



Model Kemitraan Antara Pengemudi Dan Perusahaan Gojek Dalam Perspektif Hubungan Industrial

Yeski Putri Utami¹, Christ Nathanael Panjaitan², Najla Alifah Khairunnisa³

Program Studi D-Iv Relasi Industri Politeknik Ketenagakerjaan, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: yeskiputri@politeknaker.ac.id, christnathanaelpanjaitan@gmail.com,
najla.a.k.24@gmail.com

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026
Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 12 Maret 2026

ABSTRACT

Digitalization has encouraged the growth of app-based transportation services such as Gojek, creating new forms of work relations within the digital labor ecosystem. Using Snyder's Systematic Literature Review (SLR) approach, this study examines how the partnership model between Gojek drivers and the company is structured and how the relationship operates in practice. Although formally categorized as a civil partnership, the literature shows that drivers' work remains subject to company control through algorithms, service standards, and unilateral fare policies. This ambiguity generates uncertainty for drivers, particularly regarding labor protection and dispute-resolution mechanisms. From an industrial relations standpoint, the relationship does not fully reflect the principles of social dialogue and balanced bargaining positions commonly found in employment settings. The findings highlight the need for regulatory reform to ensure that digital work arrangements are governed more fairly and aligned with the evolving forms of modern labor relations.

Keywords: partnership relations; industrial relations; Gojek.

ABSTRAK

Digitalisasi mendorong berkembangnya layanan transportasi daring seperti Gojek yang memunculkan pola hubungan kerja baru berbasis aplikasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) Snyder untuk menelaah bagaimana model kemitraan antara pengemudi dan perusahaan Gojek dibentuk serta bagaimana relasi tersebut berjalan dalam praktik. Secara formal hubungan kedua pihak ditempatkan sebagai kemitraan perdata, namun temuan literatur menunjukkan adanya kendali perusahaan melalui algoritma, standar layanan, serta kebijakan tarif yang bersifat sepihak. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian bagi pengemudi karena sejumlah aspek terkait perlindungan kerja dan mekanisme penyelesaian sengketa tidak sepenuhnya diatur. Dari perspektif hubungan industrial, relasi tersebut belum mencerminkan prinsip dialog sosial dan kesetaraan posisi tawar yang ideal dalam hubungan kerja. Hasil kajian menegaskan perlunya pembaruan regulasi agar pola kerja digital dapat diatur secara lebih adil dan selaras dengan perkembangan bentuk hubungan kerja modern.

Kata Kunci: Hubungan Kemitraan; Hubungan Industrial; Gojek.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital mendorong munculnya gig economy, yaitu pola kerja fleksibel berbasis platform yang menghubungkan konsumen dengan penyedia layanan secara daring. Salah satu bentuk nyata dari fenomena ini adalah hubungan kemitraan antara perusahaan aplikasi transportasi seperti Gojek dan para pengemudinya, yang secara hukum tidak dikategorikan sebagai pekerja karena tidak dipenuhinya unsur perintah dalam pengklasifikasian pekerja menurut hukum ketenagakerjaan. Ketidakjelasan status kerja ini menimbulkan masalah perlindungan bagi pengemudi, terutama terkait kepastian hak, kewajiban, dan jaminan sosial dalam hubungan kemitraan digital (Oey, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan perlunya kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana hubungan kemitraan ini dibangun serta sejauh mana model hubungan industrial dapat digunakan untuk menganalisis posisi para pengemudi dalam ekosistem kerja berbasis platform.

Dalam ekosistem platform digital tersebut, Gojek menerapkan pola kemitraan dengan para pengemudi. Menurut Pasal 1 angka 13 UU Nomor 20 Tahun 2008, kemitraan merupakan kerja sama yang dibangun atas prinsip saling memerlukan, saling mempercayai, dan saling menguntungkan. Dalam literatur akademis, Notoatmodjo (2010) memaknai kemitraan sebagai bentuk kerja sama formal untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi-definisi ini menunjukkan bahwa kemitraan idealnya menempatkan para pihak pada posisi yang relatif setara. Sementara itu, variabel “pengemudi” dalam konteks penelitian ini merujuk pada individu yang menyediakan layanan transportasi menggunakan aplikasi Gojek (Putra, 2020). Sedangkan variabel “hubungan industrial” dimaknai sebagai sistem hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang harmonis, dinamis, dan adil (Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Di sisi lain, hubungan antara platform digital dan para pengemudi sering kali menimbulkan perdebatan mengenai status hukum mereka. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, seseorang dapat dikategorikan sebagai pekerja apabila terpenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Namun, pengemudi Gojek tidak diakui sebagai pekerja, melainkan sebagai mitra yang menjalankan hubungan berdasarkan perjanjian perdata sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (1847) tentang kebebasan berkontrak. Di atas kertas, status mitra ini memberikan fleksibilitas bagi kedua belah pihak. Namun, dalam praktiknya, pengemudi sering kali tidak memiliki posisi tawar yang kuat terhadap kebijakan platform, seperti penyesuaian tarif sepihak, pengurangan insentif, atau pemutusan akun tanpa mekanisme keberatan yang memadai. Hingga saat ini belum terdapat regulasi khusus di Indonesia yang secara eksplisit mengatur status hukum para pekerja platform digital, termasuk pengemudi ojek online. Akibatnya, banyak mitra pengemudi berada dalam zona abu-abu hukum dan tidak memperoleh perlindungan ketenagakerjaan yang seharusnya (Mediana, 2025).

Kondisi tersebut memunculkan pertanyaan mendasar mengenai bagaimana hubungan kemitraan dalam platform digital sesungguhnya beroperasi dan apakah bentuk relasi yang terbangun dapat dikategorikan sebagai bagian dari hubungan industrial. Secara teoritis, hubungan industrial merupakan sistem hubungan yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah untuk menciptakan kondisi kerja yang harmonis dan berkeadilan. Meskipun demikian, pola kemitraan dalam platform digital menempatkan pengemudi pada posisi yang tidak sepenuhnya sesuai dengan kategorisasi pekerja maupun pengusaha, sehingga menciptakan ruang abu-abu yang belum terakomodasi secara utuh dalam regulasi yang berlaku. Situasi ini menghadirkan tantangan baru untuk memahami bagaimana prinsip hubungan industrial diterapkan dalam konteks ekonomi berbasis platform, khususnya saat relasi kerja tidak lagi berada dalam bentuk konvensional.

Fenomena ini menarik untuk dikaji karena model kemitraan platform digital kini semakin meluas dan terus berkembang. Ketidakjelasan status hukum pengemudi berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan dalam relasi kerja dan menghambat perlindungan yang semestinya diterima oleh pihak yang posisinya lebih lemah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menelaah dinamika hubungan kemitraan antara Gojek dan pengemudi dari perspektif hubungan industrial serta melihat sejauh mana prinsip-prinsip hubungan industrial mampu menjelaskan realitas relasi kerja baru di era ekonomi digital. Kajian ini menjadi penting mengingat perubahan struktur tenaga kerja yang semakin mengarah pada hubungan kerja nonformal dan fleksibel.

Berdasarkan hal tersebut, karya tulis ini dibuat untuk menjawab

permasalahan berupa: Bagaimana bentuk model kemitraan antara pengemudi dan perusahaan Gojek dalam konteks hubungan industrial? Bagaimana hubungan kemitraan antara pengemudi dan perusahaan Gojek dilihat dari perspektif hubungan industrial di Indonesia? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bentuk serta karakteristik model kemitraan antara pengemudi dan perusahaan Gojek, serta menganalisis model kemitraan tersebut dalam perspektif hubungan industrial di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan literatur mengenai penerapan model kemitraan dalam hubungan industrial, khususnya pada sektor ekonomi digital seperti ojek daring. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi kajian akademik lain yang membahas bentuk hubungan kerja nonkonvensional di era modern.

Akbar et al., (2025) dalam penelitian berjudul "Status Hubungan Hukum Ojek Daring dengan Perusahaan Jasa Transportasi di Era Gig Economy Ditinjau dari Permenhub Nomor 12 Tahun 2019" menyoroti hubungan hukum yang terbentuk antara pengemudi dan perusahaan aplikasi dari sisi regulasi transportasi. Fokus penelitian tersebut berada pada aspek hukum publik, khususnya bagaimana kebijakan pemerintah mengatur posisi pengemudi dalam sistem transportasi daring. Namun, penelitian tersebut belum meninjau lebih jauh implikasi hubungan kemitraan ini dalam konteks ketenagakerjaan dan hubungan industrial, sehingga belum memberikan gambaran komprehensif mengenai dinamika relasi kerja yang terbentuk.

Perdana & Satory, (2025) melalui kajian “Analisis Yuridis Kedudukan Pengemudi Ojek dan Kurir Online: Antara Mitra atau Pekerja Harian Lepas” mengkaji status hukum pengemudi berdasarkan hukum ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedudukan pengemudi masih berada dalam posisi yang tidak pasti karena hubungan kemitraan tidak sepenuhnya memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan. Meskipun demikian, penelitian ini masih berfokus pada analisis normatif dan belum mengaitkan hubungan tersebut dengan struktur hubungan industrial yang melibatkan unsur pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Pradana, (2024) dalam riset berjudul “Pekerja Ekonomi Gig: Pengalaman Kerja Pengemudi Ojek Online Maxim dan Grab di Wilayah Timur Indonesia” memberikan gambaran empiris mengenai pengalaman kerja pengemudi ojek daring. Studi ini menyoroti fleksibilitas kerja, panjangnya jam kerja, dan minimnya perlindungan sosial yang dialami para pengemudi. Walaupun memberikan kontribusi penting dalam memahami kondisi sosial ekonomi pengemudi, penelitian ini belum mengkaji pola kemitraan atau dinamika hubungan industrial yang berada di balik sistem kerja digital tersebut.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, terdapat celah penelitian yang perlu diisi, yaitu kajian yang memetakan model kemitraan antara pengemudi dan perusahaan Gojek dalam perspektif hubungan industrial secara sistematis. Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi kajian terdahulu dengan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai keseimbangan relasi, posisi tawar, dan bagaimana sistem kemitraan digital memengaruhi prinsip hubungan industrial yang harmonis di era gig economy.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review atau SLR sebagai pendekatan utama untuk memahami model kemitraan antara pengemudi dan perusahaan Gojek dalam perspektif hubungan industrial. Metode ini dipilih karena mampu menyajikan rangkuman penelitian terdahulu secara terstruktur, transparan, dan dapat ditelusuri kembali. Mengacu pada Snyder tahun 2019, SLR merupakan cara kerja yang mengumpulkan serta menyatukan hasil penelitian yang sudah ada melalui langkah langkah yang sistematis. Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini dapat memetakan dinamika kemitraan, menelusuri kedudukan hukum pengemudi, serta melihat bagaimana regulasi ketenagakerjaan berperan dalam konteks ekonomi berbasis platform. Pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri artikel ilmiah dan dokumen kebijakan dari beberapa basis data seperti Google Scholar, Garuda, DOAJ, dan portal jurnal nasional. Sumber regulasi diperoleh melalui situs resmi pemerintah seperti BPK dan Kemenkumham. Pencarian dilakukan menggunakan kata kunci seperti kemitraan digital, hubungan industrial, ojek online, Gojek, dan gig economy. Tahap awal pencarian menghasilkan ratusan publikasi sebelum proses pengurangan duplikasi dilakukan. Setelah itu, seluruh artikel disaring berdasarkan kesesuaian topik, ketersediaan teks lengkap, rentang tahun 2015 sampai 2025, serta kedekatan tema dengan variabel hubungan industrial. Pada tahap ini ditemukan 43 artikel yang berkaitan dengan hubungan

kerja dan kemitraan dalam layanan ojek daring di Indonesia. Setelah dilakukan penyaringan yang lebih ketat, jumlah artikel yang layak dianalisis dipersempit menjadi 15. Dari jumlah tersebut, terdapat 6 artikel yang memiliki kedalaman analisis paling relevan sehingga digunakan sebagai pijakan utama dalam penyusunan pembahasan. Jumlah ini sudah cukup untuk memberikan gambaran yang menyeluruh serta ruang analisis yang lebih mendalam. Tahap analisis dilakukan secara berurutan untuk memastikan kualitas temuan. Artikel yang telah terpilih kemudian dinilai kembali menggunakan instrumen penilaian kualitas terbaru seperti JBI Critical Appraisal Tools atau CASP Checklist. Langkah ini dilakukan untuk memastikan bahwa temuan yang digunakan benar benar memiliki dasar metodologis yang kuat. Setiap artikel kemudian diringkas dalam sebuah lembar yang memuat informasi pokok seperti pendekatan penelitian, hasil utama, serta kaitannya dengan fokus kajian. Setelah seluruh artikel diringkas, peneliti menyusun sintesis tematik dengan cara mengelompokkan berbagai temuan berdasarkan isu yang sering muncul. Beberapa isu tersebut meliputi status kerja pengemudi, struktur kemitraan, posisi tawar, serta dampak regulasi ketenagakerjaan. Hasil sintesis ini kemudian disusun dalam bentuk narasi ilmiah yang tidak hanya menggambarkan hasil penelitian terdahulu, tetapi juga menunjukkan celah penelitian yang belum banyak dibahas. Celah inilah yang menjadi dasar kontribusi dan kebaruan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh dari proses penelusuran, seleksi, dan analisis terhadap sejumlah artikel ilmiah, dokumen kebijakan, serta regulasi yang relevan dengan hubungan kemitraan pengemudi dan perusahaan Gojek. Data yang dianalisis berasal dari publikasi hasil penelitian terdahulu yang dikumpulkan melalui metode Systematic Literature Review (SLR), sehingga temuan yang disajikan mencerminkan kondisi empiris dan normatif yang telah diuji dalam berbagai konteks penelitian. Berdasarkan hasil sintesis literatur tersebut, ditemukan sejumlah pola penting terkait karakter hubungan kemitraan, mekanisme pengendalian platform, serta dinamika hubungan industrial yang muncul dalam praktik kerja pengemudi ojek daring. Temuan-temuan ini disajikan secara terstruktur sesuai dengan ruang lingkup penelitian, guna memberikan gambaran yang komprehensif dalam menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya.

Model kemitraan antara pengemudi dan perusahaan Gojek merupakan bentuk hubungan hukum yang didasarkan pada perjanjian kemitraan, bukan hubungan ketenagakerjaan. Secara normatif, hubungan ini diatur dalam Pasal 1313 dan 1338 KUH Perdata yang mengatur tentang perjanjian secara umum. Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah mendefinisikan kemitraan sebagai kerjasama atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan. Karakteristik utama model ini adalah tidak adanya hubungan subordinat layaknya hubungan majikan-pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kemitraan ini memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu kesepakatan para pihak, kecakapan untuk

membuat perjanjian, adanya hal tertentu sebagai objek perjanjian, dan sebab yang halal. Proses kemitraan dimulai dengan pendaftaran online oleh calon mitra yang melampirkan dokumen identitas seperti KTP, SIM, SKCK, dan STNK. Setelah verifikasi dokumen dan kendaraan, calon mitra mengikuti sosialisasi tentang standar operasional prosedur dan penggunaan aplikasi. Tahap akhir adalah penandatanganan kontrak kemitraan secara tertulis atau elektronik yang menandai dimulainya hubungan kemitraan resmi.

Dalam aspek hak dan kewajiban, mitra pengemudi memiliki hak untuk menerima informasi order konsumen melalui aplikasi dan kebebasan menerima atau menolak order tersebut. Mitra berhak menerima bayaran sesuai tarif yang ditetapkan dalam aplikasi berkisar 80-85% dari total pendapatan serta mendapatkan bonus berdasarkan passing grade. Sebagai imbal balik, mitra pengemudi berkewajiban memberikan data pribadi yang benar dan menggunakan kendaraan sesuai spesifikasi yang dipersyaratkan. Mitra juga wajib menggunakan atribut perusahaan khusus untuk roda dua dan melayani konsumen sesuai standar pelayanan yang ditetapkan perusahaan. (Mahaputra et al., 2023)

Perusahaan Gojek memiliki sejumlah hak dan kewajiban yang diatur dalam perjanjian kemitraan yang menjadi dasar hubungan antara platform dan mitra pengemudi. Secara umum, perusahaan berwenang menentukan kelayakan calon mitra melalui verifikasi identitas dan kendaraan sebagaimana digambarkan dalam penelitian (Artha & Priyanto, 2019), (Haerani, 2021). Selain itu, perusahaan juga berhak mengambil komisi dari transaksi layanan yang dijalankan mitra, yang dalam berbagai penelitian—termasuk Hasibuan et al. (2023)—umumnya berada pada kisaran 15–20 persen dari pendapatan per perjalanan. Peran perusahaan tidak hanya berhenti pada aspek administratif, tetapi juga mencakup pengaturan standar operasional, kebijakan tarif, serta pengelolaan sistem aplikasi, termasuk mekanisme distribusi order yang sebagian bersandar pada pengaturan algoritmik sebagaimana dibahas oleh Oey (2024).

Di sisi lain, perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan sosialisasi yang jelas mengenai prosedur operasional aplikasi dan standar pelayanan sebelum mitra mulai bekerja, sebagaimana dijelaskan dalam studi Haerani (2021). Perusahaan juga bertanggung jawab mengelola data mitra dengan benar, mendistribusikan pesanan secara proporsional melalui sistem aplikasi, serta menyediakan insentif sesuai ketentuan yang berlaku, termasuk skema passing grade sebagaimana dijelaskan dalam temuan Hasibuan et al. (2023). Melalui rangkaian temuan tersebut, terlihat bahwa meskipun hubungan ini dibingkai sebagai bentuk kemitraan, pola interaksi yang tercipta memperlihatkan dominasi platform dalam mengatur operasional kerja mitra sehari-hari.

Model kemitraan ini menerapkan konsep sharing economy dimana kedua belah pihak saling berkontribusi dan berbagi keuntungan secara proporsional. Perusahaan menyediakan teknologi aplikasi dan infrastruktur digital sebagai platform penghubung antara pengemudi dengan konsumen. Mitra menyediakan aset kendaraan dan tenaga untuk mengoperasikan layanan transportasi sesuai standar yang disepakati. Sistem deposit token digunakan sebagai mekanisme pembayaran, dimana mitra wajib melakukan deposit saldo yang akan dipotong

secara otomatis setiap kali menerima order dengan persentase sesuai jarak tempuh yang ditempuh.

Dalam perspektif hubungan industrial, model kemitraan Gojek ini menunjukkan evolusi dari bentuk hubungan kerja tradisional menuju ekonomi berbagi yang lebih fleksibel dan adaptif. Perusahaan Gojek berposisi sebagai penyedia platform aplikasi yang memfasilitasi hubungan transaksi, sementara mitra pengemudi menyediakan kendaraan dan jasa pengangkutan secara mandiri. Meskipun perusahaan menetapkan standar operasional dan evaluasi performa, namun mitra pengemudi memiliki kebebasan dalam menentukan waktu kerja dan keputusan menerima order. Fleksibilitas ini membedakannya dari hubungan ketenagakerjaan konvensional yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bersifat lebih rigid dan hierarkis.

Hubungan kemitraan antara pengemudi dan perusahaan aplikasi transportasi daring pada dasarnya ditempatkan di luar struktur hubungan industrial klasik yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam perspektif hubungan industrial Indonesia, hubungan kerja lazimnya dibangun di atas tiga pilar: adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Namun, sebagian besar penelitian yang dianalisis dalam SLR ini menemukan bahwa model kemitraan Gojek secara formal menghapus unsur “memberi perintah” dan menggantinya dengan narasi kemandirian mitra. Hal inilah yang membuat posisi para pengemudi berada pada area abu-abu: tidak sepenuhnya pekerja, tetapi juga tidak memiliki keleluasaan penuh layaknya pelaku usaha mandiri. Temuan tersebut tampak pada berbagai penelitian, termasuk studi Haerani, (2021) di Lombok dan kajian Artha & Priyanto (2019), yang sama-sama menyoroiti bagaimana kontrak kemitraan tetap memunculkan kontrol platform secara signifikan meskipun tidak diakui sebagai “perintah kerja” dalam pengertian UU 13/2003.

Dari segi dinamika hubungan industrial, penelitian-penelitian seperti Handayani & Situmorang, (2025) serta Hasibuan et al., (2023) menegaskan bahwa relasi antara perusahaan platform dan mitra pengemudi menciptakan bentuk baru interaksi industrial: tidak ada serikat pekerja formal, mekanisme bipartit tidak berjalan sebagaimana mestinya, dan penyelesaian sengketa banyak bergantung pada kebijakan internal perusahaan. Ketiadaan struktur perwakilan pekerja dalam hubungan kemitraan ini membuat posisi tawar pengemudi cenderung lemah, sehingga muncul fenomena policy unilateralism—yaitu perubahan tarif, sanksi akun, atau kebijakan operasional yang sepenuhnya ditentukan oleh perusahaan. Kondisi ini berbeda dengan prinsip hubungan industrial di Indonesia yang menekankan dialog sosial, kesetaraan dalam perundingan, dan perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah. Dengan demikian, hubungan kemitraan Gojek lebih menyerupai platform-controlled partnership daripada mutual cooperative partnership seperti yang diharapkan dalam konsep kemitraan nasional (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah).

Lebih jauh, dari sisi hubungan industrial, sebagian besar literatur menunjukkan adanya kecenderungan misklasifikasi hubungan kerja. Analisis Oey (2024) menyebutkan bahwa banyak elemen hubungan kerja—seperti kontrol

algoritmik, evaluasi kinerja, serta sistem imbalan yang bergantung pada kepatuhan terhadap standar platform—sebenarnya mencerminkan karakteristik hubungan kerja yang bersifat hierarkis, di mana platform menetapkan instruksi yang wajib diikuti oleh pengemudi. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Mahaputra et al., (2023) yang menyoroti kesenjangan perlindungan yang dialami pengemudi akibat status kemitraan mereka. Di sisi lain, perusahaan tetap memanfaatkan fleksibilitas status mitra untuk menghindari berbagai kewajiban yang umumnya melekat pada hubungan kerja formal. Inilah yang membuat hubungan kemitraan Gojek tidak sepenuhnya sejalan dengan prinsip keseimbangan dan keadilan dalam hubungan industrial Indonesia, bahkan menimbulkan potensi ketidakharmonisan karena terdapat ketimpangan hak dan kewajiban antara kedua pihak. Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa hubungan kemitraan Gojek dalam perspektif hubungan industrial Indonesia berada dalam posisi problematis: secara legal disebut “kemitraan”, tetapi secara operasional menunjukkan struktur relasi yang sangat menyerupai hubungan industrial berbasis kerja, hanya tanpa perlindungan dan mekanisme kelembagaan yang mendampingi pekerja. Ketidaksesuaian ini menghasilkan hubungan kemitraan yang berfungsi, tetapi tidak sepenuhnya memenuhi standar fairness yang dikehendaki dalam kerangka hubungan industrial nasional. Dengan demikian, hubungan kemitraan Gojek dapat dikatakan sebagai bentuk relasi industrial yang belum ideal, karena tidak mengadopsi prinsip dialog sosial, keseimbangan kekuasaan, serta perlindungan pekerja sebagaimana yang diamanatkan dalam pendekatan hubungan industrial Indonesia.

SIMPULAN

Berdasarkan sintesis literatur yang dianalisis menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR), dapat disimpulkan bahwa model kemitraan yang dibangun antara pengemudi dan perusahaan Gojek menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara narasi kemitraan yang setara dan praktik hubungan kerja yang terjadi di lapangan. Secara formal, pengemudi ditempatkan sebagai mitra independen, namun hasil penelusuran terhadap berbagai penelitian menunjukkan bahwa perusahaan tetap memiliki kendali signifikan terhadap aspek operasional, penilaian kinerja, hingga sistem sanksi melalui mekanisme algoritmik. Kondisi tersebut menegaskan bahwa relasi kemitraan Gojek tidak sepenuhnya mencerminkan prinsip otonomi mitra, karena terdapat unsur pengaturan yang menyerupai pola subordinasi dalam hubungan kerja modern. Dilihat dari perspektif hubungan industrial di Indonesia, hubungan kemitraan antara pengemudi dan perusahaan Gojek menempati area yang problematis karena secara legal berada di luar struktur hubungan industrial konvensional, tetapi secara operasional menampilkan karakteristik relasi industrial yang membutuhkan mekanisme perlindungan. Literatur menunjukkan absennya dialog sosial, minimnya ruang perwakilan pengemudi, serta dominasi perusahaan dalam penetapan kebijakan operasional yang berimplikasi pada ketimpangan posisi tawar. Selain itu, kecenderungan misklasifikasi hubungan kerja menyebabkan pengemudi tidak memperoleh perlindungan hukum ketenagakerjaan maupun akses pada mekanisme penyelesaian perselisihan industrial sebagaimana diatur dalam hukum positif

Indonesia. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini menyarankan perlunya penguatan regulasi yang mampu menjembatani kesenjangan antara konsep kemitraan dan praktik hubungan kerja pada platform digital. Pemerintah perlu mempertimbangkan penyusunan norma khusus mengenai hubungan kerja berbasis platform agar perlindungan terhadap pengemudi dapat diberikan tanpa menghilangkan karakteristik fleksibilitas sektor ini. Selain itu, perusahaan disarankan membentuk mekanisme dialog sosial yang lebih inklusif, seperti forum perwakilan mitra yang diakui secara kelembagaan, guna memastikan proses perumusan kebijakan operasional berlangsung lebih transparan, seimbang, dan sesuai prinsip hubungan industrial yang berkeadilan.

DAFTAR RUJUKAN

- Artha, I. B. G. A., & Priyanto, I. M. D. (2019). Analisis Pemberhentian Kontrak Kerja Kemitraan Pt. Go-Jek Dengan Driver Go-Jek. *Kerthanegara*, 8(1), 1-15. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1336199&val=908&title=ANALISIS PEMBERHENTIAN KONTRAK KERJA KEMITRAAN PT GO-JEK DENGAN DRIVER GO-JEK](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1336199&val=908&title=ANALISIS%20PEMBERHENTIAN%20KONTRAK%20KERJAKEMITRAAN%20PT%20GO-JEK%20DENGAN%20DRIVER%20GO-JEK)
- Haerani, R. (2021). Perjanjian Kemitraan antara PT. Gojek Indonesia dengan Driver Transportasi Berbasis Teknologi di Pulau Lombok (Study di Pulau Lombok). *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2). <https://doi.org/10.46306/rj.v1i2.10>
- Handayani, D. N., & Situmorang, S. L. (2025). Hubungan manajemen Industrial : Studi Literatur tentang Dinamika Kerja dan Kebijakan di Gojek. *Cosmos*, 2(4), 3046-4846.
- Hasibuan, S. H., Charos, W. A., Tambunan, S. F. A., Syahputri, K., & Amelia, R. (2023). Analisis Penerapan Hubungan Kemitraan Antara Perusahaan Gojek dan Driver. *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora Dan Seni*, 1(5), 542-546. <https://doi.org/10.62379/jishs.v1i5.829>
- IB. Gede Agustya Mahaputra, I Made Aditya Mantara Putra, & IA Cynthia Saisaria Mandasari. (2023). Perlindungan Hukum Kemitraan Ojek Online Dengan Driver Pasca Diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja. *KERTHA WICAKSANA*, 17(2), 114-122. <https://doi.org/10.22225/kw.17.2.2023.114-122>
- Indonesia. (1847). *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Mediana, C. (2025, Februari 18). Kemenaker akui pengemudi ojek, taksi, dan kurir daring sebagai pekerja, bukan mitra. *Kompas*. <https://www.kompas.id/artikel/kemenaker-akui-pengemudi-ojek-taksi-dan-kurir-daring-sebagai-pekerja-bukan-mitra-aplikator>
- Notoatmodjo, S. (2010). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Oey, W. (2024). Misklasifikasi Hubungan Kerja Pengemudi Ojek Online (Platform Worker) Di Indonesia. *Veritas et Justitia*, 10(1), 153-178. <https://doi.org/10.25123/vej.v10i1.7722>
- Perdana, G. A., & Satory, A. (2025). Analisis Yuridis Kedudukan Pengemudi

- Ojek dan Kurir Online: Antara Mitra atau Pekerja Harian Lepas. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(5), 2661–2679. <https://doi.org/10.59141/japendi.v6i5.7843>
- Pradana, I. P. Y. B. (2024). Pekerja Ekonomi Gig: Pengalaman Kerja Pengemudi Ojek Online Maxim dan Grab di Wilayah Timur Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara ASIAN (Asosiasi Ilmuwan Administrasi Negara)*, 12(4), 11–26. <https://doi.org/10.47828/jianaasian.v12i1.189>
- Putra, D. (2020). Karakteristik kerja pengemudi ojek online dan dinamika relasinya dengan platform. *Jurnal Ekonomi Digital Indonesia*.
- Sachril Akbar, Elok Hikmawati, N. (2025). Status Hubungan Hukum Ojek Daring dengan Perusahaan Jasa Transportasi di Era Gig Economy. *Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul, Jakarta*, 22(12).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. (2008).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003).