PENERAPAN PRINSIP ETIKA SDM TERHADAP MITRA DRIVER OJEK ONLINE DALAM GIG ECONOMY

Icut Rizka[1)], Sri Wigati[2)]

[1)]Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Surabaya, Indonesia
Email: rzzkaa.14@gmail.com
[2)]Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Surabaya, Indonesia
Email: sriwigati@uinsa.ac.id

Abstract

Studies on online motorcycle taxi (ojol) drivers in Indonesia focus on the legal status of the partnership, while few studies assess how platforms treat their partners against human resource (HR) ethics principles. This study analyzes the application of HR ethics principles to ojol driver partners in the gig economy. It uses a qualitative descriptive literature review of scholarly publications, regulations, and news reports, and it assesses platform practices with four principles: justice, transparency, protection, and respect for dignity. The findings show that the partnership rests on unequal power, because platforms control fares, incentives, order allocation algorithms, and account status. Some practices match the principles, such as compliance with regulated fare limits, basic insurance, and flexible working time. The largest gaps lie in the clarity of incentives and sanctions, social protection, and appeal mechanisms and two-way communication. Partnership status does not remove the ethical responsibility of platforms. Platforms should explain incentives and sanctions, open fair appeal mechanisms, and facilitate social protection for partners.

Keywords: *HR ethics, gig economy, driver partners, online motorcycle taxi, justice*

Abstrak

Kajian tentang pengemudi ojek online di Indonesia banyak berfokus pada status hukum kemitraan, sedangkan penilaian perlakuan platform terhadap mitra berdasarkan prinsip etika sumber daya manusia (SDM) masih jarang. Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan prinsip etika SDM terhadap mitra driver ojek online dalam gig economy. Penelitian memakai studi pustaka dengan pendekatan kualitatif deskriptif atas literatur ilmiah, regulasi, dan pemberitaan, lalu menilai praktik platform dengan empat prinsip: keadilan, transparansi, perlindungan, dan penghormatan terhadap martabat. Hasilnya menunjukkan bahwa hubungan kemitraan berdiri di atas relasi kuasa yang timpang karena platform mengendalikan tarif, insentif, algoritma pembagian order, dan status akun. Sebagian praktik sudah sejalan dengan prinsip, seperti kepatuhan pada batas tarif, asuransi dasar, dan fleksibilitas waktu kerja. Kesenjangan terbesar ada pada kejelasan insentif dan sanksi, perlindungan sosial, serta mekanisme keberatan dan komunikasi dua arah. Status kemitraan tidak menghapus tanggung jawab etis platform. Platform perlu menjelaskan insentif dan sanksi, membuka mekanisme keberatan yang adil, dan memfasilitasi perlindungan sosial bagi mitra.

Kata Kunci: etika SDM, gig economy, mitra driver, ojek online, keadilan

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi digital global pada era sekarang telah melahirkan fenomena gig economy di mana keputusan kerja diatur secara otomatis oleh algoritma kompleks pada platform digital. Algoritma-algoritma ini mengambil keputusan alokasi pekerjaan, evaluasi kinerja, dan kompensasi berdasarkan aturan yang di program sebelumnya. Gig economy adalah sistem ekonomi berbasis pekerjaan jangka pendek, fleksibel, dan per tugas yang dihubungkan oleh platform digital. Di Indonesia, bentuk yang paling terlihat adalah layanan transportasi dan pengantaran berbasis aplikasi seperti Gojek, Grab, dan Maxim. Layanan ini menyerap banyak tenaga kerja karena hambatan masuknya rendah dan jam kerjanya fleksibel.

Fleksibilitas itu membawa persoalan, Pengemudi ojek online berstatus mitra, sehingga mereka tidak memperoleh hak yang melekat pada pekerja seperti upah minimum, jaminan sosial yang ditanggung pemberi kerja, dan kepastian hubungan kerja. Di sisi lain, platform menentukan tarif, mengatur distribusi order, menetapkan standar layanan, dan dapat menonaktifkan akun mitra. Hubungan platform dan driver menjadi tidak setara, meskipun disebut kemitraan.

Dari sudut pandang etika bisnis, muncul satu pertanyaan, apakah perusahaan yang secara hukum bukan pemberi kerja tetap memiliki kewajiban etis terhadap orang yang menggerakkan bisnisnya? Etika SDM membahas cara organisasi memperlakukan orang yang bekerja bagi mereka dengan adil, jujur, dan bermartabat. Prinsip itu relevan untuk mitra platform, karena penghidupan dan keselamatan manusia ikut dipertaruhkan.

Sejumlah fenomena menunjukkan persoalan ini di lapangan. Pertama, pengemudi ojek online beberapa kali berunjuk rasa, antara lain pada Mei dan Juli 2025, menuntut penurunan potongan biaya aplikasi menjadi maksimal 10 persen (Arsyad Akbar, 2025) serta kejelasan perlindungan hukum dan status kerja (Ibrahim, 2025). Kedua, driver mengeluhkan perubahan tarif dan skema insentif yang platform tetapkan tanpa perundingan. Ketiga, driver mengeluhkan penonaktifan akun (suspend) karena alasannya sering tidak dijelaskan dan jalur keberatannya terbatas. Keempat, jaminan perlindungan sosial dan keselamatan belum sebanding dengan risiko kerja di jalan raya. penetapan tarif dan perubahan kebijakan sepihak, sanksi tanpa penjelasan yang transparan serta keterbatasan jaminan sosial.

Kajian etika SDM pada pekerja gig penting karena tiga alasan. Pertama, semakin banyak orang menggantungkan penghidupan utamanya pada platform digital, jumlah mitra pengemudi ojek dan pengantaran online di Indonesia telah melampaui tujuh juta orang. Bagi mereka, aturan platform menentukan stabilitas penghasilan dan keselamatan hidup sehari-hari. Kedua, platform mengendalikan tarif, pembagian order, dan penilaian performa lewat teknologi. Kendali berbasis algoritma ini sering tidak terlihat oleh driver, sehingga sulit mereka pertanyakan atau koreksi. Ketiga, kerangka regulasi belum menjawab posisi pekerja gig, sehingga pertimbangan etis mengisi ruang untuk menilai perilaku platform.

Perdebatan publik tentang ojek online banyak berkutat pada pertanyaan hukum, apakah driver pekerja atau mitra. Pertanyaan etisnya tetap ada sekalipun status hukum tidak berubah, apa yang pantas dan adil perusahaan berikan kepada orang yang menjalankan bisnisnya? Artikel ini memakai etika SDM sebagai standar moral untuk menjawabnya, guna menegaskan bahwa perlakuan yang adil, transparan, dan menghargai martabat manusia harus tetap dipenuhi oleh platform terlepas dari status hubungan kerja formalnya.

Berdasarkan uraian diatas artikel ini disusun untuk menjawab pertanyaan mengenai, (1) bagaimana hubungan kemitraan antara platform dan driver ojek online dalam gig economy, (2) bagaimana prinsip etika SDM diterapkan dalam memperlakukan mitra driver ojek online, (3) apa kesenjangan antara prinsip etika SDM dan praktik yang terjadi. Secara rinci artikel ini bertujuan: Pertama, mendeskripsikan hubungan kemitraan antara platform dan driver ojek online sebagai konteks. Kedua, menganalisis penerapan empat prinsip etika SDM, yaitu keadilan, transparansi, perlindungan, dan penghormatan terhadap martabat, untuk memetakan kesesuaian dan kesenjangan antara prinsip dan praktik. Ketiga, merumuskan rekomendasi pengelolaan mitra yang lebih etis bagi platform, pembuat kebijakan, dan peneliti berikutnya.

Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka. Variabel kajian adalah empat prinsip etika SDM, yaitu keadilan, transparansi, perlindungan, dan penghormatan terhadap martabat. Objeknya adalah perlakuan platform terhadap mitra pada tarif dan insentif, sanksi akun, serta perlindungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hubungan Kemitraan Antara Platform dan Driver Ojek Online dalam Gig Economy

Gig economy merupakan sistem pekerjaan berbasis tugas (task-based work), di mana pekerja dibayar sesuai dengan jumlah tugas atau pesanan yang diselesaikan, bukan berdasarkan jam kerja maupun gaji bulanan, serta bekerja tanpa ikatan kontrak jangka panjang. Dalam ekosistem ini, platform digital bertindak sebagai perantara yang mempertemukan penyedia jasa (pengemudi/driver) dengan konsumen. Kerangka hukum di Indonesia secara umum menempatkan hubungan antara platform dan driver sebagai hubungan kemitraan, yang secara mendasar berbeda dari hubungan kerja konvensional sebagaimana diatur dalam regulasi ketenagakerjaan. Perbedaan konstruksi hukum ini memicu perdebatan panjang mengenai sejauh mana perlindungan kerja yang pantas diterima oleh mitra pengemudi.

Gig economy menawarkan fleksibilitas waktu kerja dan kemudahan akses masuk pasar kerja bagi individu. Namun, penghasilan berubah-ubah, alokasi pekerjaan tidak dijamin, dan perkerja menanggung sendiri biaya kendaraan, perawatan, bahan bakar, dan data kouta (Huda dkk., 2025). Dalam hubungan kerja konvensional, perusahaan menanggung risiko usaha. sedangkan dalam model gig, risiko tersebut berpindah kepada individu. Perpindahan risiko ini memunculkan pertanyaan mendasar mengenai keadilan, kesetaraan, dan tanggung jawab etis platform.

Secara normatif, Regulasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) mengatur kemitraan antara usaha besar dan usaha kecil secara umum, sementara Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja subordinatif. Platform menempatkan driver pada kategori kemitraan, yang juga diperkuat oleh regulasi sektoral seperti Pasal 15 ayat (1) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 yang menyatakan bahwa "hubungan antara perusahaan aplikasi dan pengemudi merupakan hubungan kemitraan". Kendati demikian, dalam praktiknya muncul ketegangan mendasar: apakah kendali intensif yang dijalankan platform atas driver mencerminkan kemitraan yang setara atau justru mendekati hubungan subordinasi?

Manfaat dan risiko gig economy hadir secara bersamaan. Manfaatnya mencakup kemudahan akses pekerjaan, fleksibilitas waktu, kebebasan memilih tugas, serta peluang penghasilan tambahan, khususnya bagi masyarakat yang belum terserap oleh sektor formal. Di sisi lain, risikonya meliputi ketidakpastian pendapatan, minimnya jaminan perlindungan sosial, biaya operasional yang ditanggung mandiri, posisi tawar yang lemah, serta ketergantungan penuh pada kebijakan sepihak platform (Natalia & Putranto, 2023). Ketidakpastian kerja yang berkepanjangan ini berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan menurunkan tingkat kepuasan kerja driver (Adiawaty, 2025). Besar kecilnya dampak risiko tersebut sangat bergantung pada bagaimana platform merancang dan menjalankan hubungan kemitraannya.

Pada tahap pendaftaran, driver bergabung dengan menyetujui syarat dan ketentuan (terms and conditions) yang ditetapkan oleh platform. Ruang negosiasi driver sangat terbatas karena platform menyusun aturan secara sepihak, sehingga driver berada pada posisi take-it-or-leave-it (Rahmanda & Jonathan, 2022). Selain itu, platform memegang kendali atas algoritma yang menentukan distribusi order, penilaian performa, hingga penonaktifan atau pembekuan akun (suspend). Hal ini menunjukkan bahwa kemitraan berdiri di atas relasi kuasa yang tidak setara (Salsabila & Imron, 2025). Prinsip etika SDM menegaskan bahwa semakin besar kendali yang dimiliki suatu entitas atas individu, semakin besar pula tanggung jawab etis yang harus dipikulnya. Oleh karena itu, ketimpangan relasi kuasa ini menjadi titik awal mendasar untuk menguji penerapannya dalam praktik manajemen.

Konstruksi kemitraan ini secara langsung memengaruhi pembagian risiko usaha. Driver menanggung biaya modal operasional dan risiko teknis di jalan raya seperti kerusakan kendaraan, risiko kecelakaan, hingga fluktuasi permintaan pasar (Huda dkk., 2025). Di pihak lain, platform memperoleh komisi atau pendapatan dari setiap transaksi tanpa memikul biaya operasional harian tersebut. Pembagian risiko semacam ini memang merupakan karakteristik utama model bisnis platform dan tidak serta-merta berkonotasi tidak etis. Namun, semakin besar risiko usaha yang dialihkan kepada mitra, semakin besar pula kewajiban moral platform untuk memastikan hadirnya sistem perlakuan yang transparan, adil, dan tidak merugikan mitra secara sepihak.

Pada akhirnya, fokus analisis etis bergeser dari sekadar perdebatan status hukum (apakah driver adalah karyawan atau mitra) menuju standar perlakuan yang pantas bagi pekerja yang menggantungkan penghidupannya pada aturan sebuah perusahaan. Konsep dukungan organisasi (perceived organizational support) yakni sejauh mana perusahaan dianggap peduli terhadap kondisi kerja, perlindungan, dan kesejahteraan anggotanya mempunyai relevansi yang kuat bagi driver meskipun mereka berstatus mitra (Adiawaty, 2025). Keabsahan status hukum semata tidak secara otomatis menjamin bahwa suatu kebijakan atau tindakan organisasi dapat dikategorikan adil secara etis.

4.2. Prinsip etika SDM diterapkan dalam perlakuan platform terhadap mitra driver ojek online

Etika SDM adalah prinsip moral yang mengatur perilaku individu dalam suatu organisasi. Prinsipnya mencakup keadilan, transparansi, respek terhadap individu, kerahasiaan, dan tanggung jawab social (Rum, 2025). Beberapa prinsip etika dalam MSDM antara lain:

a. Prinsip Keadilan (Fairness)

Keadilan berarti memperlakukan setiap orang setara dan tidak memihak, dengan proses pengambilan keputusan yang dapat dipahami dan kompensasi yang adil (Rum, 2025). Pada platform ojek online, keadilan dipersoalkan dalam dua hal yaitu:

1. tarif, potongan, dan insentif.

Platform menetapkan tarif sepihak tanpa melibatkan mitra, sementara Driver menanggung bahan bakar, perawatan kendaraan, pajak, kuota internet, dan perlengkapan keselamatan (Huda dkk., 2025). Aksi unjuk rasa pada 2025 yang menuntut potongan aplikasi maksimal 10 persen dapat dibaca sebagai tanda bahwa sebagian driver menilai pembagian hasil belum adil.

2. perubahan kebijakan

Platform dapat mengubah kebijakan dan ketentuan sepihak sewaktu-waktu, dan Driver yang membatalkan pesanan tanpa alasan yang platform anggap sah dapat dikenai suspend, pemutusan kemitraan, atau penurunan jumlah order (Huda dkk., 2025). Dari sisi keadilan prosedural, sanksi itu perlu dasar yang jelas dan kesempatan membela diri, dan mekanisme keberatan yang melibatkan peninjauan oleh manusia.

b. Prinsip Transparansi

Salah satu prinsip penting yang membangun kepercayaan antara karyawan dan pimpinan dalam suatu organisasi adalah transparansi. Transparansi berarti menyampaikan informasi yang relevan secara terbuka, jujur, dan tepat waktu, terutama informasi yang berkaitan dengan pekerjaan, hak, dan tanggung jawab termasuk dasar evaluasi kinerja (Rum, 2025).

Pada platform ojek online, driver tidak memperoleh akses ke rincia algoritma yang menentukan pembagian order, tarif, dan penilaian

peforma. dan Permenhub Nomor 12 Tahun 2019 tidak mewajibkan platform membuka cara kerja algoritma itu (Salsabila & Imron, 2025). Platform dapat menjaga detail algoritma sebagai rahasia dagang, tetapi alasan keputusan yang menimpa individu, seperti turunnya prioritas order atau peanangggguhan akun, tetap perlu dijelaskan. Ketidakjelasan itu membuat driver sulit merencanakan kerja dan keuangannya.

c. Prinsip Perlindungan

Perlindungan mencakup keselamatan kerja dan jaminan sosial. Driver menanggung sendiri risiko kecelakaan, cuaca ekstrem, dan jam kerja panjang yang menimbulkan kelelahan. Permenhub Nomor 12 Tahun 2019 memuat beberapa kewajiban bagi platform, seperti fitur tombol darurat, pembinaan keselamatan lalu lintas, dan keikutsertaan pengemudi dalam jaminan sosial, tetapi aturan itu lebih menekankan keselamatan publik daripada keselamatan pekerja dan tidak mewajibkan pemeriksaan kesehatan berkala (Huda dkk., 2025).

Etika SDM menuntut organisasi menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat serta waktu istirahat yang cukup (Rum, 2025). Status mitra membuat perlindungan sosial bagi driver minim. Platform memperoleh keuntungan langsung dari aktivitas kerja yang berisiko ini, sehingga platform memikul tanggung jawab etis untuk memfasilitasi perlindungan bagi mitra.

d. Penghormatan terhadap Martabat

Penghormatan terhadap martabat menuntut platform memperlakukan driver sebagai manusia yang bernilai, bukan alat produksi, termasuk melindungi data pribadi dan memantau kerja dengan terbuka (Rum, 2025).

Beberapa praktik platform menunjukkan perlunya perbaikan. Penonaktifan akun mendadak dan sistem rating yang tidak memperhitungkan faktor di luar kendali driver, seperti kondisi lalu lintas atau perilaku konsumen, membuat driver rentan kehilangan penghasilan atas dasar penilaian yang tidak transparan. Fitur seperti pelacakan waktu nyata dan pengenalan wajah juga menciptakan lingkungan kerja yang diawasi ketat, dan driver merasa tidak memiliki privasi dan otonomi (Salsabila & Imron, 2025).

Pengelolaan yang etis mencakup kanal pengaduan yang responsif, batas wajar dalam pemantauan digital, dan ruang dialog bagi mitra untuk menyampaikan aspirasi. Tanpa ruang itu, keberatan driver dapat muncul dalam bentuk aksi unjuk rasa di luar platform, seperti pada 2025.

4.3. Kesenjangan antara Prinsip dan Praktik

Kesenjangan terbesar ada pada tiga hal. Pertama, sistem insentif dan sanksi yang berpengaruh langsung pada penghasilan tidak jelas (transparansi dan keadilan). Kedua, perlindungan sosial belum menyeluruh (perlindungan). Ketiga, mekanisme keberatan yang adil dan komunikasi dua arah lemah (keadilan dan martabat). Praktik baik juga ada, seperti penyediaan asuransi dasar, fleksibilitas waktu kerja, dan kepatuhan pada batas tarif yang ditetapkan pemerintah.

Kerangka kemitraan memberi fleksibilitas, tetapi perlindungan bagi driver kurang, dan konstruksi kemitraan dalam Permenhub Nomor 12 Tahun 2019 belum sesuai dengan realitas kerja berbasis algoritma (Salsabila & Imron, 2025). Fleksibilitas yang sebagian driver hargai bernilai nyata, dan tidak semua driver menginginkan status karyawan tetap. Fleksibilitas waktu, hubungan sosial, dan kebebasan bekerja termasuk dimensi kepuasan yang membuat banyak driver bertahan (Adiawaty, 2025). Pendekatan etis karena itu cukup memastikan standar minimum perlakuan adil bagi semua mitra, tanpa mengubah seluruh hubungan menjadi hubungan kerja.

KESIMPULAN

Status hukum hubungan platform dan driver ojek online adalah kemitraan, tetapi relasi kuasanya timpang dalam praktik. Platform menyusun syarat dan ketentuan sepihak serta mengendalikan tarif, insentif, algoritma pembagian order, dan status akun, sementara driver menanggung biaya operasional dan risiko kerja. Makin besar kendali platform atas driver, makin besar tanggung jawab etisnya, dan status hukum tidak sah otomatis membuat perlakuan platform adil.

Penerapan empat prinsip etika SDM masih parsial. Pada prinsip keadilan, platform menetapkan target order dan potongan komisi, driver menanggung seluruh biaya operasional, dan platform mengubah kebijakan serta menjatuhkan sanksi tanpa penjelasan memadai. Pada prinsip transparansi, driver tidak dapat mengakses rincian algoritma pembagian order dan tarif dinamis. Pada prinsip perlindungan, driver menanggung sendiri risiko kecelakaan, cuaca ekstrem, dan jam kerja panjang, dan jaminan sosial yang ada belum setara dengan pekerja formal. Pada prinsip penghormatan terhadap martabat, penonaktifan akun mendadak, ketergantungan pada rating konsumen tanpa verifikasi, dan minimnya kanal komunikasi langsung menunjukkan perlunya perbaikan. Sebagian praktik sudah sejalan dengan prinsip, yaitu penyediaan asuransi dasar, fleksibilitas waktu kerja, dan kepatuhan pada batas tarif.

Kesenjangan terbesar ada pada kejelasan sistem insentif dan sanksi, perlindungan sosial, serta mekanisme keberatan dan komunikasi dua arah. Dengan demikian, status kemitraan tidak menghapus tanggung jawab etis platform terhadap driver. Standar minimum perlakuan yang adil, transparan, dan menghargai martabat tetap berlaku bagi platform tanpa mengubah seluruh hubungan menjadi hubungan kerja.

SARAN

Platform perlu menjelaskan alasan sanksi serta perubahan tarif dan insentif, membuka mekanisme keberatan yang adil, dan memfasilitasi jaminan sosial bagi mitra. Pembuat kebijakan perlu memperjelas regulasi tentang hak dasar mitra platform. Peneliti selanjutnya dapat memakai data primer lewat wawancara atau survei driver untuk mengonfirmasi temuan ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adiawaty, S. (2025). Dinamika Kepuasan dan Stres Kerja Driver Ojek Online di Era GIG Economy (pertama). CV.Nulis Hemat Indonesia.

Arsyad Akbar, N. (2025, Juli 21). Ojol Tuntut Potongan Aplikator 10 Persen, Pemerintah Diminta Turun Tangan. KOMPAS.com. https://nasional.kompas.com/read/2025/07/21/15034991/ojol-tuntut-potongan-aplikator-10-persen-pemerintah-diminta-turun-tangan

Huda, N., Nurhayati, N., & Ansori, F. (2025). Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Pengemudi Ojek Online dalam Sistem Gig Economy. Jurnal Penegakan Hukum Indonesia, 6(3). https://doi.org/10.51749/jphi.v6i3.147

Ibrahim, A. (2025, Juli 21). Demo Ojol Depan Istana Siang Ini, Massa Bakal Matikan Aplikasi. CNN INDONESIA. https://www.cnnindonesia.com/nasional/20250721062608-20-1252899/demo-ojol-depan-istana-siang-ini-massa-bakal-matikan-aplikasi

Natalia, C., & Putranto, F. G. F. (2023). Kerentanan Kesejahteraan Gig Worker di Indonesia Pascapandemi. Jurnal Ekonomi Indonesia, 12(2), 173–186. https://doi.org/10.52813/jei.v12i2.479

Rahmanda, B., & Jonathan, L. (2022). Implementasi Perjanjian Kerja Pengemudi Ojek Online Dengan Perusahaan Penyedia Aplikasi. Gema Keadilan, 9(3), 275–286. https://doi.org/10.14710/gk.2022.16681

Rum, J. (2025). ETIKA DAN PERILAKU ORGANISASI. CV. EUREKA MEDIA AKSARA. https://penerbiteureka.com/2025/09/29/etika-dan-perilaku-organisasi/

Salsabila, N. S., & Imron, A. (2025). Perlindungan Hukum atas Kesehatan Mental Pengemudi Transportasi Online dalam Konteks Regulasi Kemitraan Digital. Jurnal Hukum Lex Generalis, 6(12). https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i12.2238