

**KETERLAMBATAN PEMBAYARAN ASURANSI  
TERHADAP DRIVER OJEK ONLINE MAXIM  
(Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang  
Cipta Kerja)**

**SKRIPSI**



Diajukan Oleh :

**SAB MUHAMMAD NABIL RAYYAN**

**Nim. 190106058**

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prodi Ilmu Hukum

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2023 M/1445 H**

**KETERLAMBATAN PEMBAYARAN ASURANSI  
TERHADAP DRIVER OJEK ONLINE MAXIM  
(Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang  
Cipta Kerja)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Syar'iah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Tugas Akhir Studi Program Sarjana (S1)  
Dalam Ilmu Hukum

**Oleh:**

**Sab Muhammad Nabil Rayyan**  
Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum  
Prodi Ilmu Hukum  
NIM 190106058

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh:

UIN  
AR-RANIRY

Pembimbing I

Pembimbing II

**Prof. Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D**  
NIP: 197703032008011015

**Dr. Jamhir S. Ag., M. Ag.**  
NIP: 197804212014111001

**KETERLAMBATAN PEMBAYARAN ASURANSI TERHADAP DRIVER  
OJEK ONLINE MAXIM  
(Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja)**

**SKRIPSI**

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry  
Dan dinyatakan Lulus Serta Diterima  
Sebagai Salah Satu Beban Studi  
Program Sarjana (S-1)  
Ilmu Hukum

Pada Hari/ Tanggal: Sabtu / 23 Desember 2023

Di Darussalam - Banda Aceh  
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua Sidang



Prof. Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D.  
NIP : 197703032008011015

Sekretaris Sidang



Dr. Jamhir, S.Ag., M.H.  
NIP: 197804212014111001

Penguji I



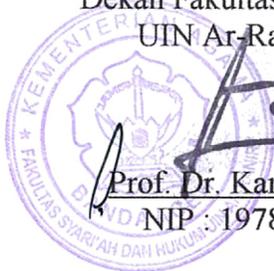
Prof. Dr. Nurdin, M.Ag.  
NIP: 195706061992031002

Penguji II

Dr. Abdul Jalil Salam, M.A.  
NIP: 199005082019031016

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh.  
NIP : 19789172009121006

**KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jln.Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp0651-7557442,Email Fsh@ar-raniry.ac.id

---

---

**Lembar Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah**

Yang Bertanda Tangan di Bawah ini :

Nama : Sab Muhammad Nabil Rayyan  
NIM : 190106058  
Jurusan : Ilmu Hukum  
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. **Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan;**
2. **Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.**
3. **Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.**
4. **Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.**
5. **Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.**

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya ilmiah saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademis saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.



Banda Aceh, 13 Juli 2023

Yang menyatakan,

Sab Muhammad Nabil Rayyan

## ABSTRAK

Nama : Sab Muhammad Nabil Rayyan  
NIM : 190106058  
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/ Ilmu Hukum  
Judul : Keterlambatan Pembayaran Asuransi Terhadap Driver Ojek Online Maxim (Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja)  
Tanggal Sidang : 23 Desember 2023  
Tebal Halaman : 63 Halaman  
Pembimbing I : Prof. Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D  
Pembimbing II : Dr. Jamhir S.Ag., M.Ag.  
Kata Kunci : *Keterlambatan, Asuransi, Ojek Online, Maxim.*

Maxim merupakan salah satu layanan *ride-hailing* internasional. Saat ini asuransi menjadi sebuah kebutuhan dan menjadi jaminan hukum bagi para mitra driver ojek online sebagai antisipasi dalam menjamin kesehatan yang harus dijamin oleh perusahaan apabila jika suatu saat sedang dalam masa kerja para pekerja mengalami sebuah kecelakaan. Asuransi sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan untuk menjamin kesehatan bagi para pekerjanya. Tujuannya untuk mengetahui bagaimanakah tanggung jawab perusahaan Maxim terhadap driver Maxim yang mengalami kecelakaan kerja, dan apa saja hak yang harus didapat-kan oleh driver Maxim jika ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pertanggung jawaban dari pihak perusahaan Maxim terhadap driver ojek online. Adapun didalam metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode *yuridis empiris* yang dimana menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, dokumentasi, dan observasi lapangan. Hasil dari penelitian ini Pertanggungjawaban dari pihak perusahaan Maxim untuk para driver ojek online Maxim memiliki cakupan yang hanya sebuah mitra dimana isi dalam dari mitra tersebut adalah user pengguna dari para driver ojek online Maxim itu sendiri. Jika terjadi insiden kepada driver ojek online Maxim, maka dari pihak perusahaan Maxim akan memberikan santunan kepada para driver ojek online Maxim. Hak-hak yang didapatkan oleh para driver ojek online Maxim apabila driver mengalami kecelakaan kerja akan mendapatkan santunan, ditanggunggjawabkan kerusakan pada kendaraan, dibayar biaya rumah sakit, dan apabila driver ojek online Maxim kecelakaan mengalami kecelakaan dan menyebabkan kehilangan nyawa mendapatkan santunan berupa uang tunai sebesar Rp. 350.000.000.00- (Tiga Ratus Lima Puluh Juta Rupiah).

## KATA PENGANTAR



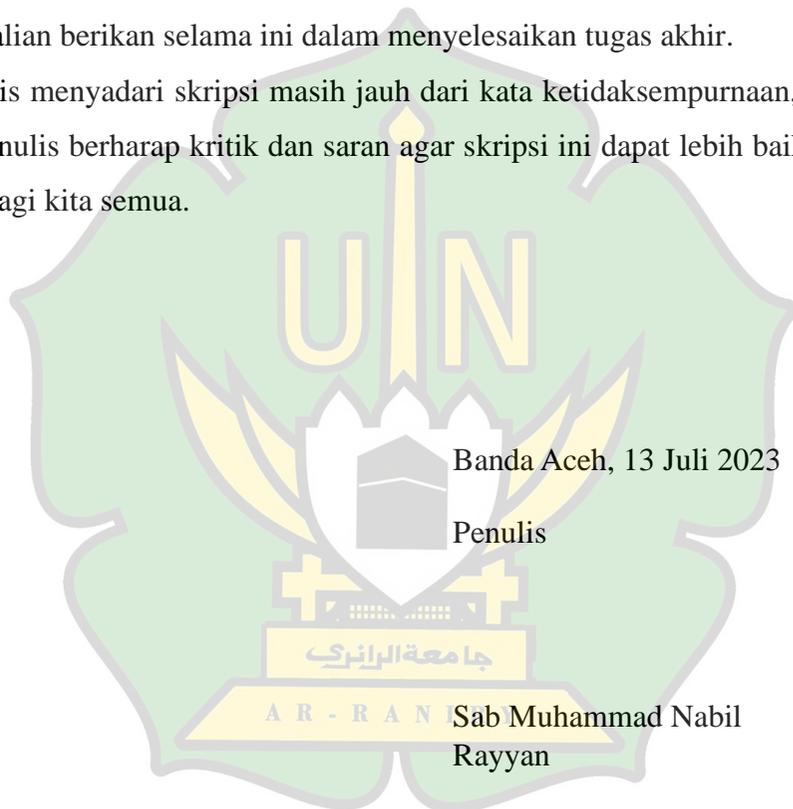
Segenap puji dan syukur penulis kepada Allah SWT dengan rahmat dan kemudahannya telah memberikan kita umur panjang, sehat badan dan sehat pikiran sampai saat ini. Shalawat dan juga salam kepada Rasulullah SAW sahabatnya yang telah menuntun umat manusia kepada kedamaian dan membimbing kita semua menuju agama yang benar di sisi Allah yakni agama Islam. Sehingga penulis sudah berhasil menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “Pertanggungjawaban Resiko Bagi Perusahaan Maxim Terhadap Driver Online Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Study Kasus Di Kota Banda Aceh).

Penulis menyadari dalam penulisan penelitian ini masih sangat jauh dari kata kesempurnaan, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan sarandemi kesempurnaan proposal ini. Penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Ketua Program Study Ibu Siti Mawar, S.Ag., M.H. beserta seluruh staff yang telah banyak memberi saran dan masukan serta membimbing penulis selama perkuliahan.
4. Pembimbing penulis Bapak Prof. Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D. selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Jamhir S.Ag., M.Ag. selaku pembimbing II yang telah membimbing penulis dengan penuh rasa tanggung jawab dan selalu memberikan bantuan, arahan dan masukan sehingga penulisan skripsi ini selesai.

5. Kedua Orangtua Ayah Tercinta Sab Rafiq Sabri dan Mamak tercinta Andalia Filian yang telah mengasuh, membesarkan, mendidik, serta memberikan pendidikan dan juga motivasi dalam balutan kasih dan sayang yang diiringi dengan doa. Serta segenap keluarga yang ikut mendukung dan doa serta nasehat yang tiada henti-hentinya.
6. Kepada Rijalul Jihad, Muhammad Aulia Akbar, Fitria Gusmayani. penulis mengucapkan terimakasih atas dukungan dan semangat kalian berikan selama ini dalam menyelesaikan tugas akhir.

Penulis menyadari skripsi masih jauh dari kata ketidaksempurnaan, oleh karena itu penulis berharap kritik dan saran agar skripsi ini dapat lebih baik dan bermanfaat bagi kita semua.



Banda Aceh, 13 Juli 2023

Penulis

Sab Muhammad Nabil  
Rayyan

**PEDOMAN TRANSLITERASI**  
**(SKB Menag dan Mendikbud RI No. 158/1987**  
**dan No. 0543b/U/1987)**

Pedoman Transliterasi Arab-Latin yang digunakan dalam penulisan skripsi ini ialah pedoman transliterasi yang merupakan hasil Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Di bawah ini, daftar huruf-huruf Arab, serta transliterasinya dengan huruf Latin.

**1. Konsonan**

HURUF ARAB	NAMA	HURUF LATIN	NAMA
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sa	S	Es
ش	Sya	SY	Es dan Ye
ص	Ša	Š	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dat	D	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža	Ž	Zet (dengan titik di bawah)
ء	‘Ain	‘	Apostrof Terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qa	Q	Qi
ك	Ka	K	Ka
ل	La	L	El
م	Ma	M	Em
ن	Na	N	En
و	Wa	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof

HURUF ARAB	NAMA	HURUF LATIN	NAMA
ي	Ya	Y	Ye

Sumber: SKB Menag dan Mendikbud RI No. 158/1987 dan No. 0543b/U/1987

Hamzah (ء) yang terletak pada awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika hamzah (ء) terletak di tengah ataupun di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, yang terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda ataupun harakat, transliterasinya sebagai berikut:

HURUF ARAB	NAMA	HURUF LATIN	NAMA
أ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

TANDA	NAMA	HURUF LATIN	NAMA
أَي	Fathah dan ya	Ai	A dan I
أَوْ	Fathah dan wau	Iu	A dan U

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *hauila*

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

HARKAT DAN HURUF	NAMA	HURUF DAN TANDA	NAMA
آَ اِ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
إِ اِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
أُ اِ	Ḍammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

### 4. Ta Marbūṭah

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua bentuk, yaitu: *ta marbūṭah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbūṭah* yang mati ataupun mendapatkan penambahan harkat sukun, transliterasinya adalah [h]. Jika pada kata yang berakhir dengan huruf *ta marbūṭah*, diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang (*al-*), serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (*h*).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-aṭfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

### 5. Syaddah (Tasydīd)

*Syaddah* atau disebut dengan kata *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab

dilambangkan dengan satu tanda *tasydīd* (ˉ) dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*, misalnya di dalam contoh berikut:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعَمَّ : *nu'ima*

عَدُوٌّ : *'aduwwun*

Jika huruf *ع* memiliki *tasydīd* di akhir suatu kata, dan kemudian didahului oleh huruf berharakat kasrah (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (ī).

Contoh:

عَلِيٍّ : *'Alī* (bukan *'Aliyy* atau *'Aly*)

عَرَبِيٍّ : *'Arabī* (bukan *'Arabiyy* atau *'Araby*)

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'arifah*). Pada pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa yaitu (*al-*), baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tersebut tidaklah mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang itu ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena di dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contohnya:

تَأْمُرُونَ	: ta'murūna
النَّوْءُ	: al-nau'
شَيْءٌ	: syai'un
أَمْرٌ	: umirtu

### 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah, atau kalimat Arab yang ditransliterasikan adalah kata, istilah, atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang telah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan dalam bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis di dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Alquran dari *al-Qur'ān*, sunnah, hadis, khusus dan juga umum. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

في ظلال القرآن	: Fī ḡilāl al-Qur'ān
السنة قبل التدوين	: Al-Sunnah qabl al-tadwīn
العبارات في عموم اللفظ لا بخصوص السبب	: al-'ibārāt fī 'umūm al-lafḡ lā bi khuṣūṣ al-sabab

### 9. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḡāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasikan tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ	: dīnullāh
---------------	------------

Adapun *ta marbūṡah* di akhir kata yang disandarkan pada *lafz al-jalālah*,

ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī raḥmatillāh*

## 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku atau Ejaah Yang Disempurnakan (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang (*al-*), baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muḥammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallaḏī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramaḏān al-laḏī unzila fīh Al-Qur‘ān*

Naṣīr Al-Dīn Al-Ṭūs

Abū Naṣr Al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min Al-Ḍalāl

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Pembimbing .....	58
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian .....	59
Lampiran 3 Dokumentasi .....	60



## DAFTAR ISI

<b>LEMBARAN JUDUL</b> .....	
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB SATU    PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Penjelasan Istilah .....	8
E. Kajian Pustaka .....	9
F. Metode Penelitian .....	12
G. Sistematika Pembahasan .....	17
<b>BAB DUA    LANDASAN TEORI</b> .....	<b>18</b>
A. Pengertian Penegakan Hukum.....	18
B. Teori Penegakan Hukum .....	21
C. Hukum Ketenaga Kerjaan .....	22
D. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja .....	35
E. Pandangan Hukum Islam Terkait Perjanjian Keselematan Kerja .....	38
<b>BAB TIGA    PERLINDUNGAN HUKUM BAGI OJEK ONLINE                   MAXIM TERKAIT KESELAMATAN KERJA</b> .....	<b>42</b>
A. Tanggung Jawab Perusahaan Maxim Terhadap Keterlambatan Pembayaran Asuransi Terhadap Driver yang Mengalami Kecelakaan Kerja.....	42
B. Hak yang Harus Didapatkan oleh Diver Maxim Dintjau Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 .....	50
<b>BAB EMPAT    PENUTUP</b> .....	<b>54</b>
A. Kesimpulan .....	54
B. Saran .....	54

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>58</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>63</b>



## **BAB SATU PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia adalah sebuah negara hukum dikarenakan semua aspek kehidupan masyarakat Indonesia, termasuk hubungan perburuhan, diatur dengan undang-undang. Pengaturan ini dibuat untuk menjamin hak-hak para pekerja untuk mencegah eksploitasi dan penyalahgunaan pekerja. Dan di Indonesia juga terdapat banyak Tenaga Kerja dengan tujuan untuk melangsungkan hidupnya.

Tenaga Kerja menurut ILO adalah konsep yang digunakan Badan Pusat Statistik (BPS) dan pengertian ketenagakerjaan adalah konsep angkatan kerja. Konsep ini dikemukakan oleh *International Labour Organization* (ILO), yang membagi penduduk menjadi dua kelompok yaitu penduduk usia kerja dan penduduk bukan usia kerja. Penduduk usia kerja dapat dibagi menjadi dua kategori antara lain aktif secara ekonomi dan tidak aktif. Menurut ILO, penduduk usia kerja berusia diatas 15 tahun.<sup>1</sup>

Pengertian tenaga kerja menurut UUD 1945 tidak diperjelaskan secara signifikan, namun dalam pasal 27 ayat (2) dijelaskan bahwa semua warga negara Indonesia telah dinyatakan berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>2</sup> Kedua pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja, mendapat imbalan berupa upah, dan diperlakukan secara adil dan setara dalam hubungan kerja.<sup>3</sup> Pasal 281 ayat (2) juga menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bebas dari perlakuan diskriminatif dan dilindungi dari sikap diskriminatif tersebut.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup>Disnakertrans Provinsi Banten, *Taukah kamu? Perbedaan tenaga kerja dan angkatan kerja*, <https://disnakertrans.bantenprov.go.id/Berita/topic/282> diakses pada tanggal 30 Desember 2021, Pukul 12.55

<sup>2</sup> Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2)

<sup>3</sup> Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2)

<sup>4</sup> Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 281 ayat (2)

Transportasi online adalah jenis layanan yang setiap hari dapat kita temukan dan selalu digunakan oleh seluruh masyarakat yang ada di Indonesia, baik dari kalangan muda hingga kalangan tua yang dimana banyak yang menggunakan layanan transportasi online dikarenakan hanya tinggal meng-klik pada aplikasi tersebut maka akan mendatangi transportasi online tersebut.

Modernisasi teknologi telah menciptakan berbagai inovasi termasuk pada transportasi online yang dimana tercipta sebuah perangkat lunak yang mampu memanggil kendaraan baik roda dua maupun roda empat kemanapun yang kita butuhkan dan mampu untuk mengantarkan kita ke tempat tujuan dengan harga yang sangat terjangkau. Transportasi online merupakan salah satu inovasi layanan terbaru di dalam ranah m-commerce. Layanan transportasi online atau ride-hailing adalah sebuah layanan transportasi individu dimana para pelanggan dapat memesan tumpangan (mobil, motor, dll.)

Maxim merupakan salah satu layanan ride-hailing internasional. Maxim membuat perjanjian kemitraan dengan driver tanpa melibatkan driver yang dimana perjanjian tersebut menjadikan sebuah sistem pekerjaan yang sangat berat, dikarenakan menjadi perjanjian satu arah. Dimana para driver harus meng-klik setuju pada aplikasi atas syarat yang tertulis di sana. Dan juga belum lagi untuk permasalahan tarif maxim yang telah ditetapkan maxim tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dalam beberapa tahun terakhir, Indonesia mengalami transformasi didalam hal transportasi. Perkembangan teknologi yang semakin modern telah memasuki dunia transportasi di Indonesia. Hal ini terlihat dari muncul nya berbagai macam model dari transportasi online pada kota-kota besar di Indonesia. Transportasi online ini menggunakan aplikasi sebagai media pemesanan untuk memudahkan para konsumen dalam hal pemenuhan kebutuhan transportasi. Ada banyak kemudahan dan layanan yang ditawarkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan hal ini juga memberikan hal yang

signifikan terhadap masyarakat. Dan bisa juga dikatakan bahwasanya transportasi online ini sebagai wujud inovasi pada era globalisasi.

Dalam suatu perusahaan dimana para pekerja/buruh merupakan tulang punggung perusahaan, tenaga kerja merupakan sebuah faktor utama dan sudah seharusnya untuk mendapatkan kompensasi yang adil.<sup>5</sup> Bukan hanya imbalan atau pengupahan saja yang harus dipenuhi akan tetapi keselamatan para tenaga kerja juga perlu diperhatikan secara lebih baik.

Seiring waktu dan perkembangan zaman yang begitu pesat, kebutuhan mahasiswa telah meningkat dan menjadi beragam. Oleh karena itu, masyarakat ingin semuanya menjadi cepat, tidak ribet, dan juga praktis. Masyarakat memiliki kebutuhan yang besar didalam kegiatannya, terkhususnya untuk layanan alat angkutan dan juga dengan kepadatan yang sangat sering terjadi di jalanan, dikarenakan ini perusahaan ingin mencari cara baru dan cara yang aman untuk berinovasi untuk mengembangkan bisnis mereka. Perusahaan akan mengembangkan bisnis dengan berbagai cara yang inovatif dan kreatif untuk bersaing diantara perusahaan yang lain untuk menarik minat pelanggan sebanyak mungkin.

Pertumbuhan teknologi telah mengubah banyak kehidupan publik yaitu diantaranya adalah budaya, ekonomi, politik, sosial dan juga didalam bidang transportasi. Berkembangnya teknologi yang semakin canggih dan modern telah memberikan masyarakat dalam mempersingkat semua kegiatan dan bisnisnya. Dengan adanya kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, akan lebih mudah untuk mendapatkan alat transportasi. Demikian juga dengan maraknya fenomena ojek online di Banda Aceh belakangan ini.

Maxim adalah salah satu jenis perusahaan yang berasal dari Rusia yang telah beroperasi di bidang transportasi online, Maxim masuk ke

---

<sup>5</sup> Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Volume 12 Nomor 4, Desember 2017, hlm. 834.

Indonesia sekitar bulan Juli pada tahun 2018 di Jakarta dengan jenis layanan pemesanan angkutan motor dan mobil melalui sebuah aplikasi mobile. Hingga saat ini Maxim telah beroperasi di Indonesia dan telah membuka 32 cabang yang terbesar di wilayah Indonesia dengan jutaan pengguna dan juga dengan ratusan ribu pengemudi.

Dengan hadirnya Maxim, dimana peranannya dibidang teknologi telah berhasil mengembangkan teknologi dan inovasi dalam pemesanan perkhidmatan ojek online. Pesanan juga menjadi lebih modern dan mudah digunakan. Sejarah Maxim berpuncak dari perkhidmatan taksi kecil di bandar Rusia, Syarikat ini dipelopori oleh seorang jurutera di kota Kurgan yang menjadi pakar dalam teknologi pembuatan dan pengeluaran komputer (Mengenai Syarikat). Saat ini Maxim telah melancarkan bisnisnya diluar Rusia dengan membuka cabang di beberapa negara baru, seperti di Ukraina, Kazakhstan, Georgia, Bulgaria, Tajikistan, Belarus, Azerbaijan, Italia, dan hingga sekarang di Indonesia.

Saat ini Maxim telah memiliki banyak fitur layanan, diantara lain adalah Maxim Bike, Maxim Car dan Car L, Maxim Food&Shop, Maxim Delivery, Maxim Cleaning, Maxim Cargo, Maxim Laundry, Maxim Massage&SPA, Maxim RentCar, dan juga layanan penderekan mobil dan menghidupkan mesin. Dalam menjalankan bisnis transportasi online ini, Maxim bekerja sama dengan mencari dan merekrut para driver yang berpengalaman di bidangnya. Bisnis Maxim ialah untuk mengembangkan dan meningkatkan sebuah aplikasi yang menghubungkan penyedia layanan dengan pelanggan pengguna layanan dimana mana. Dengan terciptanya suatu bentuk hubungan kerja antara Maxim yang bertindak sebagai penyedia aplikasi dan menggunakan driver sebagai mitra untuk menjalankan layanan aplikasinya. Kerja sama tersebut dapat ditentukan oleh aturan perjanjian kemitraan antara Maxim dan driver.

Perjanjian merupakan suatu hal yang sangat penting didalam suatu

perusahaan dan kemitraan. Hukum perjanjian mengatur semua jenis kegiatan sehingga tidak ada pihak yang merasa di rugikan akibat aktifitas bisnis tersebut, Perjanjian berdasarkan pasal 1313 KUHPer yang dimana menyebutkan bahwa suatu perbuatan dimana para pihak mengikatkan dirinya terhadap pihak yang lainnya.

Proses pelaksanaan pembangunan sangat membutuhkan faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan diantara satu dengan yang lainnya. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja merupakan peranan yang tidak kalah penting dibandingkan dengan faktor penunjang lainnya. Hal ini sangat didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar. Dan dikarenakan hal inilah tenaga kerja termasuk ke salah satu faktor yang sangat penting.

Faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini sangatlah harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan banyak usaha untuk membina, mengarahkan, dan juga perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan apa yang akan dilakukannya. Pembangunan ketenagakerjaan dibuat atas dasar keterpaduan dan kemitraan, oleh karena itu diterapkan didalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja yang sesuai dengan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dalam mewujudkan kesejahteraannya.<sup>6</sup>

Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat dibutuhkan di perusahaan dan harus diberi perlindungan terhadap aspek keselamatan dan

---

<sup>6</sup> Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Volume 12 Nomor 4, Desember 2017, hlm. 834.

kesejahteraan kerja (K3). Mengingat ancaman bahaya potensial yang berkaitan dengan kerja. Pemerintah telah menetapkan kebijakan perlindungan tenaga kerjaterhadap aspek keselamatan dan kesejahteraan kerja (K3) melalui peraturan perundangan. Peraturan perundangan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu upaya dalam pencegahan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, peledakan, kebakaran, dan pencemaran lingkungan kerja yang penerapannya menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan serta kondisilingkungan kerja<sup>7</sup>

Tidak satupun produk peraturan perundangan yang ada di Indonesia yang tidak bersumber dari dasar hukum tertentu yaitu Undang-Undang Dasar 1945 sebagai Pancasila. Sumber hukum peraturan perundangan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berlandaskan pada pasal 27 ayat 2 UUD Tahun 1945 yang dinyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal ini memberikan arti yang sangat luas bahwa warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang manusiawi dan juga mendapatkan perlindungan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar didalam melaksanakan pekerjaan menciptakan kondisi kerja yang sehat, nyaman, dan aman serta dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan agar dapat hidup layak dan ber; martabat manusia.

Dengan demikian dapat mengakibatkan meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi didalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang beraneka ragam bentuk maupun jenis kecelakaannya serta penyakit yang bisa ditimbulkan dari kondisi kerja. Sejalan dengan itu, perkembangan pembangunan yang dilaksanakan tersebut maka disusunlah UU No.14 Tahun 1969 tentang pokok- pokok mengenai tenaga kerja yang selanjutnya mengalami perubahan menjadi UU No.13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>7</sup> Gerry Silaban, *Hak dan atau kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha / Pengurus Yang Ditetapkan dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Medan : USU Press, 2008), hlm.13.

ketenagakerjaan. Ketentuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diatur didalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pasal 86 :

1. Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja
  - b. moral dan kesusilaan
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja / buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.<sup>8</sup>

Salah satu peraturan perundangan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang ruang lingkupnya meliputi segala lingkungan kerja, baik di darat, didalam tanah, permukaan air, didalam air maupun yang berada di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Dari beberapa hak pekerja yang telah disebutkan diatas, berdasarkan pengamatan yang dilakukan masih ada hak dari pekerja yang masih belum dipenuhi sepenuhnya, diantaranya tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ditempatkan pada perusahaan PT Teknologi Perdana Indonesia (Maxim Indonesia). Pihak pengelola PT Maxim telah mengatakan terhadap para driver diharuskan untuk menggunakan prosedur yang telah disesuaikan kepada diri sendiri dari hal-hal yang akan dilakukan, seperti menggunakan jaket perusahaan, helm perusahaan untuk penumpang, sarung tangan untuk driver, masker (melindungi diri dari debu), dan beberapa perlengkapan lainnya yang

---

<sup>8</sup> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang *Cipta Kerja*.

berguna untuk melindungi diri dari hal-hal yang tidak diinginkan bagi driver.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan, maka fokus dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Tanggung Jawab Perusahaan Maxim Terhadap Keterlambatan Pembayaran Asuransi Terhadap Driver Yang Mengalami Kecelakaan Kerja?
2. Apa saja hak yang harus didapatkan oleh driver Maxim ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023?

## **C. Tujuan permasalahan/penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tanggung jawab perusahaan maxim terhadap driver nyajika mengalami kecelakaan kerja.
2. Untuk mengetahui hak apa saja yang didapatkan oleh driver maxim yang ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

## **D. Penjelasan Istilah**

### **1. Keterlambatan**

Keterlambatan ialah sebagai waktu pelaksanaan yang tidak dimanfaatkan sesuai dengan rencana kegiatan sehingga menyebabkan satu atau beberapa kegiatan mengikuti menjadi tertunda atau tidak diselesaikan tepat sesuai jadwal yang telah direncanakan.

### **2. Asuransi**

Asuransi atau Pertanggunggaan adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang

diharapkan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti, atau untuk memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggungjawabkan.<sup>9</sup>

### 3. Ojek Online

Ojek Online merupakan sebuah angkutan umum yang sama dengan ojek pada umumnya, yang dimana menggunakan sepeda motor sebagai sarana pengangkutan namun ojek online dapat dikatakan lebih maju dikarenakan telah terintegrasi dengan kemajuan teknologi. Ojek Online merupakan ojek sepeda motor yang menggunakan teknologi dengan memanfaatkan aplikasi pada *smartphone* yang dapat memudahkan pengguna jasa untuk memanggil pengemudi ojek yang tidak hanya dalam hal pengangkutan orang atau bahan, akan tetapi juga bisa dimanfaatkan untuk membeli barang bahkan memesan makanan untuk masyarakat global terutama di kota-kota besar.<sup>10</sup>

### 4. Maxim

Maxim merupakan salah satu layanan *ride-hailing* internasional, yang bergerak dibidang antar jemput penumpang (ojek) secara online yang dapat diakses melalui *smartphone* dimana saja dan kapan saja.

## E. Tinjauan Pustaka

Dari beberapa penelusuran yang saya lakukan, ada beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini :

1. Skripsi yang ditulis oleh Gading Ari Kurnia Sandi, Mahasiswa Fakultas Hukum di Universitas Muhammadiyah Mataram yang berjudul “Perlindungan Hukum Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Mataram”. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh yang bekerja

<sup>9</sup> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1992 tentang *Usaha Perasuransian*.

<sup>10</sup> <https://suduthukum.com/2017/03/ojek-online>.

didalam suatu perusahaan ataupun pekerjaan apapun tetap diwajibkan untuk mendapatkan perlindungan hukum. Setiap tenaga kerja baik pria maupun wanitayang melakukan suatu pekerjaan harus dilindungi oleh hukum dimana hal tersebut tertuang didalam peraturan perundang-undangan. Pentingnya masalah keselamatan dan kesehatan kerja menjadi modal kerja dari bahaya yang dapat ditimbulkan di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) UP3 Mataram melaksanakan perlindungan K3 terhadap karyawan dengan menerapkan sistem manajemen K3 di perusahaan. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja, atau buruh, dan juga serikat pekerja atau buruh, serta menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien. Dalam upaya penyelesaian permasalahan K3 yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) UP3 Mataram adalah negosiasi, yakni dengan berunding untuk mencapai kesepakatan bersama. Dengan memanggil pengawas pekerjaan dan menganalisa penyebab terjadinya pelanggaran keselamatan kerja. Kemudian melakukan pembinaan terhadap pengawas pekerjaan dan pelaku pelanggaran keselamatan kerja.

2. Skripsi yang ditulis oleh Rama Andika Chandra, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang berjudul “Pelaksanaan jaminan tenaga kerja tentang kecelakaan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi pekerja pada PT. Transportasi Gas IndonesiaRO II Belilas”. Dalam penelitian tersebut menjelaskan Perlindungan hukum kepada pekerja dan ditujukan untuk menghapuskan perbudakan dan menjadikan pekerja lebih manusiawi. Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja bagi pekerja di PT. Transportasi Gas Indonesia Indonesia belum terlaksana dengan baik, hal ini dibuktikan dengan tidak adanya pengawasan yang maksimal yang diberikan oleh pihak perusahaan. Adapun faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja PT. Transportasi Gas Indonesia

yaitu dikarenakan kurangnya kesadaran pekerja untuk menggunakan alat pelindung diri, kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dan tidak adanya sanksi yang tegas diberikan oleh pihak perusahaan sehingga tidak memberikan efek jera kepada para pekerja.

3. Skripsi yang ditulis oleh Misrahul Jannah, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yang berjudul “Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam Dan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (studi kasus Terhadap Pekerja Pabrik Kayu di Kecamatan Kuta Baroe Kabupaten Aceh Besar)”. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa pelaksanaan perlindungan pekerja di pabrik kayu Kecamatan Kuta Baroe belum berjalan dengan baik seperti belum lengkapnya alat pelindung diri, dan juga tidak adanya perlindungan sosial berupa penyediaan BPJS Ketenagakerjaan, hal ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta K, bahwa setiap pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan, berupa penyediaan BPJS Ketenagakerjaan dan alat pelindung diri secara lengkap, terkait dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) kesehatan pekerja juga masih sangatlah kurang, karena pihak pemilik pabrik kurang memperhatikan kesehatan dan keselamatan para pekerja. Hal ini kurang sesuai dengan konsep Islam seperti yang disebutkan dalam *Maqashid Syariah* yaitu memelihara jiwa, agama, akal, keturunan dan harta supaya dapat terwujudnya kemaslahatan dunia dan akhirat.

4. Skripsi yang ditulis oleh Muhammad Satya Nugraha, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang berjudul “Tinjauan Hukum Terhadap Perjanjian Kemitraan Antara Maxim Cabang Pekanbaru Dengan Driver”. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa mitra kerja atau driver tidak memiliki hak dalam memperoleh hak pekerja pada umumnya karena berdasarkan unsur-unsur perjanjian kerjasama Maxim Cabang Pekanbaru

tidak memenuhi unsur perjanjian kerja melainkan hubungan kerja atas dasar kemitraan. Adapun faktor-faktor yang membuat tarif maxim tidak sesuai aturan yang ditetapkan dikarenakan yakni sebagai strategi perusahaan, adanya

persaingan antar kompetitor transportasi online dan untuk menarik minat masyarakat.

5. Skripsi yang ditulis oleh Rayhatul Jannah Mahasiswa Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yang berjudul Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie). Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa di perusahaan PT PLN dan PT Pos Indonesia Kabupaten Pidie telah melaksanakan pemenuhan hak-hak tenaga kerja perempuan berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 seperti cuti haid, cuti hamil, dan cuti melahirkan. Namun terdapat kekurangan didalam hal tempat untuk menyimpan asi yang tidak disediakan oleh perusahaan, hal tersebut belum efektif sehingga mengharuskan tenaga kerja perempuan memanfaatkan waktu istirahat untuk pulang kerumah menyusui bayi mereka. Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum dapat berjalan secara optimal apabila kesadaran hukum tinggi dan pemerintah sebagai pelaksana dari undang-undang melaksanakan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

## **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara tertentu dalam menggali, menganalisis data suatu penelitian. Penelitian sendiri yaitu suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisis, yang dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten.<sup>11</sup> Adapun metode yang penulis gunakan dalam

---

<sup>11</sup> Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: Pustaka Setia, 2009), hlm. 45.

penelitian ini adalah metode *yuridis-empiris*. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan keadaan atas suatu fenomena, dalam hal ini peneliti hanya ingin mengetahui yang berhubungan dengan keadaan tertentu.<sup>12</sup> Penggunaan metode tersebut dalam penelitian ini bertujuan untuk bisa menggambarkan keadaan subjek penelitian dalam hubungannya dengan peran lembaga menangani kasus pertanggungjawaban pihak perusahaan, khususnya peran perusahaan Maxim yang ada di Kota Banda Aceh.

### 1. Pendekatan Penelitian

- a. *Field research* (penelitian lapangan), merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data di lokasi objek penelitian, yaitu mewawancarai Head of Division Maxim dengan menggunakan tehnik wawancara. Sehingga peneliti/pengamat mendapatkan berbagai data dan keterangan yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.
- b. *Case Approach* (Pendekatan kasus) ialah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah kasus yang terkait dengan isu hukum yang dihadapi.<sup>13</sup>

### 2. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif-empiris yang menggunakan suatu metode penelitian yang dalam hal ini menggabungkan unsur hukum normatif yang kemudian didukung dengan penambahan data atau unsur empiris. Dalam penelitian normatif-empiris ini juga mengenai implementasi ketentuan hukum normatif (Undang-Undang) dalam aksinya disetiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat.

Penelitian hukum normatif-empiris mengkaji tentang pelaksanaan atau

---

<sup>12</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, cet. 14, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 3.

<sup>13</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 54.

implementasi ketentuan hukum positif (perundang-undangan) dan kontrak secara faktual pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengkajian tersebut bertujuan untuk memastikan apakah hasil penerapan pada peristiwa in concreto sesuai atau tidak dengan ketentuan undang-undang atau ketentuan kontrak. Berdasarkan hasil penerapan tersebut dapat dipahami apakah ketentuan kontrak telah dilaksanakan sebagaimana patutnya atau tidak.<sup>14</sup>

### 3. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder, yaitu:

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi di lapangan secara langsung tertuju pada objek penelitian. Adapun subjek penelitian yang akan diwawancarai adalah para driver ojek online Maxim. Observasi yang dilakukan di kantor pemerintahan yang menyediakan pelayanan kepada masyarakat, melakukan wawancara terhadap:

1. Perwakilan kepala bidang
2. Para Driver Maxim
3. Pengguna Jasa Layanan Maxim
4. Pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

yang di gunakan sebagai data utama bagi penulis dalam melakukan penelitian ini.

#### b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan jenis data yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini melalui studi kepustakaan.

##### 1) Bahan hukum primer

Menurut Peter Mahmud Marzuki, bahan hukum primer adalah bahan

---

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm. 54.

hukum yang bersifat otoritas. Di mana dalam hal ini bahan hukum primer adalah terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan.<sup>15</sup> Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hukum primer yaitu bahan hukum primer akan diperoleh melalui pembahasan tentang perlindungan hukum bagi ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, jurnal-jurnal hukum yang terkait, kamus-kamus hukum.

## 2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang mendukung dan memperkuat bahan hukum primer, memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang ada sehingga dapat dilakukan analisa dan pemahaman yang lebih mendalam.<sup>16</sup> Maka dalam penelitian ini yang menjadi bahan hukum sekunder terdiri atas:

1. Penjelasan dari peraturan perundang-undangan yang digunakan sebagai bahan hukum primer
2. Buku-buku literatur bacaan yang menjelaskan mengenai perlindungan hukum bagi para tenaga kerja
3. Hasil penelitian
4. Pendapat ahli yang berbeda
5. Data dari hasil wawancara para driver Maxim

## 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier dapat dicontohkan seperti : Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), indeks komulatif dan seterusnya.

## 4) Teknik Pengumpulan Data

---

<sup>15</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet.6, (Jakarta: Kencana Prenada MediaGroup, 2005), hlm. 141.

<sup>16</sup> Soerjono Soekanto, Sri Mamudi, *Penelitian Hukum Normative Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 23.

a) Wawancara (*Interview*).

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.<sup>17</sup> Untuk kelengkapan data yang dibutuhkan, maka peneliti akan melakukan wawancara langsung dengan pihak terkait yang dapat memberikan informasi berkaitan dengan penyusunan skripsi ini.

b) Dokumentasi

Dalam teknik pengumpulan data, peneliti mengambil data, peneliti mengambil data melalui dokumentasi yang berkenaan dengan penelitian.

5) Teknis Analisis Data

Setelah semua data yang diinginkan dan dibutuhkan terkumpul semuanya, kemudian dilakukan pengolahan data yang disesuaikan dengan kebutuhan analisis yang dikerjakan.

Pada prinsipnya dalam penulisan karya ilmiah, data yang lengkap serta objektif sangat diperlukan, hal ini tentunya harus sesuai dengan metode yang akan digunakan didalam penelitian ini nantinya. Adapun teknik analisis data yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis empiris. Yang dimana data yang ditemukan di lapangan melalui metode pengumpulan data yang akan peneliti gunakan akan dideskripsikan dan dianalisis.

6) Pedoman Penulisan

Penyusunan dan teknik penulisan secara umum penulis berpedoman pada buku Panduan Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Studi Mahasiswa yang diterbitkan oleh Fakultas Syariah UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2019.

---

<sup>17</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Alfabeta,2013), hlm. 72.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Agar skripsi ini dapat lebih mudah dipahami secara integral dan terarah, penulis terlebih dahulu menggunakan sistematika yang dapat menjawab pokok permasalahan yang sedang dirumuskan dengan sistematika sebagai berikut:

Bab satu merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penjelasan istilah, kajian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab dua merupakan landasan teoritis yang membahas tentang ketenagakerjaan khususnya pada bagian Pertanggungjawaban pihak Maxim apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan ketika sedang ada orderan, pertanggungjawaban pihak Maxim jika terjadi kecelakaan kepada sang driver Maxim ketika sedang mengejar orderan.

Bab tiga merupakan bab inti dari pembahasan yang memaparkan masalah pada proposal ini, Bagaimana pertanggungjawaban dari pihak Maxim terhadap driver ojek online Maxim yang mengalami kecelakaan kerja jika sedang mendapatkan orderan, apa saja hak yang harus didapatkan oleh para driver Maxim jika ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Bagaimana pendapat para driver Maxim terkait dengan keselamatan kerja, Data profil dari perusahaan Maxim di Kota Banda Aceh.

Bab empat merupakan bab penutup. Di dalamnya penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dari beberapa bab terdahulu dan akan mengajukan beberapa saran yang berhubungan dengan proposal ini.

## **BAB DUA**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pengertian Penegakan Hukum**

Penegakan hukum adalah proses upaya menegakkan atau benar-benar melaksanakan norma hukum sebagai pedoman perilaku lalu lintas atau hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Atau juga dapat didefinisikan sebagai sebuah proses yang melibatkan banyak hal yang dimana bertujuan untuk memperkuat dan juga untuk menerapkan hukum sebagai sebuah pedoman didalam kehidupan bermasyarakat dan juga bernegara. Dengan sebutan lain, penegakan hukum merupakan bagian dari salah satu sistem aparatur pemerintahan, yang dimana berfungsi untuk menegakkan hukum dengan menemukan, menghalangi, memulihkan, atau pun untuk menghukum orang-orang yang melakukan perbuatan melanggar hukum atau pun yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan secara sah oleh negara.

Meskipun istilah penegakan hukum sangat sering dikaitkan dengan polisi, pengadilan ataupun lembaga penegak hukum lainnya, sebenarnya istilah ini juga merujuk kepada orang-orang yang melakukan pengawasan untuk menangkap penjahat ataupun menyelidiki kejahatan dan juga dalang dari kejahatan tersebut. Dan juga hal itu mengacu pada pengertian sebelumnya, penegakan hukum dapat diartikan sebagai upaya untuk menciptakan sebuah keadilan, kepastian hukum, dan juga kesejahteraan. Maka untuk itu, penegakan hukum pada dasarnya adalah sebuah proses untuk membuat konsep yang dimana sebuah aturan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Dilihat dari segi subjek, penegakan hukum dapat dilakukan oleh berbagai macam subjek dan dimaknai sebagai upaya yang melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Aturan hukum dilaksanakan atau ditegakkan oleh siapa saja yang mengikuti aturan normatif atau melakukannya atau tidak melakukan sesuatu sesuai dengan aturan itu. Dalam

arti sempit, dari segi subyeknya itu, penegakan hukum itu hanya diartikan sebagai upaya aparatur penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan tegaknya hukum itu, apabila diperlukan, aparatur penegak hukum itu diperkenankan untuk menggunakan daya paksa.

Kita sering terjebak *dogmatisme* dan berpikir sederhana, seolah-olah jika sudah berbicara tentang penegakan hukum, urusan beres, hukum sudah dijalankan, undang-undang sudah diterapkan, dan utang sebagai Negara hukum sudah dilunasi. Sikap ini dapat berakibat luas, yaitu membangkitkan harapan keliru terhadap hukum, apalagi saat kita dihadapkan keadaan luar biasa seperti saat ini. Sebaiknya kita mengajak publik lebih cerdas dengan mengatakan, menegakkan hukum tidak sama seperti menerapkan undang-undang prosedur. Penegakan hukum adalah lebih daripada itu. Kualitas dan intensitas penegakan hukum berbeda-beda.<sup>18</sup>

Pengertian penegakan hukum itu dapat pula ditinjau dari sudut objeknya, yaitu dari segi hukumnya. Dalam hal ini, pengertiannya juga mencakup makna yang luas dan sempit. Dalam arti luas, penegakan hukum itu mencakup pada nilai-nilai keadilan yang terkandung didalamnya bunyi aturan formal maupun nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat. Tetapi dalam arti sempit, penegakan hukum itu hanya menyangkut penegakan peraturan yang formal dan tertulis saja. Karena itu, penerjemahan perkataan "*Law enforcement*" ke dalam bahasa Indonesia dalam menggunakan perkataan "Penegakan Hukum" dalam arti luas dapat pula digunakan istilah "Penegakan Peraturan" dalam arti sempit. Perbedaan antara formalita aturan hukum yang tertulis dengan cakupan nilai keadilan yang dikandungnya ini bahkan juga timbul dalam bahasa Inggris sendiri dengan dikembangkannya istilah "*the rule of law*" atau dalam istilah "*the rule of law and not of a man*" versus istilah "*the rule by law*" yang berarti "*the rule of man by law*" Dalam istilah "*the rule of law*" terkandung makna

---

<sup>18</sup> Satjipto Raharjo, *Penegakan Hukum Progresif*, (Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2010), hlm. 77.

pemerintahan oleh hukum, tetapi bukan dalam artinya yang formal, melainkan mencakup pula nilai-nilai keadilan yang terkandung di dalamnya. Karena itu, digunakan istilah “*the rule of just law*”. Dalam istilah “*the rule of law and not of man*”, dimaksudkan untuk menegaskan bahwa pada hakikatnya pemerintahan suatu negara hukum modern itu dilakukan oleh hukum, bukan oleh orang. Istilah sebaliknya adalah “*the rule by law*” yang dimaksudkan sebagai pemerintahan oleh orang yang menggunakan hukum sekedar sebagai alat kekuasaan belaka.

Seperti disebut di muka, secara obyektif, norma hukum yang hendak ditegakkan mencakup Pengertian hukum formal dan hukum materiil. Hukum formal hanya bersangkutan dengan peraturan perundang-undangan yang tertulis, sedangkan hukum materiil mencakup pula pengertian nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat. Dalam bahasa yang tersendiri, kadang-kadang orang membedakan antara pengertian penegakan hukum dengan penegakan keadilan. Penegakan hukum dapat dikaitkan dengan pengertian pengertian “*law enforcement*” dalam arti sempit, sedangkan penegakan hukum dalam arti hukum materil, diistilahkan dengan penegakan keadilan. Dalam bahasa Inggris juga terkadang dibedakan antara konsepsi “*court of law*” dalam arti pengadilan hukum dan “*court of justice*” atau pengadilan keadilan. Bahkan dengan semangat yang sama pula, Mahkamah Agung di Amerika serikat disebut dengan istilah “*Supreme Court of Justice*”.

Dengan uraian diatas jelaslah kiranya bahwa yang dimaksud dengan penegakan hukum itu kurang lebih merupakan upaya yang dilakukan untuk menjadikan hukum, baik dalam artian formil yang sempit maupun dalam arti materiil yang luas, sebagai pedoman perilaku dalam setiap perbuatan hukum, baik oleh para subyek hukum yang bersangkutan maupun oleh aparatur penegakan hukum yang resmi diberi tugas dan kewenangan oleh Undang-undang untuk menjamin berfungsinya norma-norma hukum yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Dari pengertian yang luas itu, pembahasan kita tentang penegakan hukum dapat kita tentukan sendiri batas-

batasnya Apakah kita akan membahas keseluruhan aspek dan dimensi penegakan hukum itu, baik dari segi subyeknya maupun obyeknya atau kita batasi hanya membahas hal-hal tertentu saja, misalnya hanya menelaah aspek-aspek subyektif saja. Skripsi ini memang sengaja dibuat untuk memberikan gambaran saja mengenai keseluruhan aspek yang terkait dengan tema penegakan hukum itu.

## **B. Teori Penegakan Hukum**

Teori penegakan hukum adalah kumpulan pandangan atau gagasan yang menjelaskan bagaimana hukum harus diterapkan dalam masyarakat. Ada berbagai teori penegakan hukum yang diterapkannya oleh para ahli, seperti teori kontrol sosial, teori konsensus, teori konflik, teori akuntabilitas, teori hukum dan ekonomi, teori proses, teori penegakan hukum yang responsif dan teori penegakan hukum yang kolaboratif. Dan juga ada beberapa prinsip penegakan hukum yang harus diikuti seperti tidak selalu suut, lebih tinggi lebih kuat, khusus dalam mengalahkan umum dan juga baru mengalahkan yang lama.

Praktek penegakan hukum oleh aparat penegak hukum dan oleh siapapun yang berkepentingan sesuai dengan kewenangannya masing-masing dan peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan kemungkinan penafsiran lain dari istilah “penegakan hukum”. Dimulai dari penyidikan, penangkapan, penahanan, dan persidangan terhadap terdakwa, penegakan hukum pidana merupakan satu kesatuan proses yang berpuncak pada rehabilitasi terpidana.<sup>19</sup> Soerjono Soekanto menyatakan bahwa penegakan hukum merupakan rangkaian tahap akhir penerjemahan nilai yang menyangkut penyelarasan hubungan antar nilai yang dijabarkan dalam prinsip dan sikap yang kokoh. untuk membangun, menegakkan, dan mempertahankan penjara kehidupan sosial.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> M. Husen Harun, *Kejahatan dan Penegakan Hukum Di Indonesia*, (Rineka Cipta, Jakarta: 1990), hlm. 58.

<sup>20</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (UI Pres,

Moeljatno menjelaskan berdasarkan pengertiannya tentang istilah “hukum pidana” yang menyatakan bahwa penegakan hukum merupakan suatu komponen dari keseluruhan hukum suatu bangsa yang membentuk unsur-unsur dan kaidah-kaidah, seperti:<sup>21</sup>

- a. Buatlah daftar tindakan yang tidak boleh dilakukan dengan ancaman atau hukuman berupa kejahatan tertentu bagi siapa saja yang melanggar aturan tersebut.
- b. Tentukan keadaan di mana mereka yang melanggar peraturan ini dapat dihukum, seperti yang telah diancam.
- c. Putuskan bagaimana ketidaknyamanan hukuman dapat dilakukan jika individu terkait telah menyalahgunakan penolakan tersebut.

### **C. Hukum Ketenagakerjaan**

#### **1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan Menurut Teoritis**

Upaya memahami hukum perburuhan, terlebih dahulu perlu dipahami batasan dalam hukum perburuhan. Terdapat beberapa pengertian yang menitikberatkan pada aspek-aspek tertentu tanpa memperhatikan aspek yang lainnya, sebagaimana yang telah dirumuskan oleh beberapa sarjana. Hal ini mempersempit pengertian dari Hukum Perburuhan itu sendiri yang sebelumnya diurai beberapa pendapat. Misalnya, A.N. Moleenar yaitu menitikberatkan pada subjek hukum saja tanpa memperhatikan aspek yang lainnya. Kemudian MG. Levenbach S. Mook, NEH Van Esveld, dan Iman Soepomo yaitu menekankan hal-ihwal diatur oleh hukum perburuhan tanpa memperhatikan aspek yang lainnya.

Akhirnya dijelaskan pula beberapa sumber-sumber hukum perburuhan yang menjadi acuan para pihak jika terjadi perselisihan di antara para buru dengan pengusaha. Kaidah-kaidah yang diterapkan sendiri oleh para pihak yang

---

Jakarta: 1983), hlm. 35.

<sup>21</sup> Moeljatno, *Asas-asas Hukum Pidana*, (Surabaya: Putra Harsa, 1993), hlm. 23.

terikat dalam suatu hubungan kerja, Perjanjian Kerja Bersama, dan Kebiasaan. Selanjutnya Kaidah-kaidah yang dibuat oleh Pihak Ketiga yang tidak tersangkut dalam hubungan kerja, misalnya peraturan perundang-undangan di bidang Perburuhan, perjanjian internasional yang mengatur hak-hak dan kewajiban kaum buruh, dan Core Convention di Internatinal Labour Orgnization (ILO) yang mengatur hak-hak asasi dan juga hak-hak fundamental kaum buruh.

Terdapat beberapa pula pendapat mengenai pengetian Hukum Perburuhan. Beberapa Sarjana mengemukakan pendapatnya mengenai batasan pengertian Hukum Ketenagakerjaan secara berbeda-beda. Perbedaan pemahaman Hukum Ketenagakerjaan di sini terletak pada perbedaan fokus cara melihat satu sisi saja, tanpa memperhatikan sisi lainnya yang tidak kalah penting untuk dijelaskan.<sup>22</sup>

Berikut penjelasan Hukum Ketenagakerjaan menurut beberapa beberapa sarjana:

- A.N. Molenaar Hukum Perburuhan adalah suatu bagian dari hukum yang berlaku, yang mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, buruh dengan majikan, buruh dengan penguasa, dan penguasa dengan penguasa.
- M.G Levenbach Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan dilakukan di bawah suatu pimpinan, dan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.
- S. Mok Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan, yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dandengan keadaan kehidupan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan itu.
- NEH Van Esveld Hukum Perburuhan adalah bagian dari hukum positif yang meliputi hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, termasuk pekerja yang melakukan atas tanggung jawab sendiri.

---

<sup>22</sup>Alaysius Uwiyono, Siti Hajati Soesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 4.

- Iman Soepomo, Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain, dengan menerima upah.
- Abdullah Sulaiman. Hukum Perburuhan atau Ketenagakerjaan adalah ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang melahirkan hubungan hukum dengan menerima penghasilan upah atau gaji dan fasilitas kesejahteraan.

Pemaknaan hukum perburuhan mengandung 3 (tiga) unsur, yaitu; 1. Ada Peraturan yang Mengatur 2. Bekerja pada Orang 3. Mendapat Upah. Terhadap penerimaan upah bagi buruh merupakan konsekuensi buruh yang telah menyerahkan tenaganya untuk bekerja. Upah merupakan hak buruh setelah mereka melakukan pekerjaannya. Kebalikan pemberian upah dalam hubungan kerja adalah adanya kewajiban majikan atau pemberi kerja untuk memberi pekerjaan. Adanya kewajiban pemberian upah berarti dapat ditafsirkan adanya kewajiban untuk memberikan pekerjaan.

## **2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan menurut Konseptual**

Penegasan didalam konstitusi tertulis yaitu Undang-Undang Dasar Proklamasi 1945, Pasal 27 ayat (2), bahwa; “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Tujuan tersebut diwujudkan dalam bentuk hak warga Negara, dimana Negara wajib menyelenggarakan perlindungan bagi warga negaranya. Sebagaimana ditegaskan didalam pembukaan UUD 1945, salah satu tujuan pembentukan Pemerintahan Republik Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan

barang maupun jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja atau Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah maupun imbalan dalam bentuk lain.

Pengusaha terdiri dari orang, perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Kemudian orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Lalu orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana yang dimaksud di dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum ataupun tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau tidak milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja ataupun buruh dengan membayar upah maupun imbalan dalam bentuk lainnya. Kemudian usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah ataupun imbalan dalam bentuk yang lainnya.

Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan juga acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan,

Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara para pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan juga kewajiban para pihak. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh sang pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Upah adalah hak untuk para pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan ke dalam bentuk uang sebagai imbalan dari para pengusaha ataupun para pemberi kerja kepada para pekerja ataupun buruh yang ditetapkan dan akan

dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, ataupun peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi para pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan ataupun yang akan dilakukan.

Penamaan Departemen Tenaga Kerja juga belum tepat karena belum mengatur tentang hubungan kepegawaian dan pekerja yang informal dan juga mengatur tentang pengangguran. Hukum Ketenagakerjaan bisa juga disebut sebagai Hukum Perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*.

Penamaan Departemen Tenaga Kerja juga belum tepat karena belum mengatur tentang hubungan kepegawaian dan pekerja yang informal meskipun mengatur juga tentang pengangguran. Hukum Ketenagakerjaan juga disebut Hukum Perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian Hukum Perburuhan.

### **1. Tujuan Penegakan Hukum**

Secara umum, ketertiban dan kepastian hukum di masyarakat adalah tujuan dari adanya penegakan hukum. Hal ini dilakukan untuk mengatur fungsi, tugas dan wewenang dari sebuah lembaga penegak hukum agar sesuai dengan aturan yang sah. Selain itu, penegakan hukum juga dilakukan untuk mendukung sistem kerja sa yang efektif dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tentu saja yang diinginkan dari tujuan ini adalah kenyamanan didalam bermasyarakat dan bernegara.

Tidak hanya itu, adanya penegakan hukum ini juga untuk menciptakan ruang lingkup masyarakat yang aman dan damai. Dengan adanya ruang lingkup masyarakat yang taat akan hukum dan aparat hukum yang melaksanakan tugasnya, dan hal itu dapat menciptakan keamanan serta kedamaian di ruang lingkup masyarakat tersebut.

### **2. Konsep Penegakan Hukum**

Secara sederhana nya, konsep dari penegakan hukum merupakan proses

dimana adanya upaya untuk menegakkan hukum beserta dengan berfungsi nya norma dan aturan hukum secara nyata dan sesuai dengan apa yang telah disahkan nya. Dan juga tidak hanya itu, konsep penegakan hukum juga didefinisikan sebagai pedoman untuk seluruh lapisan masyarakat didalam lalu lintas mau dengan hubungan hukum. Dengan mengikuti dan juga mentaati pedoman ini, maka hal itu dapat membuat kehidupan bermasyarakat dan juga bernegara menjadi lebih baik dan aman.

### **3. Tahapan Penegakan Hukum**

Penegakan hukum dilakukan untuk berbagai tujuan, seperti upaya logis atau suatu proses yang direncanakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Adapun berikut tahapan dalam penegakan hukum:

#### **a. Tahap Formulasi**

Tahap formulasi adalah tahap dimana pembuat undang-undang akan menerapkan hukum secara umum dan akan mengambil langkah-langkah untuk memilih undang-undang yang paling sesuai dengan kondisi maupun situasi disaat ini. Dan setelah itu mereka akan merumuskannya kedalam bentuk peraturan perundang-undangan yang terbaik dan dianggap sesuai dengan keadilan dan efisiensi.

#### **b. Tahap Aplikasi atau Pengaplikasian**

Tahap ini terdiri dari dari penerapan hukum oleh pihak berwenang, dari kantor polisi ke pengadilan. Oleh karena itu, tanggung jawab para penegak hukum adalah mengawasi dan menegakkan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh para parlemen. Sementara itu, Didalam melakukan tahap pengaplikasi-an para penegak hukum diharuskan untuk berpegang teguh pada prinsip-prinsip keadilan dan juga keuntungan. Dalam kata lain tahap ini disebut merupakan tahap percobaan.

#### **c. Tahap Pelaksanaan atau Eksekusi**

Pada saat tahapan pelaksanaan undang-undang, para pihak kepolisian bertanggungjawab untuk melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan oleh parlemen dengan cara menerapkan sanksi yang telah diputuskan oleh pengadilan. Oleh karena itu, ketika pengadilan sudah menetapkan prosedur pelaksanaan hukuman, prosedur tersebut diharuskan mengikuti peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pembuat undang-undang serta hukum efisiensi didalam melaksanakan tugasnya tersebut.

Ketiga tahap penegakan hukum tersebut dianggap sebagai sebuah proses ataupun suatu upaya logis untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Sudah sangat jelas bahwasanya rangkaian tindakan yang terjalin berasal dari nilai-nilai yang harus menghasilkan sebuah hukuman dan pemidanaan.

## **1. Macam-macam Lembaga Penegak Hukum di Indonesia**

### **A. Kepolisian**

Kepolisian sebagai subsistem peradilan pidana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sesuai Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tersebut Kepolisian mempunyai tugas pokok memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan dalam peradilan pidana, Kepolisian memiliki kewenangan khusus sebagai penyidik yang secara umum di atur dalam Pasal 15 dan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 dan dalam KUHAP di atur dalam Pasal 5 sampai Pasal 7 KUHAP.

Didalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 yang mengupas tentang Kepolisian dimana didalamnya menyatakan bahwa: "Kepolisian adalah sebagai fungsi pemerintah negara dibidang pemeliharaan keamanan, pengayoman, keselamatan, perlindungan, kedisiplinan, ketertiban."

Kenyamanan masyarakat dan sebagai pelayanan masyarakat secara luas. Lembaga kepolisian ada tahap penyelidikan dan penyidikan, penyelidikan

yang merupakan tahapan permulaan mencari ada atau tidaknya tindak pidana dalam suatu peristiwa, pada Penyidikan merupakan tahapan penyelesaian perkara pidana setelah tahap penyelidikan. Ketika diketahui ada tindak pidana terjadi, maka saat itulah penyidikan dapat dilakukan berdasarkan hasil penyelidikan.

Pada tindakan penyelidikan, penekanannya diletakkan pada tindakan “mencari dan menemukan” suatu “peristiwa” yang dianggap atau diduga sebagai tindakan pidana. Sedangkan pada penyidikan titik berat penekanannya diletakkan pada tindakan “mencari serta mengumpulkan bukti”. Penyidikan bertujuan membuat terang tindak pidana yang ditemukan dan juga menentukan pelakunya.

## **B. Kejaksaan**

Menurut Undang-Undang Nomor.16 Tahun 2004 Tentang Kejaksaan, kejaksaan dalam perkembangan sistem ketatanegaraan di Indonesia, lembaga Kejaksaan merupakan bagian dari lembaga eksekutif yang tunduk kepada Presiden. Akan tetapi, apabila dilihat dari segi fungsi kejaksaan merupakan bagian dari lembaga yudikatif.

Hal ini dapat diketahui dari Pasal 24 Amandemen Ketiga UUD Negara RI 1945 yang menegaskan bahwa kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan lain yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman. Penegasan mengenai badan-badan peradilan lain diperjelas dalam Pasal 41 Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman yang berbunyi:

“Badan-badan lain yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman meliputi Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kejaksaan Republik Indonesia, dan badan-badan lain diatur dalam undang-undang.”

Sebagai subsistem peradilan pidana, Kejaksaan mempunyai tugas dan wewenang dibidang pidana sebagaimana diatur Pasal 14 KUHAP.

## **C. Kehakiman**

Keberadaan lembaga pengadilan sebagai subsistem peradilan pidana diatur dalam Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Pasal 1 ayat (1) Undang-undang tersebut memberi definisi tentang kekuasaan kehakiman sebagai berikut:

“Kekuasaan Kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia.”

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tersebut dan KUHAP, tugas Pengadilan adalah menerima, memeriksa dan memutus perkara yang diajukan kepadanya. Dalam memeriksa seseorang terdakwa, hakim bertitik tolak pada surat dakwaan yang dibuat oleh Jaksa Penuntut Umum, dan mendasarkan pada alat bukti sebagaimana ketentuan Pasal 184 KUHAPidana. Kemudian dengan sekurang-kurangnya 2 (dua) alat bukti dan keyakinannya, hakim menjatuhkan putusannya.

#### **D. Lapas (Lembaga Pemasyarakatan)**

Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan yang mengubah sistem kepenjaraan menjadi sistem pemasyarakatan. Sistem pemasyarakatan merupakan suatu rangkaian kesatuan penegakan hukum, oleh karena itu pelaksanaannya tidak dapat dipisahkan dari pengembangan konsep umum mengenai pemidanaan. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, dinyatakan bahwa Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) adalah tempat untuk melaksanakan pembinaan narapidana dan anak didik pemasyarakatan.

Lembaga Pemasyarakatan yang mengurus perihal kehidupan narapidana selama menjalani masa pidana. Yang dimaksudkan dalam hal ini adalah pidana penjara sejalan dengan UUD 1945, Pancasila sebagai dasar negara di dalam sila ke-2 yang berbunyi “Kemanusiaan Yan Adil Dan Beradab” menjamin bahwa

manusia Indonesia diperlakukan secara beradab meskipun berstatus narapidana. Selain itu, pada sila ke-5 mengatakan bahwa “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia” berarti bahwa narapidanapun haruslah juga mendapatkan kesempatan berinteraksi dan bersosialisasi dengan orang lain layaknya kehidupan manusia secara normal.

## **E. Advokat**

Dalam Penjelasan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 lebih ditegaskan lagi, bahwa yang dimaksud dengan “Advokat berstatus sebagai penegak hukum” adalah Advokat sebagai salah satu perangkat dalam proses peradilan yang mempunyai kedudukan setara dengan penegak hukum lainnya dalam menegakan hukum dan keadilan.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat menjadi landasan hukum penting bagi profesi Advokat sebagai salah satu pilar penegak hukum. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tersebut, yang menyatakan bahwa Advokat berstatus penegak hukum, bebas dan mandiri yang dijamin oleh hukum dan peraturan perundang-undangan.

### **1. Landasan hukum ketenagakerjaan**

Hukum Ketenagakerjaan merupakan suatu hukum yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dapat diklasifikasikan kedalam hal-hal yang berkaitan dengan pengerahan pendayagunaan tenaga kerja. Hukum Ketenagakerjaan di negeri ini mengacu pada Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 yang dimana didalamnya tercantum bahwasanya setiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan suatu pekerjaan dan suatu kehidupan yang layak. Hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya adalah untuk mengatur suatu hubungan antara para karyawan dengan suatu perusahaan.

Hubungan kerja sendiri terdiri atas dua jenis, yaitu hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu atau biasanya disebut dengan shift

dan hubungan kerja berdasarkan dengan perjanjian kerja dengan waktu tak tertentu. Landasan Hukum Ketenagakerjaan terdiri atas landasan filosofis, landasan sosiologis, dan juga landasan yuridis. Landasan ini merupakan pertimbangan Hukum Ketenagakerjaan. Berikut beberapa penjelasan landasan hukum ketenagakerjaan:

### 1. Landasan Filosofis

Landasan Filosofis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Lampiran 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan).

Landasan Filosofis Hukum Ketenagakerjaan adalah Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera, yang adil, yang makmur, yang merata baik secara material maupun spiritual.

### 2. Landasan Sosiologis

Landasan sosiologis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek (Lampiran 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan). Landasan sosiologis Hukum Ketenagakerjaan adalah pembangunan nasional melalui perlindungan dan penjaminan terhadap hak dasar, kesamaan kesempatan, dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya.

### 3. Landasan Yuridis.

Landasan yuridis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan

hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan peraturan yang telah ada, yang akan diubah, atau yang akan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat (Lampiran 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan).

Landasan yuridis Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan melalui peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.<sup>23</sup>

## **2. Asas Hukum Ketenagakerjaan**

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dinyatakan bahwa ketenagakerjaan pembangunan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selanjutnya, dalam penjelasan pasal tersebut ditegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seluruhnya.

Kemudian Pasal 3 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral dan daerah.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan tenaga kerja. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.<sup>24</sup>

## **3. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan**

---

<sup>23</sup> Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta, Penerbit Deepublish, 2019), hlm. 4.

<sup>24</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hlm 18

Dalam dunia kerja, pentingnya penerapan Hukum Ketenagakerjaan sebagaimana tujuan Hukum Ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Hukum dalam UU Ketenagakerjaan tidak hanya melindungi para tenaga kerja namun juga tetap melindungi para pengusaha. Keberadaan Hukum Ketenagakerjaan secara yuridis bertujuan untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha agar memiliki hubungan yang baik dalam melakukan aktifitas berusaha sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pada tiap pihak (*industrial peace*).

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.<sup>25</sup>

#### **D. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja**

Pengertian perjanjian kerja terdapat pada pasal 1601a yaitu, suatu perjanjian dimana pihak yang satunya adalah buruh yang mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan). Dilakukan selama waktu tertentu dengan menerima upah dari pihak yang memperkerjakannya. Ada beberapa

---

<sup>25</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hlm 19

manfaat didalam perjanjian kerja, yaitu:

- a. Mempertegas/Memperjelas hak serta kewajiban antara perusahaan dan pekerja.
- b. Menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan pekerja sehingga dapat meminimalisir konflik maupun perselisihan.
- c. Menjaga proses kelancaran proses produksi sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja.<sup>26</sup>

Adapun unsur-unsur didalam perjanjian kerja sebagaimana yang disebutkan dalam KUHPerduta Pasal 1320 yang menyatakan sahnya perjanjian antara lain:

- a. Mereka sepakat mengakibatkan diri
- b. Cakap dalam membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

Beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu:

- a. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUHPerduta dan Pasal 341 KUH Dagang).
- b. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 p KUHPerduta).
- c. Adanya upah (Pasal 1603 p KUHPerduta).
- d. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

Pengertian yang tercantum dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sudah mencakup unsur perjanjian kerja secara tegas walaupun menurut penulis masih kurang satu unsur lagi, yaitu unsur waktu tertentu. Selengkapnya penulis uraikan penjelasan unsur-unsur tersebut:

- a. Unsur Adanya Pekerjaan

Secara teknis jelas tidak mungkin pengusaha akan merekrut

---

<sup>26</sup> <https://repositori.uma.ac.id/> Diakses pada tanggal 23 Juni 2023, Pukul 17:19 WIB.

pekerja/buruh jika tidak tersedia pekerjaan sesuai dengan kapasitas kebutuhan perusahaannya. secara yuridis unsur ini merupakan salah satu syarat sah nya perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengadopsi Pasal 1320 KUHPerduta. Di mana unsur adanya pekerjaan sebagai syarat objektif dari perjanjian kerja sehingga objek perjanjian kerja harus jelas. Jika syarat objektif tidak terpenuhi, perjanjian kerja batal demi hukum.

b. Unsur Adanya Perintah

Disini terletak strategis posisi pengusaha dan ia memiliki *bargaining position* cukup kuat dibanding pekerja/buruh. Dengan demikian, pengusaha memiliki hak yang biasanya dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama disebut hak prerogatif pengusaha. Melakukan perintah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaannya sehingga pekerja/buruh mengikatkan diri pada pengusaha. Menurut istilah para ahli hukum hal ini disebut hubungan diperatas (*dienstverboeding*), artinya pekerja/buruh harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain.

c. Unsur Adanya Upah

Tidak mungkin seorang pekerja/buruh jika tanpa adanya upah yang sesuai dengan kebutuhannya. Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMPS) yang ditetapkan oleh gubernur. Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

d. Unsur Waktu Tertentu

Dimana pelaksanaan hubungan kerja dibatasi atau diatur dengan waktu tertentu, tidak terus-menerus. Unsur waktu tertentu memang tidak termasuk kedalam pengertian hubungan kerja, sebagaimana Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Mengingat faktanya unsur ini melekat dalam sistem hubungan kerja karena mustahil hubungan kerja tanpa adanya unsur ini.

Disamping itu, unsur waktu tertentu juga menyangkut status dan kepastian hukum suatu hubungan kerja.

Unsur waktu tertentu ini mengandung tiga pengertian. *Pertama*, bahwa hubungan kerja itu ada pengaturan/pembatasan waktu kerjanya, tidak berlarut-larut dengan memaksa pekerja/buruh bekerja tanpa batas waktu. Jadi, pelaksanaan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Pekerja/buruh berhak waktu istirahat dan cuti. Karenanya, pengusaha tidak boleh sekehendak hati atau semena-mena dalam memperkerjakan pekerja/buruh. Untuk itu harus ada ketentuan waktu kerja yang jelas karena bagaimanapun pekerja/buruh adalah manusia juga, memiliki keterbatasan kapasitas tenaga. *Kedua*, pekerja/buruh tidak boleh seenaknya dalam melaksanakan pekerjaan karena perusahaan memiliki aturan waktu kerja sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. *Ketiga*, bahwa hubungan kerja itu dibatasi atau terbatas waktu, apa pun alasannya. Tidak ada satu pun hubungan kerja dilakukan seumur hidup.<sup>27</sup>

#### **E. Pandangan Hukum Islam Terkait Perjanjian Keselamatan Kerja**

Didalam Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja dan mencari juga mencari rezeki yang halal dan baik. Bekerja didalam Islam merupakan sebuah usaha yang dilakukan dengan serius dengan cara mengerahkan semua tenaga dan juga pikiran. Tujuan bekerja didalam Islam tidak hanya semata-mata untuk mendapatkan uang akan tetapi juga menjadi salah satu bentuk maupun cara untuk menjalankan perintah Allah SWT. Pasalnya, bekerja didalam agama Islam adalah suatu aktifitas yang bernilai ibadah. Maka dari itu, setiap umat Islam diharuskan untuk mengerti dan juga memahami maksud dari tujuan itu sendiri.

---

<sup>27</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hlm. 3.

Islam merupakan salah satu agama yang menganjurkan manusia untuk melakukan pekerjaan yang halal. Islam juga sangat membenci pengangguran dan menyukai orang-orang yang mau bekerja keras. Secara fiqih, bekerja keras mencari nafkah merupakan sebuah hal yang wajib dilakukan, sedangkan berpangku tangan hukumnya adalah haram.

Anjuran untuk bekerja ini sebagaimana yang telah disebutkan didalam sebuah hadits,

*“Bekerja mencari yang halal itu suatu kewajiban sesudah kewajiban beribadah.”*

(HR. Thabrani dan Baihaqi)

Islam memerintahkan umat manusia untuk memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya Islam membenci orang-orang yang bermalas-malasan dan tidak mau bekerja. Hal ini sebagaimana yang tertuang di hadits berikut:

*“Sungguh aku marah kepada orang-orang yang nganggur (tidak bekerja), yang tidak melakukan amal dunia maupun amal akhirat”* (HR. At-Thabrani)

Didalam agama Islam, memang menjadi urusan Allah yang mengatur rezeki hambanya dan sebagai hambanya, umat manusia diwajibkan untuk selalu berusaha sekuat tenaga untuk mencari rezeki yang halal. Bekerja merupakan sebuah kewajiban yang harus dilakukan setiap orang. Hal ini sebagaimana yang telah disebutkan didalam salah satu ayat Al-Quran, artinya:

*“Makanlah dari makanan yang baiki-baik, dan kerjakanlah amal yang shalih. Sesungguhnya Aku Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”* (QS. Al-Mu'minun: 51)

Bekerja bukan hanya semata-mata untuk mencari uang untuk makan. Lebih dari itu, bekerja didalam Islam memiliki beberapa tujuan, antara lain:

## 1. Beribadah

Salah satu tujuan bekerja dalam Islam adalah beribadah. Bekerja juga untuk mendapatkan rezeki yang halal dan thayyiban dan termasuk jihad di jalan Allah SWT. Bekerja dalam Islam memiliki nilai yang sejajar dengan melaksanakan rukun Islam. Dengan demikian, maka bekerja adalah ibadah dan menjadi kebutuhan umat manusia.

## 2. Mendapatkan Rezeki yang halal

Tujuan bekerja dalam Islam berikutnya adalah untuk mendapatkan rezeki yang halal dari Allah SWT. Allah SWT menjanjikan akan memberikan rezeki yang

halal asalkan mau bekerja secara profesional dan cerdas serta memiliki etos kerja yang tinggi.

## 3. Menghapus dosa

Didalam Islam, mencari nafkah yang halal merupakan suatu kewajiban. Sebab itu akan menjadi amalan yang dapat menghapus dosa.

## 4. Kebaikan sosial

Tujuan bekerja lainnya didalam Islam adalah mencari kebaikan sosial. Setiap muslim yang bekerja dapat membantu saudara-saudara nya yang membutuhkan pertolongan dengan cara bersedekah.

Bekerja juga haruslah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah swt. Islam juga sangat memperhatikan kepentingan para pengusaha dan para buruh, perlindungan terhadap para buruh, dan juga hubungan jaminan sosial terhadap hukum Islam. Islam bertujuan untuk memberikan kemashlahatan dan menolak kemudharatan bagi umat manusia. Menurut Al-Syatibi kemashlahatan tersebut terbagi kedalam tiga tingkatan, yaitu:

### a. Kebutuhan *dharuriyat*

Kebutuhan *dharuriyat* adalah tingkat kebutuhan yang harus ada atau

disebut dengan kebutuhan primer. Apabila tingkat kebutuhan ini tidak terpenuhi maka akan terancam keselamatan manusia baik di dunia maupun di akhirat. Terdapat lima hal yang termasuk kedalam kategori ini, yaitu memelihara *agama*, memelihara *jiwa*, memelihara *akal*, memelihara *kehormatan* dan *keturunan*, serta memelihara *harta*.

b. Kebutuhan *hajiyyat*

Kebutuhan *hajiyyat* ialah kebutuhan-kebutuhan sekunder, jika tidak terwujud maka tidak sampai mengancam keselamatannya, namun akan mengalami kesulitan.

c. Kebutuhan *tahsiniyyat*

Kebutuhan *tahsiniyyat* adalah tingkatan kebutuhan yang apabila tidak terpenuhi maka tidak mengancam eksistensi salah satu diatas dan tidak pula menimbulkan kesulitan.

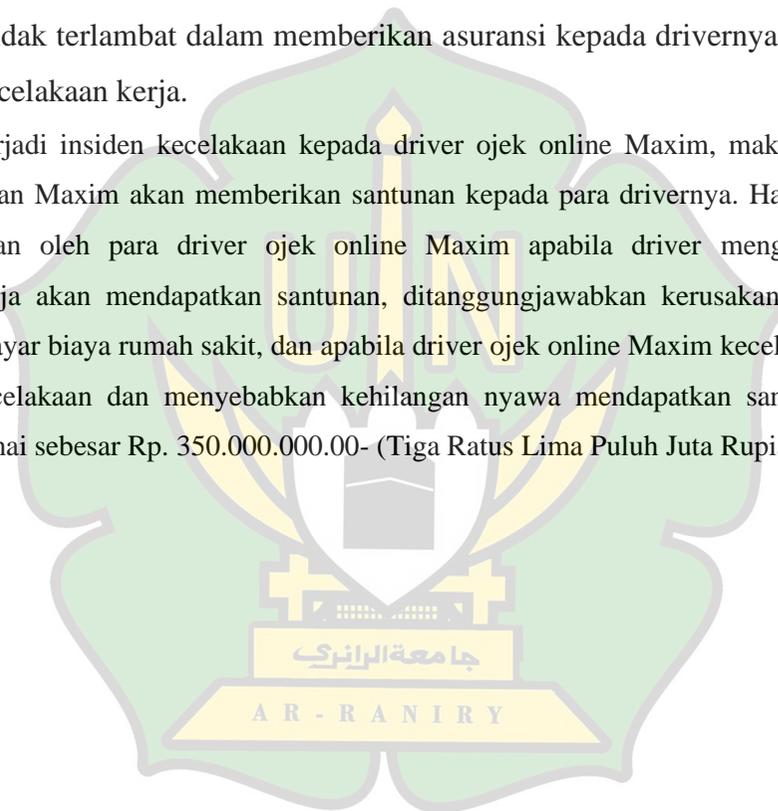
Dari AlQuran dan Hadits, Rasulullah saw memerintahkan untuk memperlakukan para pekerja/buruh secara baik, dan memerintahkan untuk memberikan perlindungan yang baik kepada para pekerja/buruh. Mereka harus dilakukan layaknya saudara sendiri, diperhatikan kesejahteraannya, keamanan dan kesehatannya. Tidak boleh memberikan hukuman fisik kepada para pekerja/buruh, memperkerjakan mereka diluar kemampuan mereka, dan memberikan tekanan fisikis kepada mereka. Mereka seharusnya diberikan perlindungan yang baik, memberikan perlindungan yang baik kepada para pekerja/buruh merupakan akhlak yang mulia sebagaimana yang dicontohkan Rasulullah saw tentang perlakuannya terhadap pembantunya yang tidak pernah merasa tersakiti selama mengabdikan kepada Rasulullah saw.

Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi keselamatan dan kesehatan kepada para pekerja/buruhnya bagi pemeluknya. Yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan juga melarang melakukan pengrusakan terhadap pengrusakan diatas permukaan bumi ini, baik itu yang merugikan diri sendiri maupun merugikan orang lain. Setiap pekerja haruslah diperhatikan

dengan baik dan dilindungi hak-haknya, islam juga memerintahkan untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan cara yang sebaik-sebaiknya dan juga mengutamakan menjaga keselamatan.

Majelis Ulama Indonesia menegaskan bahwa jika terjadi perselisihan karena salah satu pihak tidak menunaikan kewajiban dalam proses asuransi, maka akan diselesaikan melalui Badan Arbitrase Syariah, agar di antara keduanya terjadi musyawarah mufakat. Demikian juga untuk pihak perusahaan Maxim agar tidak terlambat dalam memberikan asuransi kepada drivernya yang mengalami kecelakaan kerja.

Jika terjadi insiden kecelakaan kepada driver ojek online Maxim, maka dari pihak perusahaan Maxim akan memberikan santunan kepada para drivernya. Hak-hak yang didapatkan oleh para driver ojek online Maxim apabila driver mengalami kecelakaan kerja akan mendapatkan santunan, ditanggungjawabkan kerusakan pada kendaraan, dibayar biaya rumah sakit, dan apabila driver ojek online Maxim kecelakaan mengalami kecelakaan dan menyebabkan kehilangan nyawa mendapatkan santunan berupa uang tunai sebesar Rp. 350.000.000.00- (Tiga Ratus Lima Puluh Juta Rupiah).



## **BAB TIGA**

### **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI OJEK ONLINE MAXIM TERKAIT KESELAMATAN KERJA**

#### **A. Pertanggungjawaban Perusahaan Maxim Terhadap Keterlambatan Pembayaran Asuransi Terhadap Driver Yang Mengalami Kecelakaan Kerja**

Maxim memulai eksistensinya pertama kali pada tahun 2003, perusahaan Maxim didirikan oleh para insiyur muda dari kota Kurgan. Maxim terus mengembangkan sayapnya sampai akhirnya masuk ke Indonesia dan menjadikannya salah satu target pasar perusahaan transportasi online. Pertama kali masuk ke Indonesia pada Juli 2019 dan Maxim beroperasi di beberapa kota besar di Indonesia seperti Banda Aceh, Jakarta, Palembang, Padang, Jambi, Surakarta, Balikpapan, Denpasar, Pontianak, hingga Bandar Lampung. Maxim juga merupakan sebuah layanan transportasi online termurah dibandingkan dengan transportasi online lainnya.

Untuk tarifnya, Maxim membagi menjadi beberapa bagian dikarenakan Maxim mempunyai banyak layanan, seperti Maxim Bike, Maxim Car, Maxim massage, Maxim Cleaning, Dan Lain Sebagainya. Untuk tarif Maxim Bike, Maxim memulai patokan dari harga Rp.8.000 (Delapan Ribu Rupiah) untuk 3,05 km pertama untuk perjalanan dalam kota, untuk wilayah pinggiran kota Maxim memulai patokan harga Rp.8.000 (Delapan Ribu Rupiah), dan untuk biaya sekali jalannya Maxim termasuk 2 km pertama dilanjutkan Rp.3.000 (Tiga Ribu Rupiah) per kilometernya. Untuk biaya pulang pergi nya Maxim termasuk 2 km selanjutnya Rp.2.100 (Dua Ribu Seratus) per kilometernya.

Dan untuk tarif Maxim Car Maxim membagi menjadi 2 bagian, yaitu, untuk perjalanan didalam kota dan juga untuk perjalanan antarkota. Untuk perjalanan didalam kota, Maxim memulai dengan patokan harga Rp.5.000 (Lima Ribu Rupiah) termasuk 0,2 km perjalanan, tarif selanjutnya dimulai dengan Rp.3.900 (Tiga Ribu Sembilan Ratus) per kilometernya. Dan untuk perjalanan antarkota, Maxim memulai dengan patokan harga Rp.6.000 (Enam

Ribu Rupiah)

untuk tarif pinggiran kota, biaya sekali jalan Rp.4.000 (Empat Ribu Rupiah), biaya pulang Rp.4.000 (Empat Ribu Rupiah), biaya peninggian awal Rp.2.000 (Dua Ribu Rupiah), dan juga untuk biaya tunggu 5 menit gratis dan selanjutnya diambil patokan harga Rp.500 (Lima Ratus Rupiah) permenitnya.

Maxim pertama kali masuk pada Banda Aceh pada tahun 2019. Maxim mengambil wilayah untuk Banda Aceh dan Pinggiran Aceh Besar. Sistem didalam Maxim diharuskan untku mendaftarkan diri untuk menjadi seorang driver ojek online Maxim dan diharuskan untuk mengikuti Prosedur Operasi Standar (SOP), dikarenakan Prosedur Operasi Standar (SOP) memiliki kekuatan sebagai suatu petunjuk dan juga mencakup hal-hal dari pengoperasian yang memiliki suatu prosedur tertulis yang pasti.

Antara para driver ojek online Maxim dengan pihak perusahaan memiliki cakupan yang hanya mitra, yang dimana isi dalamnya ada user penggunanya, dan lain sebagainya. Akan tetapi jika ada driver ojek online Maxim yang mengalami kecelakaan kerja, masalah komplain costumer jatuh dan insiden lainnya, maka pihak perusahaan Maxim akan memberikan santunan dari progam YPSSI (Yayasan Pengemudi Selamat Sejahtera Indonesia) terhadap driver ataupun costumer yang mengalami kecelakaan, komplain atas costumer yang terjatuh dan insiden yang lainnya.

Hasil dari wawancara dengan bapak Suhendri Ketaren, S.ST. Selaku pemegang jabatan Head of Division Maxim Banda Aceh pada hari Jumat tanggal 07 Juli 2023, pada pukul 10:40 WIB. ketika sedang melakukan suatu pekerjaan biasanya tak luput dari yang namanya kecelakaan. Hal ini bisa terjadi akibat dari kelalaian diri sendiri ataupun kelalaian dari orang lain. Hal ini juga dapat terjadi kepada para driver ojek online Maxim yang terkadang mengalami kecelakaan disaat mengantarkan orderan dari para konsumen Maxim yang dimana sebuah kecelakaan tidak dapat kita hindari.

Para driver Maxim diharuskan untuk mendaftar dan diwajibkan untuk

mengikuti peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan Maxim itu sendiri., ada beberapa hal yang saya dapatkan setelah wawancara, yaitu Maxim Banda Aceh hanya melakukan pekerjaan di area Banda Aceh dan Aceh Besar (Perbatasan). Dan jika driver ojek online Maxim mengalami kecelakaan disaat jam kerja maka pihak perusahaan akan mempertanggungjawabkan jika terjadi kecelakaan pada driver ojek online nya.

Pemandangan pengemudi ojek online alias ojol membawa barang berukuran besar berseliweran di jalan raya. Ini menjadi salah satu tanda perlunya jaminan sosial seperti asuransi hari tua dan kecelakaan kerja. Menurut data Korlantas Polri menunjukkan, kecelakaan lalu lintas pada tahun 2022 sebanyak 137.851 kasus. Jumlahnya meningkat dibandingkan dengan tahun 2021 yang dimana terjadi kecelakaan sebanyak 103.645 dan pada tahun 2020 dengan 100.028 kasus.

Lebih dari 70% Kecelakaan Lalu Lintas tersebut melibatkan roda dua, termasuk dengan Ojek Online baik itu Maxim, Grab dan juga Go-Jek. Aplikator seperti Maxim sudah menyediakan asuransi untuk mengantisipasi apabila jika suatu saat sang Driver Online mengalami kecelakaan kerja. Dan tentu saja pihak Maxim akan melakukan pengecekan terlebih dahulu terhadap sang Driver, apa benar sang Driver mengalami kecelakaan kerja atau melainkan hanya tipuan dari sang driver agar mendapatkan uang garansi tersebut. Yang dimana pihak operator Maxim akan melakukan pengecekan di aplikasi sang operator apakah sang driver sedang dalam jam atau sedang ada orderan atau tidak.

Apabila operator Maxim telah melakukan pengecekan dan sang Driver Online benar telah mengalami kecelakaan disaat jam kerjanya, maka dari pihak Perusahaan Maxim akan melakukan pengecekan dengan mengunjungi sang Driver Ojek Online Maxim tersebut dan akan melakukan ganti rugi untuk kerusakan kendaraan sang Driver Ojek Online Maxim dan apabila sang Driver Ojek Online Maxim terluka parah hingga diharuskan untuk dirawat di Rumah Sakit, maka dari pihak Perusahaan Maxim akan melakukan pembayaran penuh

terhadap sang korban hingga sang driver ojek online Maxim dan juga penumpangnya sembuh. Dan juga dari pihak driver ojek online Maxim yang mengalami kecelakaan kerja diharuskan untuk melapor kepada pihak Perusahaan Maxim apabila sang Driver Ojek Online Maxim tersebut mengalami kecelakaan kerja.

Apabila driver ojek online Maxim mengalami sebuah insiden berupa kecelakaan selama sang driver mengambil orderan atau dalam waktu jam kerjanya, pihak Maxim dapat mengecek apakah adanya orderan atau tidak melalui aplikasinya. Apabila terjadi kecelakaan disaat mengambil orderan maka pihak perusahaan Maxim akan mengeluarkan biaya untuk perawatan sang driver, biaya untuk kerusakan kendaraannya dan hal ini diharuskan adanya dokumentasi untuk adanya bukti dan pihak perusahaan Maxim akan memberikan santunan sesuai dengan kecelakaan tersebut.

Jika terdapat kendala terhadap driver Maxim yang mengalami kecelakaan kerja dan belum melapor kepada pihak perusahaan Maxim, maka dari pihak perusahaan Maxim dapat mengecek jika barang orderan belum sampai ketempat yang costumer. Dan dalam hal ini pihak perusahaan Maxim hanya memerlukan sebuah bukti berupa sebuah foto autentik atau dokumentasi berupa foto luka yang dialami oleh sang driver atau foto kerusakan kendaraan yang dimiliki oleh driver Maxim untuk alasan mengapa orderan yang dipesan costumer belum disampaikan oleh sang driver Maxim.

Dan didalam hal mengcover (mempertanggungjawab) ini, pihak Maxim hanya akan melakukan pertanggungjawabannya (cover) apabila driver ojek online Maxim nya sedang melakukan orderan atau disaat jam kerjanya saja. Dan jika terjadi kecelakaan terhadap driver nya disaat diluar jam kerja (tidak melakukan orderan) maka itu diluar pertanggungjawaban dari pihak Maxim.

Jika driver ojek online Maxim mengalami kecelakaan disaat jam kerja, maka pihak perusahaan Maxim akan memberikan santunan kepada driver yang mengalami kecelakaan kerja. Dan juga pihak perusahaan Maxim memerlukan

sebuah bukti berupa dokumentasi jika terjadi insiden yang tidak diinginkan dan itu juga menyesuaikan dengan akibat dari kecelakaan kerjanya. Apabila driver Maxim mengalami kecelakaan kerja disaat jam kerja dan menyebabkannya kehilangan nyawa nya maka pihak perusahaan Maxim akan memberikan limit santunan berupa uang sejumlah Rp.350.000.000.00 (Tiga Ratus Lima Puluh Juta Rupiah). Dan jika driver sedang tidak melakukan orderan maka pihak perusahaan tidak akan menyediakan asuransi.

Pihak perusahaan Maxim memiliki prosedur untuk pendaftaran para driver Maxim yang ingin mendaftarkan dirinya sebagai driver Maxim berupa KTP (Kartu Tanda Pengenal), SIM (Surat Izin Mengemudi), STNK (Surat Tanda Nomor Kendaraan), dan apabila salah satu dari hal tersebut tidak ada maka pihak Maxim tidak memperbolehkan untuk menjadi drivernya. Dan juga pihak perusahaan Maxim diharuskan untuk mendownload/mengunduh aplikasi yang dibuat dari perusahaan Maxim tersebut.

Para costumer dapat memberikan nilai/rating para driver pada sistem aplikasi Maxim dan itu tidak bisa di judge secara langsung, dalam hal ini dapat dihitung dari apakah sang driver mengantarkan pesanan costumer tepat waktu, apakah sang driver ramah terhadap costumer. Pihak Maxim akan melihat driver Maxim yang memiliki prioritas dan akan memberikan jaket, helm dan lain sebagainya sebagai penanda bahwa driver tersebut merupakan prioritas dari pihak Maxim.

Rating adalah indikator mutu kinerja, hal ini mempengaruhi perindustrian order di antara para driver Maxim dan juga penghasilan para driver Maxim. Maka jika semakin tinggi rating nya maka akan mendapatkan semakin banyak juga order yang didapatkan oleh sang driver Maxim. Dari pihak Maxim sendiri juga telah membatasi batas maksimal rating untuk para driver adalah 0,99 dari 1. Rating dapat dihitung setiap harinya, sistem akan memperhitungkan antara berikut:

1. Jumlah order yang dipenuhi

2. Jumlah penolakan atas order
3. Ada atau tidaknya ulasan negatif dan positif dari pelanggan
4. Ada atau tidaknya pelanggaran peraturan kerja layanan, dan juga faktor yang lainnya

Adapun cara untuk meningkatkan rating kepada para driver Maxim hanya dapat dilakukan oleh para customer yang telah memesan layanan perusahaan Maxim dan kemudian memberikan rating kepada driver Maxim yang telah diordernya. Para pihak pegawai kantor Maxim tidak berpartisipasi dalam perhitungan rating, cara untuk meningkatkan rating para driver Maxim adalah sebagai berikut:

1. Penuhi sebanyak mungkin order
2. Penuhi reservasi, order yang ditandai dengan tanda bintang, dan order yang ditugaskan secara otomatis
3. Upayakan untuk tidak menolak order
4. Keluarlah untuk menghasilkan uang pada jam sibuk di petang dan pagi hari
5. Dapatkan ulasan positif atas perjalanan
6. Jangan melanggar peraturan kerja layanan

Sebelum driver Maxim mendaftarkan diri untuk menjadi driver Maxim tersebut, maka akan adanya perikatan perjanjian yang hanya berupa mitra dan juga para driver diharuskan untuk mengikuti Prosedur Operasi Standar yang telah dibuat oleh perusahaan Maxim. Hal ini dilakukan agar para customer merasa nyaman dan aman ketika melakukan pemesanan layanan transportasi online Maxim.

Peraturan Kerja Sama antara pihak driver dengan pihak kantor Maxim dapat kita ketahui sebagai berikut:

1. Kesalahan bekerja dengan aplikasi:
  - 1.1. Pengalihan login/kata sandi kepada orang lain
  - 1.2. Menghentikan pekerjaan sebelum shift berakhir

- 1.3. Menolak order yang ditugaskan secara otomatis
- 1.4. Eksekusi order sebelum waktunya berdasarkan status
- 1.5. Menutup order dengan jumlah yang lebih rendah daripada yang dibayarkan pelanggan.

## 2. Kesalahan bekerja dengan order:

- 2.1. Tidak melaksanakan order yang ditugaskan
- 2.2. Pembatalan reservasi kurang dari 25 menit sebelum waktu yang ditetapkan oleh pelanggan tanpa alasan yang baik
- 2.3. Keterlambatan dalam order reservasi lebih dari 10 menit
- 2.4. Tidak memasukkan alamat yang dikunjungi ke dalam rute perjalanan
- 2.5. Sengaja membatalkan order yang sebenarnya sudah dilaksanakan di Aplikasi
- 2.6. Menurunkan penumpang pada saat melaksanakan order secara tak beralasan

## 3. Peningkatan biaya perjalanan:

- 3.1. Mengaktifkan waktu tunggu berbayar tanpa alasan
- 3.2. Penambahan alamat yang sebenarnya tidak dikunjungi

## 4. Kesalahan berperilaku terhadap pelanggan:

- 4.1. Kekasaran, penggunaan kata-kata kotor, pelanggaran norma etika terkait pelanggan pada saat pelaksanaan order

## 5. Pelanggaran peraturan obrolan:

- 5.1. Penggunaan sumpah serapah (termasuk yang terselubung)
- 5.2. Penulisan di dalam pesan tentang alkohol atau obat-obatan terlarang
- 5.3. Provokasi dan ajakan untuk mengikuti aksi protes melawan layanan
- 5.4. Mendiskusikan atau mengkritik harga, kinerja kantor dan layanan secara keseluruhan
- 5.5. Mengiklankan produk dan jasa lain, baik secara sembunyi-sembunyi

maupun terang-terangan

- 5.6. Mengirimkan pesan tanpa tujuan di obrolan “Perbincangan umum”, “situasi lalu lintas”, “Bazaar”
- 5.7. Memberi tahu nomor telepon pribadi
- 5.8. Menuliskan pesan yang menyinggung dan merendahkan martabat seseorang, serta menyinggung suku, kepercayaan, ras, grup etnik
6. Iklan secara langsung mengenai jasa transportasi layanan lain, penyebarluasan kartu nama, selebaran, souvenir.
7. Bekerja dengan kendaraan yang rusak.
8. Bekerja dengan nomor telepon yang tidak terdaftar di layanan.
9. Bekerja dengan mobil lain tanpa pemberitahuan mengenai hal ini kepada kantor  
Perusahaan.
10. Pembuatan lebih dari satu akun dengan tujuan apa pun.
11. Penggunaan kata-kata tanpa sensor pada saat pengaduan melalui feedback.
12. Pelaksanaan order bukan dengan pelanggan yang membuat order.
13. Melaksanakan order dalam keadaan mabuk, ceroboh dalam berkendara, dan tidak mematuhi peraturan lalu lintas.
14. Partisipasi langsung maupun tidak langsung dalam aksi protes yang ditujukan  
untuk menentang layanan.
15. Perdagangan barang ilegal.
16. Menghubungi pelanggan dengan tujuan menyebarkan informasi rahasia atau mengancam pelanggan.
17. Mengangkut penumpang lain pada saat pelaksanaan order.
18. Melepas sticker Maxim tanpa memberi tahu kantor dan menyampaikan informasi palsu mengenai keberadaannya di kendaraan.
19. Pengemudi yang memiliki prioritas wajib mengenakan seragam universal layanan, yang dibeli untuk meningkatkan kepercayaan terhadap layanan yang

diberikan.

20. Pengemudi wajib mengenakan pakaian yang sopan dan nyaman seperti celana

panjang pada saat mengemudikan kendaraan.

Jika ditemukan pelanggaran, pengemudi akan dikenakan sanksi. Pelanggaran peraturan kerja akan memberikan dampak buruk terhadap driver Maxim apabila driver Maxim melakukan kesalahan tersebut dan akan mendapatkan rating yang buruk terhadap driver Maxim tersebut dikarenakan hanya costumer yang dapat menilai/merating driver Maxim tersebut.

### **B. Hak Yang Harus Didapatkan Oleh Driver Ojek Online Maxim Ditinjau Menurut Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023**

Pertanggung jawaban pihak perusahaan Maxim ada kaitannya dengan hukum antara perusahaan penyedia aplikasi Maxim dengan dengan para driver Maxim nya sendiri, sebagaimana yang telah penulis diatas bahwasanya hubungan antara pihak perusahaan Maxim dengan driver ojek online Maxim hanyalah sebuah hubungan perjanjian kemitraan.

Kemitraan tersebut tentu saja tidak boleh dilanggar oleh para driver ojek online Maxim itu sendiri. Dan juga menurut pasal 1320 KUHPperdata perjanjian diatur sebagaimana:

#### 1. Kesepakatan para pihak

Kesepakatan disini berarti adanya penyesuaian kehendak yang bebas diantara para pihak yang mengenai hal-hal pokok yang diinginkan didalam

sebuah perjanjian. Dalam hal ini para pihak harus mempunyai kemampuan yang bebas secara sukarela untuk mengikatkan diri, dimana kesepakatan itu dapat dikatakan secara tegas maupun secara diam-diam. Bebas disini bermakna bebas dari kekhilafan, paksaan, dan juga bebas dari penipuan. Berdasarkan pasal 1321 KUHPperdata, perjanjian menjadi tidak sah apabila kesepakatan terjadi dikarenakan adanya unsur

kekhilafan, unsur paksaan, maupun unsur penipuan.

## 2. Kecakapan para pihak

Menurut pasal 1329 KUHPerdara, pada dasarnya semua orang cakap dalam Hal membuat perjanjian, kecuali ditentukan tidak cakap menurut undang-undang.

## 3. Mengenai suatu hal tertentu

Hal tertentu disini diartikan sebagai apa yang dijanjikan dari kedua belah Pihak, yang paling tidak barang yang ditentukan didalam perjanjian ditentukan jenisnya. Menurut pasal 1333 KUHPerdara menentukan bahwa objek perjanjian adalah barang-barang yang dapat diperdagangkan.

## 4. Sebab yang halal

Sebab yang halal disini diartikan sebagai isi dari sebuah perjanjian itu sendiri yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh para pihak itu sendiri. Isi dari perjanjian itu tidak menentang dari undang-undang kesusilaan maupun dengan ketertiban umum. Hal ini diatur dalam pasal 1337 KUHPerdara.

Maka daripada itu, hubungan hukum antara perusahaan ojek online Maxim dengan para driver ojek online Maxim adalah sebagai kemitraan. Bukan hubungan kerja selaku pengusaha dengan para buruh, sebagaimana hubungan didalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan tidak berlaku bagi driver ojek online Maxim. Dalam hal ini, segala hak dan kewajiban termasuk dengan perlindungan keselamatan para driver ojek online Maxim adalah sebuah perjanjian kemitraan perusahaan ojek online Maxim itu sendiri.

Pada dasarnya sebuah kesepakatan harus disepakati dari pihak lain, dan itu juga termasuk jika adanya terjadi perubahan juga harus dengan kesepakatan bersama. Apabila dari pihak Maxim mengubah suatu kesepakatan, maka kesepakatan itu harus diketahui dan juga disepakati oleh driver ojek online Maxim itu sendiri.

Disini juga kita diperlihatkan perjanjian awal ketika kita mendaftarkan diri sebagai driver ojek online Maxim. Yang dimana biasanya terdapat isi dari perjanjian kemitraan tersebut dan juga kita harus menyetujui isi dari perjanjian tersebut maupun jika terjadi suatu perubahan perjanjian kemitraan dari pihak perusahaan Maxim yang akan ada di kemudian hari. Meskipun pihak driver ojek online Maxim tidak membaca perjanjian kemitraan yang ada pada saat mendaftarkan diri, para driver ojek online Maxim tentu saja diharuskan untuk mengunduh aplikasi yang telah disediakan oleh pihak perusahaan Maxim yang dimana didalam aplikasi tersebut telah dilampirkan perjanjian kemitraan tersebut. Dan pada intinya didalam perjanjian kemitraan Maxim telah disebutkan bahwa jika para calon driver ojek online Maxim telah mengklik persetujuan tersebut secara elektronik atas perjanjian kemitraan dari Maxim maka sang driver tersebut telah dianggap menyetujui untuk mengakses aplikasi tersebut sekaligus menggunakan aplikasi Maxim tersebut dan juga telah menyetujui perjanjian kemitraan antara pihak perusahaan Maxim dengan driver ojek online Maxim dan ini juga berlaku jika terjadi perubahan terhadap syarat dan ketentuan yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur tentang Ketenagakerjaan merupakan peraturan yang disusun segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, perusahaan, aturan kerja standar, dan hal lain sebagainya. Tujuan dari UU No. 6 Tahun 2023 tak lain adalah untuk menjamin kesejahteraan dan keadilan bagi semua pihak dalam hal Ketenagakerjaan. Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, ada hak yang harus didapatkan oleh para pekerja, yaitu:

- a. Hak untuk mengembangkan potensi
- b. Hak menerima upah
- c. Hak jaminan sosial dan K3 (Keselamatan, Kesehatan dan Keselamatan kerja)
- d. Hak membentuk serikat pekerja

- e. Hak cuti, berlibur, dan istirahat. Hak melakukan aksi mogok kerja
- f. Hak perlindungan atas PHK (Pemutus Hubungan Kerja)
- g. Hak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama
- h. Hak penempatan tenaga kerja
- i. Hak memiliki waktu kerja yang sesuai
- j. Hak mendapatkan Kesejahteraan
- k. Hak khusus pegawai perempuan<sup>28</sup>

Sebagai bentuk tanggung jawab pihak perusahaan Maxim ketika drivernya mengalami kecelakaan kerja, pihak Maxim akan melakukan pengecekan terlebih dahulu dengan cara mengunjungi drivernya yang terluka serta akan memberikan ganti rugi kepada driver dan penumpangnya yang mengalami kecelakaan sampai sembuh. Ketika drivernya terluka parah dan harus dirawat di rumah sakit, maka pihak perusahaan menganjur untuk melakukan pelaporan terlebih dahulu agar asuransinya bisa dicairkan. Namun hal tersebut menjadikan keterlambatan pembayaran asuransi dikarenakan banyak proses yang harus ditempuh oleh driver yang mengalami kecelakaan kerja.

Hak berupa asuransi yang didapatkan oleh driver maxim ketika mengalami kecelakaan kerja itu berupa santunan yang didapatkan dengan menyesuaikan akibat dari kecelakaannya. Jika kecelakaan tersebut menyebabkan driver kehilangan nyawanya maka pihak perusahaan Maxim akan memberikan santunan berupa uang sejumlah Rp.350.000.000.00 (Tiga Ratus Lima Puluh Juta Rupiah).

---

<sup>28</sup> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang *Cipta Kerja*

## **BAB EMPAT PENUTUP**

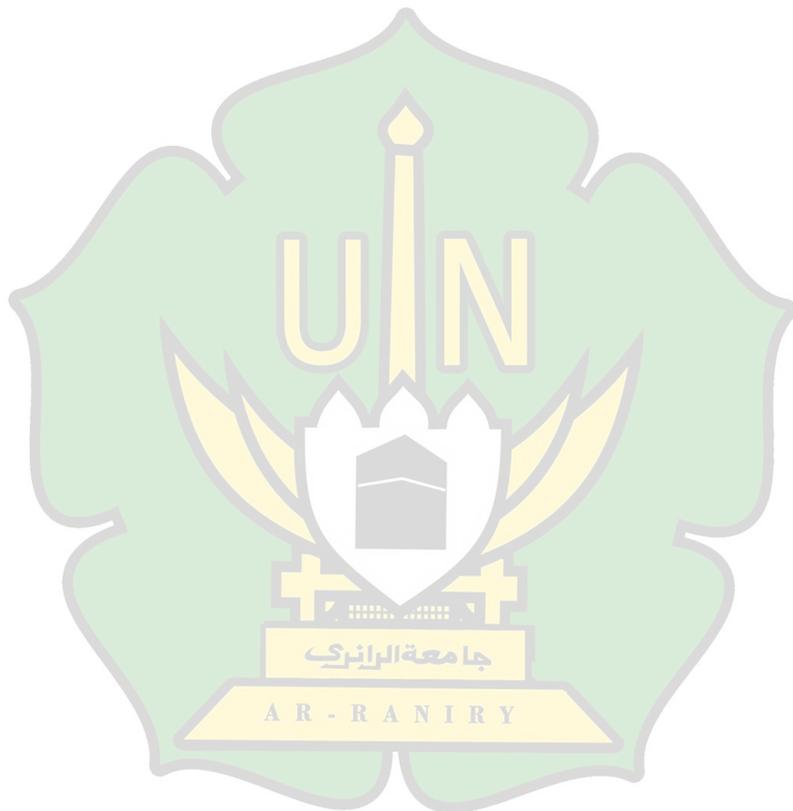
### **A. Kesimpulan**

1. Pertanggungjawaban dari pihak perusahaan Maxim untuk para driver ojek online Maxim memiliki cakupan yang hanya sebuah mitra dimana isi dalam dari mitra tersebut adalah user pengguna dari para driver ojek online Maxim itu sendiri. Jika terjadi insiden kepada driver ojek online Maxim, maka dari pihak perusahaan Maxim akan memberikan santunan kepada para driver ojek online Maxim. Santunan ini juga merupakan dari program YPSSI (Yayasan Pengemudi Selamat Sejahtera Indonesia) dan hal ini juga berlaku untuk komplain atas costumer yang terjatuh dan insiden yang lainnya juga. Pihak perusahaan Maxim membutuhkan sebuah dokumentasi atas apa yang terjadi dengan driver ojek online Maxim itu, jika driver ojek online Maxim mengalami kecelakaan disaat adanya orderan/jam kerjanya, maka dari pihak perusahaan Maxim akan mengeluarkan biaya untuk perawatan sang driver ojek online Maxim.
2. Hak-hak yang didapatkan oleh para driver ojek online Maxim apabila driver mengalami kecelakaan kerja driver ojek online Maxim akan mendapatkan santunan, ditanggungjawabkan kerusakan pada kendaraan, dibayar biaya rumah sakit, dan apabila driver ojek online Maxim kecelakaan mengalami kecelakaan dan menyebabkan kehilangan nyawa maka pihak keluarga sang driver akan mendapatkan santunan berupa uang tunai sebesar Rp. 350.000.000.00- (Tiga Ratus Lima Puluh Juta Rupiah).

### **B. Saran**

1. Kepada pihak perusahaan ojek online Maxim, agar menyediakan tempat pelaporan melalui aplikasi ketika drivernya mengalami kecelakaan kerja.

2. kepada pihak driver ojek online Maxim, diharuskan untuk menaati semua peraturan yang telah berlaku dari pihak perusahaan Maxim dan juga diharuskan untuk mengikuti SOP (Prosedur Operasi Standar) yang berlaku ketika menjadi driver ojek online dari perusahaan Maxim.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku dan Jurnal

- Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hlm. 3
- Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hlm 18
- Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2019), hlm. 4.
- DISNAKERTRANS Provinsi Banten, *Taukah kamu? Perbedaan tenaga kerja dan angkatan kerja*,
- Gerry Silaban, *Hak dan atau kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha / Pengurus Yang Ditetapkan dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Medan : USU Press, 2008.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia.
- Muhammad Wildan, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Volume 12 Nomor 4, Desember 2017.
- Muhammad Wildan, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Volume 12 Nomor 4, Desember 2017.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, cet. 14, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Satjipto Raharjo, *Penegakan Hukum Progresif*, Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2010, hlm. 77.
- Jhony Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normative*, Malang: Bayumedia Publishing, 2007.

### B. Undang- Undang

- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*.
- Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat
- (2) Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D

ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 Pasal

281 ayat (2)

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang *Cipta Kerja*.

### **C. Website Internet**

<https://bukamatanews.id>

<https://www.cnnindonesia.com/teknologi/> Diakses pada tanggal 08 Juli 2023, Pukul 15:20

<https://repositori.uma.ac.id/> Diakses pada tanggal 23 Juni 2023, Pukul 17:19

<https://suduthukum.com/2017/03/ojek-online>.

<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Keselamatan>

<https://www.kbbi.co.id/arti-kata/kerja>

<https://disnakertrans.bantenprov.go.id/Berita/topic/282> diakses pada tanggal 30 Desember 2021, Pukul 12.51



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Surat Keterangan Pembimbing



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**  
Nomor: 2416/Un.08/FSH/PP.00.9/6/2023

TENTANG  
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut;  
b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.  
c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;  
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;  
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;  
5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
6. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;  
7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di lingkungan Departemen Agama RI;  
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;  
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;  
10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MEMUTUSKAN:

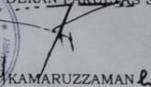
Menetapkan KESATU : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG BIMBINGAN SKRIPSI**  
Menunjuk Saudara (i):  
a. Prof. Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D. sebagai Pembimbing I  
b. Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag sebagai Pembimbing II  
untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i):  
Nama : Sab Muhammad Nabil Rayyan  
NIM : 190106058  
Prodi : Ilmu Hukum  
Judul : Pertanggungjawaban Resiko Bagi Perusahaan Maxim Terhadap Driver Online Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

KEDUA : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

KETIGA : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023;

KEEMPAT : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Banda Aceh  
pada tanggal 16 Juni 2023  
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM,  
  
KAMARUZZAMAN



**Tembusan:**  
1. Rektor UIN Ar-Raniry;  
2. Ketua Prodi Ilmu Hukum;  
3. Mahasiswa yang bersangkutan;  
4. Arsip.

## Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**  
**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**  
 Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
 Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 2552/Un.08/FSH.I/PP.00.9/07/2023  
 Lamp : -  
 Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,  
 Kantor Maxim Banda Aceh  
 Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
 Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **SAB MUHAMMAD NABIL RAYYAN / 190106058**  
 Semester/Jurusan : / Ilmu Hukum  
 Alamat sekarang : Kajhu

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***PERTANGGUNGJAWABAN RESIKO BAGI PERUSAHAAN MAXIM TERHADAP DRIVER ONLINE DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN***

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 04 Juli 2023  
 an. Dekan  
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
 Kelembagaan,



Berlaku sampai : 31 Agustus  
 2023

Hasnul Arifin Melayu, M.A.

### Lampiran 3 Dokumentasi

#### 1. Wawancara bersama Head of Division Maxim Banda Aceh (1.1)



#### 3. Wawancara bersama Head of Division Maxim Banda Aceh (1.2)



### 3. Foto bersama Head of Division Maxim Banda Aceh (1.1)



### 4. Foto bersama Head of Division Maxim Banda Aceh (1.2)



5. Foto bersama Head of Division Maxim Banda Aceh setelah wawancara

