan menyediakan aturan main yang disepakati dan berlaku bagi perusahaan dan

Copyright © 2020, BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam

pekerja (Mutiarin et al, 2019).

Proses perumusan aturan main harus disesuaikan dengan kebijakan pemerintah, sehingga konflik dalam cela kebijakan tidak ditemui. Namun, regulasi kebijakan perlindungan yang berbasis kemitraan belum diatur secara jelas oleh perundang- undangan (Subakdi & Nugroho, 2018). Hubungan kemitraan ketenagakerjaan memuat unsur-unsur formal yakni implementasi keadilan upah, dan hak-hak keselamatan (Khalid, 2019), yaitu muncul pada perundingan atas kesepakatan kerja, perjanjian sub kontrak (Saputra et al, 2020), kompensasi/bonus dengan sistem tertentu diberikan berdasarkan kesepakatan sistem rating (Darma, Gede et al, 2019). Aturan lain yang juga disepakati adalah jam kerja yang berbeda antara pekerja online perempuan dan laki-laki, ini bagian dari perlindungan kerja juga (Furesgel et all, 2020). Namun, masih saja dijumpai kerentanan yang dialami pekerja ojek online, yaitu memuat hak-hak jaminan sosial, upah, tidak ada pesangon, dan pola hubungan mitra yang lebih bersubordinasi (Kamim & Khandiq, 2019). Dengan demikian, dapat dindikasikan terjadinya eksploitasi dalam bentuk jam kerja dan ketidakcocokan/kesenjangan hubungan bisnis, dan hal ini terjadi sebagai konsekuensi belum maksimalnya aturan main terkait perlindungan.

Aturan main pada penelitian ini dipahami dalam konteks kelembagaan. Selanjutnya diidentifikasi mekanisme apa saja yang digunakan dalam aturan main tersebut. Koordinasi antara perusahaan dan pekerja ojek online dalam hal aturan main akan menggambarkan karakteristik masing-masing pihak yang berperan. Perbedaan sudut pandang kedua pihak (perusahaan dan pekerja ojek online) akan membutuhkan banyak kesepakatan yang merujuk pada cara dalam pengelolaan interaksi dan transaksi di antara keduanya, karena kerangka berpikir dalam logika pembentukan kesepakatan kelembagaan disesuaikan dengan tindakan pihak yang terlibat (Glaser et al, 2016: Zilber, T, 2016). Pemahaman atas kebutuhan kesepakatan memberikan kontrol atas kinerja organisasi (Damatanthi & Gooneratne, 2017), sedangkan dalam penelitian ini mengintegrasikan teori kelembagaan makro dengan fokus pada aturan main perlindungan keselamatan kerja. Fokus dalam penelitian ini pada aturan main perlindungan transportasi online PT. Gojek Indonesia cabang Surabaya, karena adanya aturan main perlindungan pada transportasi online berbeda dengan bisnis transportasi yang biasa, atau dapat dikatakan bahwa hubungan kelembagaan yang terjadi dalam transportasi online memiliki keunikan tersendiri yaitu adanya perbedaan dengan pengelolaan transportasi publik pada umumnya.

Selanjutnya, penelitian ini juga akan mendeskripsikan interaksi pihak yang terlibat dalam kesepakatan aturan main. Dalam hubungan tersebut terdapat kebutuhan adanya lingkungan kelembagaan yang mendukung (Widiyatmoko, 2018;). Seringkali banyak tekanan internal dan eksternal yang muncul dalam pengelolaan perlindungan kerja ini, hal ini berdampak pada pengeolaan aturan main. Artinya, dapat dipahami bahwa perlindungan keselamatan kerja sangat penting dihadirkan dalam bentuk aturan main kelembagaan (Duzcyk & Matuszczyk, 2019). Dengan demikian, penelitian ini menjadi menarik jika perlindungan kerja yang diatur dalam tatanan aturan main dilingkupi oleh banyak interaksi perbedaan lingkungan. Aturan main ini disediakan sebagai

Copyright © 2020, BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam

fasilitas perlindungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis aturan main yang disepakati sebagai bentuk perlindungan pada pekerja online. Diskusi atas persoalan ini akan memberikan kontribusi teoritis yaitu pengembangan konsep aturan main dalam sudut pandang perlindungan resiko/keselamatan kerja. Dan secara praktis yaitu memberikan bahan masukan untuk kebijakan pada PT. Gojek Indonesia Cabang Surabaya terkait dengan aturan main keselamatan kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus. Penyelidikan dalam studi kasus ini dilakukan di PT. Gojek Indonesia, cabang Surabaya. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam dan dokumentasi. Kemudian dilaporkan secara deskripsi atas identifikasi temuan, yakni difokuskan pada persoalan resiko/keselamatan kerja yang dihadapi pekerja ojek online, kemudian dianalisis secara induktif. Informannya adalah perwakilan dari pihak manajemen PT. Gojek Indonesia cabang Surabaya dan perwakilan pekerja ojek online. Perwakilan pekerja ojek online ini yaitu pekerja yang telah bergabung menjadi mitra dan sudah bekerja minimal selama tiga bulan. Analisis data juga didiskusikan dengan konsep teori aturan main kelembagaan dan beberapa konsep perlindungan keselamatan kerja. Uji keabsahan data dilakukan melalui uji triangulasi sumber. Kemudian duji kreadibilitas melalui memaknai hasil dengan teori atau konsep kelembagaan aturan main dan perlindungan kerja.

Hasil dan Pembahasan

Temuan atas aturan main pada keselamatan kerja akan dideskripsikan berdasarkan tema-tema temuan sebagai berikut :

Perlindungan Keselamatan Kerja Diatur Dalam Aturan Formal

Kelembagaan yang ada pada PT. Gojek diatur secara formal, yaitu dalam bentuk kontrak tertulis berupa perjanjian kerjasama kemitraan. Dalam perjanjian tersebut menyebutkan perusahaan belum menggambarkan adanya jaminan perlindungan untuk kecelakaan kerja. Namun, mitra diikutkan dalam program BPJS keselamatan kerja. Salah satu dalam isi perjanjian tersebut yang menuliskan bahwa kerusakan atau kerugian, bahkan cidera pribadi bukan tanggung jawab Pejabat Pengganti Sementara (PGS) tetapi merupakan tanggung jawab dari mitra. Isi perjanjian tersebut menyebutkan bahwa mitra menyetujui bahwa PGS maupun setiap afiliasinya tidak bertanggung jawab atas setiap kerugian, termasuk kerugian tidak langsung yang meliputi kerugian keuntungan, kehilangan data, cidera pribadi atau kerusakan properti sehubungan dengan, atau diakibatkan oleh penggunaan Aplikasi, maupun penyediaan jasa oleh Mitra kepada Konsumen. Mitra menyetujui bahwa PGS tidak bertanggung jawab atas kerusakan, kewajiban, atau kerugian yang timbul karena penggunaan atau ketergantungan Mitra terhadap Aplikasi atau ketidakmampuan Mitra mengakses atau menggunakan Aplikasi.

Sedangkan di dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa para pekerja berhak mendapatkan perlindungan dari perusahaan. Sebenarnya pekerja dalam bidang transportasi online berhak untuk mendapatkan perlindungan kerja, karena rentan akan kecelakaan kerja.

Copyright © 2020, BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam

Dalam memberikan perlindungan, setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh perlakuan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, umur, ataupun kedudukan dalam pekerjaannya. Perekonomian akan bergerak apabila ada institusi yang jelas mengatur mengenai kontrak dan kerjasama ekonomi antara pelaku ekonomi tersebut (Subri dkk, 2009: Septiani, 2017). Dengan demikian, aturan formal yang mengatur keselamatan kerja pekerja online ini perlu diatur dalam kejelasan mekanisme tertentu.

Mekanisme pemenuhan keselamatan kerja perlu diatur secara formal. Perlu diketahui bahwa tiap pekerjaan memiliki risiko. Risiko ketenagakerjaan timbul dari interaksi dua fenomena: pertama, bentuk baru organisasi produksi, pekerjaan, dan pekerjaan, yang membuat pekerja menanggung seluruh beban pasang surut dan ketidakpastian; dan kedua, melemahnya lembaga-lembaga perlindungan, baik standar pekerjaan minimum, hak untuk tawar-menawar kolektif, atau perlindungan melalui program asuransi keselamatan kerja (Tarwaka, 2014; Pane, 2018). Keselamatan kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama. Hal tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian, para tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatannya di dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari.

Aturan formal yang disepakati sebagai perjanjian kerja ini bisa saja tidak disepakati oleh pengemudi/pekerja ojek online, sehingga perusahaan akan meninjau ulang perjanjian kemitraan tersebut. Apabila perusahaan keberatan, pengemudi dapat memutuskan kerja sama kemitraan, tetapi bagi pengemudi kondisi ini tidaklah sederhana. Ada faktor dimana pekerja menggantungkan kehidupannya dalam profesi yang dipilih karena tidak memiliki pekerjaan lain (Kadarisman, 2012: Benner, 2002). Kondisi ini membuat kedudukan pekerja ojek online ini sangat lemah dibandingkan dengan perusahaan, dan mereka sangat rentan ditekan untuk memenuhi keinginan pihak yang lebih kuat dalam hal ini perusahaan penyedia jasa ojek online.

Aturan Kesepakatan Upah Sebagai Bentuk Perlindungan

Upaya perlindungan juga diberikan dalam mekanisme pemberian upah. Soekirno, (2005) mendefinisikan upah sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Sedangkan Gilarso (2003) memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan, dan lain-lain. Secara lebih jelas pengertian tentang upah dipaparkan dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 Undang-Undang tersebut dikatakan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Copyright © 2020, BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam

Permasalahan gaji/upah pada pengemudi gojek ini sebenarnya dimaknai sebagai balasan atas pekerjaannya, yaitu mendapatkan *fee* dari orderan layanan yang masuk atau diterima oleh pengemudi. Orderan tersebut meliputi semua layanan yang ada di aplikasi Gojek. Pada sistem ini juga PT. Gojek memberlakukan 2 sistem tarif yaitu sistem tarif di jam sibuk dan sistem tarif luar di jam sibuk. Sistem tarif pada jam sibuk layanan Gojek dimulai pada pagi hari, lalu waktu makan siang dan sore sampai malam hari. Sebagai contoh untuk tarif Gojek di jam sibuk Rp 2.500 per Km. Lalu untuk sistem tarif diluar jam sibuk berlaku ketika pada jam yang tidak ramai orderan, dengan tarif sekitar Rp 2.000 per Km. Tarif yang dibayarkan oleh penumpang ini diatur oleh PGS, seperti yang tercantum di perjanjian kemitraan, yaitu:

> *Sebagaimana berlaku, menentukan harga yang harus dibayarkan oleh Konsumen sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, perubahan mana akan diberitahukan kepada Mitra secara tertulis (baik melalui Aplikasi ataupun melalui media komunikasi lainnya yang dipilih oleh PGS)*

Selain dari order layanan yang masuk, penghasilan pengemudi juga bisa didapat melalui sistem bonus poin Gojek, dan ini yang dirasa sangat membantu sekali oleh para pengemudi PT. Gojek untuk meningkatkan penghasilan gaji mereka. Jadi PT. Gojek menggunakan sistem skema poin yang didapatkan pengemudi/pekerja ojek online ketika menyelesaikan orderan. Setiap wilayah sistem poinnya berbeda-beda. Sistem poin ini benar-benar memacu semangat para pengemudi untuk menyelesaikan orderan yang mereka terima. Apabila pengemudi mendapat orderan *go-ride* maka pengemudi akan mendapatkan 1 poin. Apabila orderan berupa *gofood* maka akan mendapat 1,5 poin sekali menyelesaikan orderan. Pengemudi hanya perlu mengumpulkan poin sebanyak banyaknya dalam satu hari. Apabila dalam satu hari yang sama pengemudi mampu menyelesaikan order dengan total 20 poin maka akan menerima maksimal bonus Rp. 40.000 untuk hari selasa, rabu, kamis, jumat, sabtu. Untuk hari minggu dan senin maksimal bonus sebesar Rp. 80.000. Berikut pernyataan informan yang menjelaskan terkait dengan bonus:

> *"Kalau dulu awal awal pas tahun 2016 itu bisa nyampek 500 ribu dek penghasilannya sehari. Kalau sekarang 500 ribu itu penghasilan dalam seminggu sudah termasuk bonus dari adanya sistem poin. Ya mau gimana daripada nganggur gak punya pemasukan".*

Dari penjelasan informan tersebut penerapan hubungan kerja antara pengemudi dan perusahaan transportasi mengenai upah tidak dapat menjadikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai acuan. Karena tidak terpenuhinya unsur yang terdapat dalam perjanjian kerja yakni unsur upah dan perintah. Hal ini dikarenakan unsur upah yang didapatkan dari

Copyright © 2020, BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam
http://ejournal.unhasy.ac.id/index.php/bisei

pengemudi bukan berasal dari perusahaan melainkan dari konsumen yang menggunakan aplikasi pemesanan. Kesepakatan dalam upah dan bonus tersebut dimaknai sebagai kelembagaan/aturan main yang mengikat pada anggota kelompok, untuk perilaku spesifik dalam situasi yang khusus, baik yang bisa diawasi sendiri maupun dimonitor oleh otoritas luar (Purwaka, 2008: Br. Silalahi, et al, 2017). Pandangan lainnya, Glaser et al (2016) memaknai kelembagaan sebagai aturan-aturan yang membatasi perilaku menyimpang manusia *(Humanly devised)* untuk membangun struktur interaksi politik, ekonomi, dan sosial. Dengan demikian, aturan mai yang mengatur kesepakatan upah dan bonus ini sebagai bagian dari aturan main yang berfungsi sebagai acuan dalam mekanisme kerja tertentu, karena kelembagaan yang bisa meminimalisasi perilaku manusia yang menyimpang telah berhasil menciptakan ketertiban dan mengurangi ketidakpastian dalam melakukan pertukaran (Yustika, 2006).

Aturan Main Memuat Hak-Hak dan Kewajiban

Djogo et al, (2003) menegaskan kelembagaan sebagai suatu tatanan dan pola hubungan antara anggota masyarakat atau organisasi yang saling mengikat. Tatanan tersebut menentukan bentuk hubungan antar anggota yang bersepakat dan terdapat faktor- faktor pembatas dan pengikat berupa norma, kode etik aturan formal maupun informal. Perjanjian kontrak formal yang mengikat dalam hubungan kerja juga memuat hak-hak dan kewajiban. Isi perjanjian kemitraan yang disepakati menunjukkan bahwa mitra memperoleh kesepakatan yang didalamnya memuat hak dan kewajiban serta *reward* dan sanksi yang diperoleh. Berikut jawaban informan terkait hal ini :

> *"Perjanjian kerjasama ini berlaku efektif sejak tanggal disetujuinya kontrak ini oleh Mitra. Dengan ini Mitra memberikan persetujuannya atas syarat dan ketentuan yang tercantum di dalam perjanjian kerjasama ini dengan cara melakukan tindakan mengklik persetujuan secara elektronik atas Perjanjian ini, mengakses dan menggunakan Aplikasi, Mitra akan diartikan telah setuju untuk terikat oleh Persyaratan, yang merupakan sebuah hubungan kontraktual kerja-sama antara Mitra dan PGS. Mitra mempunyai kewajiban untuk mentaati setiap kebijakan dalam Persyaratan dalam pelaksanaan Perjanjian ini."*.

Dari isi perjanjian tersebut menunjukkan bahwa pekerja memiliki kewajiban yang meliputi hal-hal seperti mampu mengendarai kendaraan bermotor roda dua dan memiliki Surat Ijin Mengemudi (SIM) yang sesuai dan masih berlaku. Memiliki ponsel pintar atau telepon seluler yang dapat terhubung dengan aplikasi dan juga memiliki kendaraan bermotor yang memenuhi persyaratan yang ditentukan berdasarkan hukum yang berlaku serta aman dan nyaman untuk dikendarai di jalan. Mitra juga harus mempunyai catatan prestasi yang baik dan tidak pernah masuk dalam daftar hitam Kepolisian Republik Indonesia. Dengan

Copyright © 2020, BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam

ini maka mitra wajib memenuhi semua syarat dari peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Mitra juga wajib menandatangani surat keterangan kerja yang diberi materai. Dengan kewajiban tersebut maka mitra berhak mendapatkan pelayanan selayaknya pengemudi gojek pada umumnya. Pengemudi juga berhak untuk mendapat fasilitas berkendara seperti helm, jaket, dan *hair cover*. Kemudian mitra berhak mendaftarkan diri atau mengundurkan diri sebagai pengemudi. Selain itu mitra juga berhak mendapatkan manfaat atau keuntungan tambahan yang ditawarkan/disediakan oleh PT. Gojek.

Pekerja yang telah bekerja sesuai target atau aturan yang ada akan diberikan penghargaan *(reward)* dari perusahaan, sehingga dapat memacu kinerja dari pekerja. Untuk mendapat reward tersebut pengemudi gojek harus memberikan pelayanan yang baik pada pelanggan agar mendapatkan rating atau bintang yang tinggi. Artinya pengemudi harus mengetahui mekanisme atau langkah-langkah kerja dalam memberikan pelayanan sehingga perusahaan akan memberikan bonus kepada pekerja yang mampu menyelesaikan orderan dengan sistem poin tanpa membuat pelanggan kecewa hingga komplain. Selain reward perusahaan juga juga memberikan sanksi kepada pekerja yang tidak profesional dalam bekerja seperti tidak menyelesaikan tugas yang diberikan ataupun tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan, dalam hal ini pengemudi diberikan sanksi *auto suspend*. Sanksi *auto suspend* juga diberikan ketika pengemudi mengabaikan dan membatalkan orderan secara sepihak. Ketika pengemudi mendapatkan komplain dari pelanggan maka Gojek akan memberi hukuman berupa menonaktifkan akun dari pengemudi tersebut dalam waktu tertentu. Perusahaan akan memutuskan hubungan kerja jika pengemudi terbukti melakukan tindakan kriminal yang merugikan perusahaan.

Banyaknya kecelakaan yang terjadi di jalan raya membuat perusahaan sadar akan pentingnya jaminan sosial untuk diberikan pada pengemudi. Meskipun dalam perjanjian kemitraan disebutkan bahwa kerusakan dan kerugian, serta cidera pribadi merupakan tanggung jawab dari mitra sendiri. Namun perusahaan tetap mengambil langkah dalam melindungi mitranya dengan cara bekerjasama bersama beberapa pihak yang dapat memberikan mitranya jaminan kerja. Pada tahun 2017 PT. Gojek bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan jaminan sosial atas risiko kecelakaan kerja hingga kematian. Melihat bagaimana keseharian pengemudi bekerja dijalanan dan memiliki risiko kerja tinggi. Berikut keterangan informan:

> *"oh iya mbak, emang gojek itu wes kerjasama sama BPJS. Tapi itu nggak semua driver bisa klaim jaminan sosialnya. Harus terdaftar jadi anggota BPJS dulu mbak. Daftarnya gampang kok mbak, lewat website gitu"*.

Seperti yang dikatakan informan, bahwa pekerja gojek yang ingin mengikuti program ini harus terdaftar sebagai anggota BPJS dengan kesepakatan yang ada.

Copyright © 2020, BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam
http://ejournal.unhasy.ac.id/index.php/bisei

Kesepakatan dilakukan antara pihak yang membuat perjanjian dengan adanya persetujuan kemauan dari kehendak masing-masing yang dilakukan para pihak dengan tiada paksaan, kekeliruan dan penipuan. Pengemudi yang tidak ingin mendapat pelayanan dari BPJS maka tidak perlu mengurus keanggotaan. Pengemudi yang ingin mengikuti program ini dapat mendaftar secara *online* pada *website* khusus yang dikembangkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Gojek, jadi pendaftaran dapat dilakukan dimanapun dan kapanpun. Setelah terdaftar sebagai anggota barulah pekerja dapat menerima manfaat jaminan sosial berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) hanya dengan Rp. 16.800 per orang per bulan.

Jaminan Kecelakaan Kerja menekankan pada program perlindungan kepada pekerja bukan penerima upah dari risiko kecelakaan yang terjadi karena melakukan pekerjaan (Subianto, 2016). Peserta BPJS Ketenagakerjaan akan mendapatkan perlindungan dari mulai berangkat bekerja, selama bekerja, dan saat kembali ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar. Sedangkan Jaminan Kematian memberikan manfaat berupa uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris peserta (Subianto, 2016). Untuk meng-kalim jaminan sosial ini maka pekerja cukup menunjukkan kartu BPJS Ketenagakerjaan pada saat berobat. Dengan menjadi peserta BPJS maka akan mempermudah akses perlindungan kerja serta layanan jasa keuangan pada pekerja. Iuaran yang terjangkau tiap bulannya diharapkan pekerja yang merasakan manfaat dan kenyamanan dalam menjalankan layanan gojek akan semakin banyak.

Tidak hanya BPJS Ketenagakerjaan, PT. Gojek juga bekerjasama dengan asuransi kesehatan swasta yaitu Allianz pada tahun 2019. Tidak jauh beda dengan BPJS Ketenagakerjaan, Allianz juga memberikan manfaat perlindungan berupa jaminan keselamatan. Bedanya jika BPJS Ketenagakerjaan akan memberi jaminan sosial hanya bagi pekerja atau pengemudi, jika mengalami kecelakaan saat membawa penumpang maka penumpang akan mendapat santunan. Jika Allianz memberikan asuransinya untuk pekerja juga pelanggan. Menurut pengemudi gojek tidak semua pekerja mendapatkan asuransi kesehatan, karena para pekerjai harus mengurusnya sendiri ke kantor operasional.

> *"Asuransi ada tapi nggak dapet semua kok itu dek, soalnya kalo mau dapet asuransi driver kudu ngurus sendiri ke kantor gojeknya. Kalok aku sendiri sih ngurus yaa, takutnya ada apa apa di jalan kan seenggaknya ada asuransi. Kalok yang lain ada yang masih males ngurus, rata rata males dateng ke kantor gojeknya. Mungkin beberapa udah ada yang pakek BPJS".*

Copyright © 2020, BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam

Hal tersebut sama seperti yang diungkapkan informan sebelumnya. Perusahaan tidak akan memaksa mitra untuk mendaftarkan diri. Jika ingin meng-klaim asuransi maka harus mengurus sendiri. Bedanya jika BPJS bisa mengurus secara online, namun asuransi Allianz harus datang ke kantor gojeknya langsung. Dan bagi yang tidak ingin menjadi anggota juga tidak masalah. Namun pekerja baru akan bisa mendapatkan asuransi setelah bergabung menjadi mitra selama tiga bulan. Perbedaan lain dari BPJS Ketenagakerjaan dengan Allianz adalah premi yang dibayarkan yaitu Rp 2.300 per orang per hari. Dan juga ketika pekerja hendak meng-klaim asuransi, pekerja harus mengirimkan dokumen yang diserahkan dalam bentuk *softcopy* (foto) dan dikirimkan melalui *form online* pada saat pengajuan. Dokumen yang dikirimkan adalah semua bukti kejadian seperti nomor pemesanan, foto KTP, resume medis, kuitansi atau bukti biaya rumah sakit asli, laporan kecelakaan dari kepolisisan atau Berita Acara Polisi (BAP), dan lain lain. Berikut hasil wawancara informan:

> *"Hampir sama sih mbak antara BPJS sama Allianz. Cuma kayaknya lebih simpel BPJS. Kemarin itu ada temenku, dia kecelakaan sampe patah tulang di tangannya dan kebetulan dia udah daftar jadi anggota BPJS, dia cuma nunjukin kartu BPJS nya aja pas mau berobat terus yaudah akhirnya biaya pengobatan ditanggung BPJS".*

Dari perkataan informan maka adanya BPJS dan Allianz sangat bermanfaat. Perlindungan sosial dalam bentuk jaminan sosial dapat memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja (Tarwaka, 2014). Adanya jaminan sosial serta asuransi ini menbuat mitra gojek merasa lebih nyaman dalam bekerja. Terjadinya resiko dalam bekerja sangat berpotensi sekali menginggat PT. Gojek cabang Surabaya sendiri merupakan perusahaan yang berada dibidang teknologi dan transportasi, terlebih Surabaya merupakan kota yang jalur transportasinya padat sehingga rentan terjadinya kecelakaan. Selain BPJS Ketenagakerjaan dan Allianz, PT. Gojek juga melakukan kerjasama dengan POLRI sejak 2019. Implementasi dari kerjasama ini yaitu inisiatif untuk mengurangi kecelakaan lalu lintas, termasuk salah satunya program pelatihan berkendara yang aman dan Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K) untuk mitra-mitra Gojek. Sebelum bergabung, calon mitra Gojek diwajibkan untuk memenuhi syarat minimal kondisi kendaraan. Setelah bergabung, mitra diberikan edukasi tata cara layanan yang aman dan sopan.

Hingga saat ini Gojek masih memberi upaya agar mitranya merasa nyaman dan senang dengan memilih bergabung dengan Gojek. Termasuk juga ketika dalam masa pandemi seperti ini gojek tidak melupakan kesejahteraan bagi pengemudinya. Seiring dengan semakin meluasnya dampak pandemi COVID-19 Gojek terus memperkuat upaya-upaya bantuan bagi para mitra untuk memastikan keberlangsungan mata pencaharian mereka di tengah penurunan aktivitas. Pada

Copyright © 2020, BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam

masa pandemi Covid-19 seperti ini Gojek meluncurkan 12 program kerja kesejahteraan bagi pengemudi, yaitu:

1. Penyediaan perlengkapan kesehatan bagi pengemudi. Gojek telah mendistribusikan masker, sanitizer, dan vitamin bagi mitra driver agar mereka mendapatkan perlindungan yang memadai selama bekerja.
2. Jaminan Asuransi Kesehatan bagi pengemudi. Jaminan asuransi kesehatan untuk mitra driver tidak hanya mencakup COVID-19. Dikelola oleh Yayasan Anak Bangsa Bisa, mitra driver akan memperoleh polis asuransi yang mencakup biaya kesehatan rawat inap dan rawat jalan untuk penyakit umum selama masa pandemi COVID-19.
3. Meningkatkan kesadaran mitra untuk menaati prosedur kesehatan dengan materi-materi edukasi yang dikomunikasikan kepada mitra melalui notifikasi di Aplikasi.
4. Program distribusi paket sembako. Gojek juga telah meluncurkan program distribusi 'sembako' bagi para pengemudi berusia di atas 60 tahun di kota-kota utama salah satunya Surabaya.
5. Program sembako melalui kolaborasi dengan Alfamart. Pemberian *voucher* bagi para pengemudi dan *service provider* untuk membeli kebutuhan pokok sehari-hari di Alfamart.
6. Program sembako oleh Yayasan Anak Bangsa Bisa. Program sembako ini dikelola oleh Yayasan Anak Bangsa Bisa, yang akan diberikan dalam bentuk *voucher.*
7. Paket makanan hemat dan sehat bagi pengemudi. Pengemudi akan berkesempatan untuk membeli paket makanan hemat dan sehat di *merchant* UMKM *GoFood*.
8. Bantuan pembayaran pinjaman kendaraan. Gojek bekerja dengan lembaga pemerintah terkait perihal prosedur-prosedur keringanan pembayaran cicilan kendaraan bagi para pengemudi yang sebagian besar mencicil kendaraan bermotor mereka.
9. Fitur pada produk untuk mendukung peningkatan penghasilan pengemudi. Gojek telah menambah fitur-fitur baru di aplikasinya, antara lain menambah opsi pilihan agar para konsumen dapat menambah tip mitra (hingga senilai Rp100.000) yang disalurkan langsung ke *e-wallet* mitra.
10. Program bantuan pendapatan bagi pengemudi yang terkonfirmasi positif COVID-19 yang sudah berjalan saat ini.
11. Perluasan cakupan bantuan pendapatan didukung oleh Yayasan Anak Bangsa Bisa. Pengemudi yang menjadi Orang Dalam Pemantauan (ODP) dan Pasien Dalam Pengawasan (PDP) atas rujukan pemerintah juga akan mendapatkan bantuan pendapatan, yang akan disalurkan oleh Yayasan Anak Bangsa Bisa.
12. Partisipasi dalam program bantuan pendapatan pemerintah. Gojek bekerja sama dengan sejumlah kementerian untuk memastikan agar para mitra driver yang memenuhi syarat dapat berpartisipasi dalam skema bantuan pemerintah, antara lain Bantuan Langsung Tunai.

Copyright © 2020, BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam

Dengan demikian PT. Gojek memiliki aturan main dalam masa covid yang berhubungan dengan keselamatan pekerja dan dijelaskan dalam ke-12 program yang sudah disebutkan di atas.

Penutup

Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa keselamatan kerja pekerja ojek online diberikan perusahaan dalam mekanisme aturan main kelembagaan dalam mekanisme perlindungan kerja. Sistem upah dilakukan saat pengemudi melakukan layanan order selain itu perusahaan juga memberikan sistem bonus. Pekerja juga memiliki hak dan kewajiban dalam menjalankan pekerjaannya. Kemudian perusahaan akan memberikan sanksi dan reward agar pekerjanya lebih bersemangat dan berhati-hati. Mekanisme kelembagaan disediakan oleh PT. Gojek Indonesia cabang Surabaya jaminan kerja, yakni memberikan jaminan berupa asuransi. Perusahaan bermitra dengan BPJS Ketenagakerjaan dan juga asuransi Allianz. Tidak hanya itu Gojek juga bekerjasama dengan POLRI agar mitra pengemudi yang akan bekerja dapat memenuhi syarat seperti tata cara layanan yang aman dan sopan. Gojek terus memperkuat upaya-upaya bantuan bagi para mitra pengemudi untuk memastikan keberlangsungan mata pencaharian mereka di tengah penurunan aktivitas. Ini dapat membuktikan bahwa Gojek memberikan upaya agar mitra pengemudinya merasa nyaman dan senang dengan memilih bergabung dengan Gojek.

Dengan demikian maka dapat diberikan saran kepada PT. Gojek Indonesia cabang Surabaya agar senantiasa menyediakan mekanisme kelembagaan formal. Kemudian bagi pekerja ojek online disarankan untuk memahami atas aturan main kelembagaan dengan benar. Pada akhirnya, penelitian ini memberikan ide atas penelitian lanjutan yakni memperluas isu pada kelembagaan kontraktual dan persoalan di dalamnya (moral hazard dan lainnya).

Referensi

Adireja, R.S., Adillah, S.U. (2019). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Pengemudi Online (Grab) Di Semarang. *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) 2,* 776-789.

Benner, C. (2002). *Work in the new economy: Flexible labor markets in Silicon Valley.* London: Blackwell.

Br. Silalahi, S.L., Handayani, P.W., & Munajat, Q. (2017). Service Quality Analysis for Online Transportation Services: Case Study of GO-JEK. *Procedia Computer Science, 124*(1), 487-495. https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.12.181

Damatanthi & Gooneratne, 2017. Institutional logics perspective in management control research. *Journal of Accounting & Organizational Change*, *13*(4), 520-547. https://doi.org/10.1108/JAOC-01-2017-0002

Darma, Gede Sri dkk. (2019). Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi, 6*(3), 232-244. https://doi.org/10.35794/jmbi.v6i3.27105

Djogo, dkk. (2003). *Kelembagaan dan Kebijakan dalam Pengembangan Agroforesty.* Bogor: World Agroforesty Centere (ICRAF).

Ferusgel, A., Masni., & Arti, N.A. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Risiko Musculoskeletal Disoders (MSDs) pada Driver Ojek Online Wanita Kota Medan. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes, 11*(1), 68-72.

Copyright © 2020, BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam
http://ejournal.unhasy.ac.id/index.php/bisei

https://dx.doi.org/10.33846/sf11114

Fillaili, N. (2019). Tanggung Jawab Perusahaan Transportasi Online Terhadap Penumpang Akibat Adanya Praktik Peralihan Akun Driver. *Jurist-Diction, 2*(4), 1375-1403. http://dx.doi.org/10.20473/jd.v2i4.14499

Gilarso, T. (2003). *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro.* Yogyakarta: Kanisius.

Glaser, V., Fast, N., Harmon, D., and Green, S. 2016. Institutional Frame Switching: How Institutional Logics Shape Individual Action. How Institutions Matter!. *Research in the Sociology of Organizations Emerald Group Publishing Limited, 48A*, 35-69. http://doi.org/10.1108/S0733-558X201600048A001

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Pertama, Cetakan pertama.* Jakarta : Rajawali Press.

Kamim, A.B.M., & Khandiq, M.R. (2019). Gojek dan Kerja Digital : Kerentanan dan Ilusi Kesejahteraan yang Dialami Oleh Mitra Pengemudi Dalam Kerja Berbasis Platform Digital. *Jurnal Studi Pemuda, 8*(1), 59-73. http://doi.org/10.22146/studipemudaugm.45240

Khalid, Z. (2019). Perlindungan Hukum terhadap Pengemudi Jasa Transportasi Online di Kota Medan. *Jurnal Hukum, 5*(1), 57-73. https://doi.org/10.32661/resam.v5i1.20

Montoro, L., Useche, S., Alonso, F., & Cendales, B. (2018). Work Environment, Stress, and Driving Anger: A Structural Equation Model for Predicting Traffic Sanctions of Public Transport Drivers. *Int. J. Environ. Res. Public Health, 15*(3):497, 1-12. https://doi:10.3390/ijerph15030497

Mutiarin, D., Nurmandi, A., Jovita, H., Fajar, M., and Lien, Y.-N. (2019). How do government regulation sand policies respond to the growing online- enabled transportation service (OETS) in Indonesia, the Philippines, and Taiwan?. *Digital Policy, Regulation and Governance, 21*(4), 419-437. https://doi.org/10.1108/DPRG-01-2019-0001

Pane, D., & Yahya, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja (Kasus Pada Driver Transportasi Online). *Prosiding Seminar Hasil Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat (SNP2M),* 203-207.

Panmetsa, P., Pulugurtha, S.S. (2016). Risk drivers pose to themselves and other drivers by violating traffic rules. *Traffic Injury Prevention, 18*(1), 63-69. https://doi.org/10.1080/15389588.2016.1177637

Purwaka. (2008). *Pengembangan Kelembagaan P3A.* Jakarta: LP3ES.

Santos, Jewelle Ann., & Lu, Jinky Leilanie. (2016). Occupational safety conditions of bus drivers in Metro Manila, the Philippines. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 22*(4), 508-513. https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1151700

Sanubari, F., & Amalia, S. (2019). Gambaran Kepuasan Kerja pada Pengemudi Layanan Jasa Transportasi Ojek Online. *Cognicia, 7*(1), 77-94. https://doi.org/10.22219/COGNICIA.Vol7.No1.%25p

Saputra, A., Muzayanah, & Andriani, F. (2020). Penerapan Perjanjian Dalam Hubungan Kerja Dan Perlindungan Hukum BagiI Driver Online. *Jurnal Komunikasi Hukum, 6*(1), 266-280. http://dx.doi.org/10.23887/jkh.v6i1.23529

Septiani, R., Handayani, P.W., & Azzahro, F. (2017). Factors that Affecting Behavioral Intention in Online Transportation Service: Case study of GO-JEK. *Procedia Computer Science, 124,* 504-512. https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.12.183

Subakdi, & Nugroho, A. A. (2018). Perlindungan Hukum Jaminan Sosial terhadap Tenaga Kerja pada Jasa Transportasi Online. *Journal of Law, 1*(1), 61-71. http://dx.doi.org/10.32493/palrev.v1i1.2847

Subianto, Achmad. (2016). *Sistem Jaminan Sosial Edisi Penyempurnaan*, Jakarta: Gibon Media Grup.

Subri, Zaunul, Yuswar dan Mulyadi. (2003). *Keuangan Negara dan Analisis Kebijakan Utang Luar Negeri*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Sukirno, Sadono. (2011). *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, *Edisi Ketiga, Raja Grafindo Persada*. Jakarta : Rajawali Pers.

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

Widiyatmoko, Faris. (2018). Dinamika Kebijakan Transportasi Online. *Journal of Urban Sociology, 1*(2), 55-68. https://doi.org/10.30742/jus.v1i2.570

Yustika, A.E. 2006. *Ekonomi Kelembagaan: Definisi, Teori, dan Strategi.* Malang: Bayu Media.

Zilber, T. 2016. How Institutional Logics Matter: A Bottom-Up Exploration, How Institutions Matter!. *Research in the Sociology of Organizations, Emerald Group Publishing Limited, 48A,* 137-155. https://doi.org/10.1108/S0733-558X201600048A005.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Copyright © 2020, BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam
http://ejournal.unhasy.ac.id/index.php/bisei