



Klasifikasi Hubungan Model Kontrak Kerja Terhadap Mitra Pengemudi Transportasi Online Dalam Prinsip Hubungan Kerja

Nonita Sabillah Fahzari¹, I Dewa Wirantaya², Selin Dinda Hariyanti³, Sugeng Santoso⁴

Universitas Pelita Harapan, Indonesia¹⁻⁴

Email Korespondensi: Fazhari62@gmail.com

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Mei 2026

ABSTRACT

Classification of Contractual Work Relationship Models for Online Transportation Driver Partners Based on Employment Relationship Principles. This study aims to classify the contractual work relationship model of online transportation drivers in Indonesia through the principles of employment relationships. Controversies have frequently arisen since the online transportation business model first emerged in Indonesia up to 2026. Demonstrations by driver partners have led to various demands, resulting in plans to change the nature of the relationship from a partnership model to a conventional employment relationship. However, this proposal has received both positive and negative responses from the drivers; some agree with the change in employment status, while others oppose it. This research will examine what type of working relationship is more appropriate between drivers and platform companies, using employment relationship principles to analyze the rights and obligations that must be fulfilled by both parties. The government, as the regulator, is expected to act more fairly in establishing regulations related to this new model of employment relationship. This study employs a qualitative analysis using a statute approach.

Keywords: Online transportation; Driver partners; Employment Relationship principle; Platform Companies.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengklasifikasikan hubungan model kontrak kerja terhadap mitra pengemudi transportasi online yang ada di Indonesia melalui prinsip hubungan kerja. Kontroversi sering terjadi dari model bisnis transportasi online hadir pertama kali di Indonesia hingga tahun 2026, demonstrasi oleh pihak mitra pengemudi menghasilkan tuntutan-tuntutan yang diinginkan oleh pihak pengemudi, sehingga terdapat rencana perubahan hubungan kerja yang sebelumnya kemitraan menjadi hubungan kerja konvensional. Namun hal tersebut menuai respon positif dan negatif dari pihak pengemudi, sebagian pihak mitra pengemudi ada yang setuju dengan perubahan status hubungan kerja, sebagian lagi tidak setuju. Penelitian ini akan membahas bagaimana hubungan kerja yang lebih baik bagi pihak pengemudi dengan pihak aplikator, dengan menggunakan prinsip hubungan kerja akan ditelaah hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua pihak. Pemerintah sebagai pengawas diharapkan dapat lebih adil dalam mengatur peraturan terkait model hubungan kerja baru ini. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan analisis kualitatif dengan statue approach.

Kata Kunci: Transportasi online; Mitra pengemudi; Prinsip hubungan kerja; Aplikator.

PENDAHULUAN

Transformasi digital di Indonesia membuat pesatnya perkembangan teknologi yang membuat perubahan secara signifikan dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam sektor transportasi. Seiring berjalannya waktu, perkembangan transportasi saat ini tersedia berdasarkan aplikasi atau dapat disebut transportasi online. Kehadiran transportasi online memiliki dampak signifikan pada tatanan sosial. Bagi masyarakat hal ini memudahkan segala aktivitas karena mudahnya akses dan berdampak efisiensi bagi masyarakat (Cramer & Krueger, 2016), hal tersebut menjadikan masyarakat tidak dapat lepas dari layanan transportasi online. Selain itu hadirnya transportasi online menciptakan model hubungan kerja baru antara perusahaan aplikator dengan mitra pengemudi. Model kemitraan pada dasarnya berbeda dengan model hubungan kerja konvensional (Farianto, 2021), hal ini menjadikan suatu lubang hukum khususnya dalam aspek pembagian keuntungan dalam setiap layanan sampai keadilan bagi mitra driver.

Dampak dari transformasi digital membuat banyaknya model bisnis baru tercipta, selain melihat dari model bisnis baru yang tercipta, terdapat juga model hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, model kontrak kerja yang saat ini sedang tren di Indonesia adalah model kontrak kerja *on-call-work* (pekerja paruh waktu) dan *platform work* (kemitraan digital). Dalam aturannya terdapat perbedaan antara model hubungan kontrak kerja konvensional dengan model hubungan kontrak kerja yang trend saat ini. Dalam model hubungan kerja konvensional memiliki unsur pekerja, upah, dan perintah sehingga memuat hubungan antar atasan dan bawahan, pekerja dalam model hubungan kerja konvensional juga memiliki perlindungan penuh yang telah diatur dalam peraturan hukum ketenagakerjaan (Rahmawati & Nailul, 2026). Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tentu (PKWT) merupakan bagian dalam hubungan kontrak kerja konvensional. Dalam hubungan kerja non-konvensional memiliki beberapa jenis hubungan kerja diantaranya adalah model hubungan kerja *outsourcing*, paruh waktu, dan kemitraan digital (Nasution et al., 2025). Model hubungan kerja tersebut berkembang karena adanya kebutuhan fleksibilitas tenaga kerja sehingga memiliki sifat hubungan kerja yang tidak selalu permanen dan memiliki perlindungan hukum lebih lemah. Secara yuridis di Indonesia, hubungan kerja paruh waktu dan kemitraan digital masih dalam perkembangan secara empiris, sedangkan model *outsourcing* sudah diatur jelas dalam peraturan perundang-undangan (N. Izzati, 2021).

Di Indonesia peraturan operasional transportasi online diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 serta Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 564 Tahun 2022, didalamnya terdapat peraturan yang mengatur terkait tarif dan ketentuan biaya jasa aplikasi. Regulasi atau peraturan ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan aplikator, mitra pengemudi, dan konsumen. Pihak aplikator transportasi online di Indonesia memiliki kewajiban dalam mentaati peraturan Menteri Perhubungan karena dengan hadirnya transportasi online mengubah pandangan dan sistem transportasi yang ada di Indonesia. Namun dalam kenyataannya masih terdapat pihak aplikator yang belum memenuhi atau tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh Menteri

Perhubungan (Sosanto, 2023), hal tersebut membuat mitra pengemudi memiliki keluhan-keluhan sehingga menyebabkan konflik antara mitra pengemudi dengan pihak aplikator.

Hadirnya transportasi online di Indonesia memiliki kontroversi terhadap mitra pengemudi, pemerintah, dan pihak aplikator. Dalam perspektif hubungan antara mitra pengemudi dan aplikator, pihak mitra pengemudi merasa bahwa besaran potongan biaya jasa dari aplikator sangat tidak rasional dan membebani mitra pengemudi. Pihak aplikator mengenakan potongan biaya lebih dari 15% tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh Menteri Perhubungan sehingga menyebabkan demonstrasi dari pihak mitra pengemudi untuk menuntut hak dan menolak regulasi potongan biaya lebih dari 15%. Dalam hubungan kemitraan ini dapat dikatakan pihak pengemudi mengalami keadilan dan cenderung menciptakan ketimpangan terhadap mitra pengemudi (De Stefano, 2015). Hal tersebut diperkuat dengan adanya kontrol yang signifikan dari pihak aplikator melalui algoritma, seperti penentuan tarif, distribusi pekerjaan dan evaluasi kinerja, yang menyerupai hubungan kerja konvensional (Rosenblat & Stark, 2016).

Pada tahun 2018 mitra pengemudi transportasi online turun ke jalanan untuk melakukan demonstrasi skala nasional pertama berskala besar di istana negara dan berbagai kota di Indonesia. Pihak mitra pengemudi menuntut kepastian dari penetapan tarif minimum, pengakuan legal dari pemerintah, dan perlindungan hukum bagi mitra pengemudi. Setelah itu pada tahun 2019 terjadi demonstrasi kembali dari pihak mitra pengemudi terkait isu tarif dan regulasi yang belum sesuai aturan yang berlaku. Tahun 2023 dan 2024 mitra pengemudi kembali lagi melakukan aksi demonstrasi untuk menuntut status hukum bagi mitra pengemudi dan kesejahteraan mitra pengemudi. Terakhir pada tahun 2025 kembali melakukan aksi demonstrasi kembali untuk menuntut tuntutan tunjangan hari raya dan potongan biaya besar dari aplikator. Jika ditelaah kembali melalui prinsip model hubungan kontrak kerja, belum terdapat aturan yang mengatur bahwa mitra pengemudi adalah pekerja yang diharuskan diberikan tunjangan hari raya. Hal ini membuat pro dan kontra bagi mitra pengemudi, karena sebagian dari pihak mitra pengemudi menyetujui bahwa status hubungan kontrak kerja diubah menjadi karyawan dan sebagiannya tidak setuju karena jika mengubah status hubungan kontrak kerja, karena mitra pengemudi dituntut untuk memenuhi persyaratan yang diberikan oleh pihak aplikator yang dianggap membebani mitra pengemudi.

Penelitian oleh (Rahmanda & Jonathan, 2022) menunjukkan bahwa Komisi Pengawasan Persaingan Usaha (KPPU) berkewajiban melakukan pengawasan pelaksanaan kemitraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengenakan sanksi terhadap pelanggaran administratif. Selanjutnya pada penelitian (Lestari et al., 2023) dinyatakan bahwa pihak pengemudi belum mendapatkan perlindungan hukum yang memadai, hal tersebut karena tidak ada aturan spesifik yang mengatur, status pengemudi bukan merupakan pekerja formal, sehingga membuat posisi pengemudi memiliki kelemahan. Penelitian oleh (N. R. Izzati, 2022) menunjukkan bahwa regulasi terhadap transportasi online menimbulkan distorsi dalam konsep kemitraan, sehingga menyebabkan ketidakseimbangan antara aplikator dan pengemudi.

Pada dasarnya mitra pengemudi menuntut menginginkan hak yang sama seperti karyawan konvensional yang memiliki hak ketenagakerjaan normatif seperti jaminan sosial, asuransi kecelakaan, tunjangan, cuti, dan kompensasi (Agustine, 2025). Namun dalam praktiknya pihak aplikator dari awal melakukan perjanjian hubungan kerja secara kemitraan dengan pengemudi, sehingga pihak aplikator tidak memiliki kewajiban dalam memenuhi hak ketenagakerjaan tersebut seperti yang tertera pada UU Ketenagakerjaan (Dewantoro et al., 2021). Hal tersebut yang membuat pro dan kontra terhadap para mitra pengemudi, sehingga menjadikan pertanyaan besar bagaimana seharusnya hubungan kontrak kerja dengan pihak pengemudi diterapkan, lebih baik menggunakan hubungan kontrak kerja kemitraan atau menggunakan hubungan kontrak kerja konvensional seperti PKWT atau PKWTT. Lalu bagaimana peraturan yang seharusnya berlaku untuk memberikan perlindungan terhadap pengemudi transportasi online agar terjadinya hubungan yang harmonis dan adil terhadap pihak-pihak yang terkait terutama pengemudi dan pihak aplikator yang difasilitasi oleh pemerintah. Penelitian ini akan menggunakan yuridis normatif dan menganalisis praktik yang terjadi.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kualitatif dengan metode penelitian yuridis normatif dimana hukum sebagai acuan. Pada penelitian ini Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pelindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor Yang Digunakan Untuk Kepentingan Masyarakat, Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 564 Tahun 2022 tentang Pedoman Perhitungan Biaya Jasa Penggunaan Sepeda Motor Yang Digunakan Untuk Kepentingan Masyarakat Yang Dilakukan Dengan Aplikasi, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan digunakan sebagai landasan pendekatan *statue approach* untuk menelaah sejauh mana peraturan yang berlaku di Indonesia dalam mengatur hubungan antara kemitraan pengemudi, aplikator, dan konsumen terkait transportasi online yang ada di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak dari adanya transformasi digital menyebabkan terbitnya model bisnis baru di Indonesia, salah satunya adalah model bisnis dalam sektor transportasi online. Diketahui bahwa transportasi online pada akhir tahun 2014 mulai hadir di Indonesia, lalu setahun berlalu terbit perusahaan dari dalam negeri yang membuat layanan transportasi online. Hal tersebut menjadi solusi baru yang hadir di Indonesia. Hadirnya transportasi online diantara lainnya yaitu taxi online, ojek online hingga layanan pesan antar online. Pada awal tahun 2015 transportasi online menjadi salah satu model bisnis yang sangat populer di Indonesia. Setahun berselang, layanan transportasi online yang dahulunya merupakan layanan aplikasi berbasis *mobile* menjadi sebuah layanan yang sangat besar, sampai membuat masyarakat di Indonesia sangat beketergantungan dengan layanan yang diberikan. Namun layanan tersebut tidak membuat semua masyarakat menikmati keuntungan yang ditawarkan dari model bisnis baru tersebut. Pengemudi transportasi konvensional seperti angkutan perkotaan hingga ojek konvensional mengalami

keluhan karena pendapatan mereka yang menurun, sehingga membuat kontroversi yang besar pada tahun 2016, kontroversi tersebut membuat pemerintah turun tangan dan menanggapi persoalan tersebut. Pemerintah pada tahun 2016 sempat mengharuskan para pengendara kendaraan transportasi online untuk mengubah nama di Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) menjadi nama perusahaan atau koperasi. Namun pemerintah kemudian membatalkan aturan tersebut (Azizah & Adawia, 2018).

Terbitnya model bisnis baru layanan transportasi online di Indonesia, membuat model hubungan kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan memiliki bermacam ragamnya, dengan keadaan yang dituntut untuk lebih fleksibel maka terbitlah hubungan kontrak kerja non-konvensional. Hubungan kontrak kerja non-konvensional berbeda dengan hubungan kontrak kerja konvensional. Didalam hubungan kontrak kerja konvensional terdapat prinsip utama yaitu pekerja, upah, dan perintah hingga diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Selain mengatur hubungan kontrak kerja dalam UU Ketenagakerjaan mengatur definisi tenaga kerja, kesempatan kerja, perjanjian kerja, upah, kesejahteraan, waktu kerja, istirahat kerja, perlindungan tenaga kerja, pemutusan tenaga kerja, hubungan industrial, penyelesaian perselisihan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Namun dalam peraturan UU Ketenagakerjaan hanya mengatur hubungan kontrak kerja konvensional saja dan belum memiliki pengaturan mengenai kontrak hubungan kerja non-konvensional seperti hubungan kerja paruh waktu dan kemitraan, utamanya kemitraan dengan pengemudi. Pada praktiknya hubungan kontrak kerja antara pengemudi dan penyedia layanan, perusahaan menerapkan sistem kontrak hubungan kerja secara kemitraan dengan pengemudi. Hal ini membuat pertanyaan besar apakah pengemudi merupakan bagian karyawan dari penyedia layanan transportasi online atau bukan.

Tabel 1. Prinsip hubungan kerja

Aspek	Kemitraan	Hubungan Kerja
Status	Mitra	Pekerja
Dasar Hukum	Perjanjian perdata	UU Ketenagakerjaan
Kedudukan	Setara	Subordinasi
Perintah	Tidak ada	Ada
Upah	Bagi hasil	Upah tetap
Perlindungan	Tidak jelas	Dilindungi UU

sumber : Penulis 2026

Pada tabel prinsip hubungan kerja dapat dilihat dari perspektif status hukumnya hubungan kontrak kerja antara pihak aplikator dan pihak mitra pengemudi secara formal adalah bukan suatu hubungan kerja secara formal seperti pekerja dan pemberi kerja, melainkan hubungan perdata berbasis perjanjian kerja sama, namun dalam hal ini perjanjian kerja bersifat diatur secara sepihak oleh pihak aplikator. Dasar hukum tidak diatur langsung oleh hukum UU Ketenagakerjaan melainkan menjadi sebuah hukum perdata (perjanjian) dan memiliki prinsip kebebasan kontrak. Bentuk kemitraan yang diberikan oleh pihak aplikator dalam perjanjian kemitraan dengan mitra pengemudi merupakan perjanjian standar yang

tidak memberikan kesempatan negosiasi bagi mitra pengemudi, hal tersebut berbeda dengan kemitraan kerjasama antara bisnis lain terhadap bisnis yang lainnya (Mawanda & Muhshi, 2019). Hal tersebut juga diperkuat oleh studi empiris yang menemukan bahwa kontrak kemitraan bersifat sepihak dan membatasi akses mitra pengemudi dalam hal perlindungan hukum, termasuk jaminan sosial dan mekanisme penyelesaian sengketa yang adil (Aswan et al., 2025). Dari segi upah sudah sesuai dengan prinsip kemitraan namun mitra pengemudi merasa keberatan atas besaran bagi hasil yang ditentukan secara sepihak oleh pihak aplikator.

Karakter hubungan kemitraan secara teori seharusnya memiliki kedudukan yang setara antara bisnis ke bisnis lainnya, hubungan kemitraan juga tidak memiliki hubungan antara atasan dan bawahan karena mitra kerjasama memiliki kedudukan yang sama, dan yang paling utama dalam hubungan kemitraan adalah tidak adanya unsur perintah dari kedua belah pihak. Namun dalam kenyataannya mitra pengemudi dianggap sebagai pekerja yang harus memenuhi perintah atasannya (Prassl, 2018), hal tersebut didukung oleh capaian yang harus diperoleh dan ditentukan oleh jangka waktu, sehingga dapat dikatakan bahwa pihak aplikator memiliki peran sebagai atasan yang memberikan perintah. Hal tersebut didasari oleh pihak aplikator yang secara sepihak menentukan tarif, penugasan order, sistem rating hingga *suspend* akun secara sepihak. Hubungan kontrak kerja ini dapat dikatakan tidak memenuhi prinsip keadilan dan kesetaraan sesuai dengan konsep kemitraan secara konvensional.

Praktik yang terjadi di Indonesia merupakan praktik yang tidak sesuai prinsip ketenagakerjaan dalam kasus kemitraan terhadap mitra pengemudi dengan pihak penyedia layanan yaitu aplikator. Terkait kemitraan pengemudi di Indonesia belum ditetapkan secara khusus dan belum termuat dalam peraturan yang kuat seperti dalam undang-undang. Hal ini yang menyebabkan terdapatnya kesenjangan bagi pihak mitra pengemudi. Hal tersebut yang membuat kemarahan dari pihak mitra pengemudi sehingga membuat turunnya masa demonstrasi mitra pengemudi untuk menuntut hak yang mereka inginkan. Namun disisi lain dalam prinsip hubungan kerja secara konvensional pengemudi harus melaksanakan prinsip-prinsip utama dalam hubungan kerja secara konvensional. Hal tersebut menuai respon positif dari sebagian mitra pengemudi namun sebagian dari mitra pengemudi merespon secara negatif. Pada dasarnya terdapat pengemudi yang ingin menjalin kontrak hubungan kerja konvensional agar mendapatkan keuntungan-keuntungan seperti pekerja dengan hubungan kontrak kerja konvensional. Disisi lain sebagian pihak mitra pengemudi yang merespon dengan negatif tidak ingin memenuhi perintah dari pihak aplikator yang dirasa tidak rasional dalam memberikan target yang harus dicapai.

Pada tahun 2023 sampai 2025 demonstrasi dari pihak mitra pengemudi selalu terjadi setiap tahunnya. Dalam demonstrasi tersebut mitra pengemudi menuntut terkait status hukum yang melindungi mitra pengemudi, kesejahteraan yang seharusnya didapatkan oleh pihak pengemudi, dan potongan biaya kerjasama yang didapatkan pengemudi hingga tuntutan tunjangan hari raya untuk pengemudi. Jika hal tersebut ditelaah melalui prinsip model hubungan kerja kemitraan, tuntutan pertama pengemudi terkait status hukum yang melindungi mitra pengemudi

sebaiknya lebih diperkuat dan dapat ditetapkan atau disisipkan kedalam perbaruan undang-undang ketenagakerjaan, hal tersebut akan memberikan dampak yang baik bagi penjalın hubungan kerja yang bersifat non-konvensional seperti pekerja paruh waktu dan kemitraan digital. Selanjutnya jika melihat dari hubungan kerja kemitraan, tuntutan kesejahteraan yang seharusnya didapatkan oleh pihak pengemudi tidak dapat dipenuhi karena pihak mitra pengemudi dengan pihak aplikator memiliki kedudukan yang setara sehingga dari pihak aplikator tidak memiliki kewajiban untuk memenuhi pemberian upah tetap serta memberikan kesejahteraan seperti pekerja konvensional, namun dari pihak aplikator harus melakukan mediasi dan negosiasi dalam pembagian upah hasil kerjasama sehingga dapat menjalin keharmonisan dan keadilan terhadap mitra yang memiliki kedudukan setara. Lalu untuk menanggapi tuntutan selanjutnya dari pihak mitra pengemudi yang menuntut tunjangan hari raya, didalam perspektif kemitraan pihak aplikator tidak memiliki kewajiban dalam memberikan tunjangan hari raya kepada mitra pengemudi, karena dari mitra pengemudi dan aplikator memiliki kedudukan yang setara dan bukan hubungan kerja antara pegawai dengan perusahaan. Dengan menerapkan prinsip hubungan kerja diharapkan pengemudi transportasi online dapat menimbang apakah perlu adanya perubahan hubungan kerja menjadi hubungan kerja konvensional atau tetap menggunakan hubungan kemitraan antara pengemudi dengan pihak aplikator.

Hubungan kerja yang adil dan harmonis dapat diraih jika menerapkan prinsip hubungan kerja, sehingga dalam penyesuaian ketentuan dapat dilakukan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Setelah ketentuan-ketentuan ditetapkan dan telah mencapai mufakat pihak dari pemerintah harus turut andil dalam mengawasi ketentuan-ketentuan yang telah didiskusikan dan mencapai mufakat, perlu juga adanya pemeriksaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, apakah ada ketentuan yang telah dimusyawahkan dan ditetapkan oleh pihak aplikator dan pihak mitra pengemudi melanggar peraturan perundang-undangan yang telah berlaku di Indonesia.

SIMPULAN

Hubungan model kontrak kerja terhadap pengemudi transportasi online menjadi suatu hal yang didebatkan oleh berbagai mitra pengemudi, pihak aplikator, dan juga pemerintah yang mengatur regulasi yang ada. Pihak aplikator memiliki kewajiban dalam memenuhi aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah sehingga memiliki sifat yang adil terhadap mitra pengemudi, hal tersebut dapat menciptakan hubungan yang harmonis diantara mitra pengemudi dan pihak aplikator. Dalam prinsip hubungan kerja terdapat jenis hubungan kerja yaitu kemitraan dan juga hubungan kerja konvensional. Hubungan kerja konvensional sifatnya lebih terikat dengan aturan yang diberikan oleh perusahaan namun aturan-aturan yang berlaku yang harus dipenuhi oleh perusahaan terkait kesejahteraan karyawan telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Dalam prinsip hubungan kerja kemitraan, mitra memiliki kedudukan yang setara, tidak terikat oleh perintah dan pembagian penghasilan akan didapatkan oleh mitra, hubungan kerja tersebut dapat dikatakan memiliki sifat yang fleksibel namun pihak aplikator tidak memiliki kewajiban

memenuhi kesejahteraan mitra, karena mitra dan perusahaan memiliki kedudukan yang setara. Dalam hal ini pengemudi transportasi online perlu melakukan musyawarah apakah perlu perubahan hubungan kerja yang semula kemitraan menjadi hubungan kerja konvensional. Pemerintah sebagai pengawas dalam model hubungan kerja yang baru memiliki tanggung jawab dalam mengatur peraturan yang berlaku dan harus memiliki sifat yang kuat agar dapat melindungi pihak mitra pengemudi dan aplikator secara adil sehingga terciptanya hubungan yang harmonis diantara mitra, perusahaan, dan pemerintah.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustine, S. (2025). Analisis Kekosongan Hukum Terhadap Transportasi Berbasis Aplikasi: Studi Kasus Ojek Online. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 3(3).
- Aswan, A. D., Qamar, N., & Rezah, F. S. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Driver Ojek Online Yang Bermitra Dengan Layanan Shopee Food. *LEGAL DIALOGICA*, 1(1), 429-436.
- Azizah, A., & Adawia, P. R. (2018). Analisis perkembangan industri transportasi online di era inovasi disruptif (Studi Kasus PT Gojek Indonesia). *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 18(2), 149-156.
- Cramer, J., & Krueger, A. B. (2016). Disruptive change in the taxi business: The case of Uber. *American Economic Review*, 106(5), 177-182.
- De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37, 471.
- Dewantoro, S., Sharon, G., & Supriatna, S. (2021). Pengaturan Hubungan Kemitraan Antara Aplikator dan Mitra Pengemudi dalam Usaha Transportasi Online di Indonesia. *Justitia Jurnal Hukum*, 5(1).
- Farianto, W. (2021). *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Sinar Grafika.
- Izzati, N. (2021). Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 50, 290-303. <https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303>
- Izzati, N. R. (2022). Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek Online: Distorsi Logika Hubungan Kemitraan Ekonomi Gig. *Undang: Jurnal Hukum*, 5(2), 325-356.
- Lestari, Y. C., Bayuaji, R., & Setiabudi, W. (2023). Perlindungan hukum driver ojek online terhadap mitra kerja transportasi online. *Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra*, 1(2), 249-256.
- Mawanda, M. K., & Muhshi, A. (2019). Perlindungan hukum mitra ojek daring di Indonesia. *Lentera Hukum*, 6, 35.
- Nasution, N. H., Sumadibrata, M. S., Putri, P. P., & Sadi, M. F. (2025). Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Gig Economy Dan E-Commerce. *Causa: Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, 14(3), 131-140.
- Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press.

- Rahmanda, B., & Jonathan, L. (2022). Implementasi perjanjian kerja pengemudi ojek online dengan perusahaan penyedia aplikasi. *Gema Keadilan*, 9(3), 275–286.
- Rahmawati, Q., & Nailul, A. (2026). Employment Relationship Interpretation for Informal Workers in Supreme Court Decision: Penafsiran Hubungan Kerja Pekerja Informal dalam Putusan Mahkamah Agung. *Academia Open*, 11(1), 10–21070.
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 27.
- Sosanto, R. A. (2023). *Sistem Pemotongan Saldo Pada Driver Ojek Online Menurut Hukum Ekonomi Syari'ah (Studi Kasus Pada Driver Ojek Mexim Di Kota Bengkulu)*. UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.