

April 2018

Pengemudi Ojek Daring dan Kerja Layak

Poin penting

- Kerja layak merupakan jantung dari kemajuan pembangunan sehingga harus menjadi salah satu strategi kebijakan ketenagakerjaan yang utama
- Upaya perbaikan kesejahteraan pengemudi ojek daring masih belum sesuai dengan standar kerja layak (*decent work*)
- Perlu adanya perlindungan terhadap pengemudi ojek daring secara lebih adil dan manusiawi

Penanggungjawab Pelaksana:
Ah Maftuchan
 Direktur Eksekutif Perkumpulan Prakarasa

Panel Ahli dan Research Associate:

- Prof. Dr. Sri-Edi Swasono
- Prof. Dr. Hasbullah Thabrani
- Prof. Dr. A. Erani Yustika
- Dr. Bambang Ismawan (c)
- Dr. B. Herry Priyono
- Dr. Edi Suharto
- Dr. A. Prasetyantoko
- Dr. Poppy Ismalina
- Dr. I. Praprtoraharjo
- Dr. Zulfan Tadjoeuddin
- Dr. Sutoro Eko
- Dr. Ari Sujito
- Dr. Berly Martawardaya

PRAKARSA Policy Brief adalah analisis dan rekomendasi kebijakan independent tentang berbagai hal krusial yang berkaitan dengan pembangunan dan kesejahteraan.

Di balik catatan impresif ojek daring dalam memberikan alternatif transportasi yang cepat dan terjangkau, belum banyak yang mengulik kelayakan kerja pengemudinya. Diskursus tentang ojek daring selama ini positif baik terhadap konsumen maupun terhadap perekonomian nasional. Sebagai contoh, survei Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia (YLKI) mengungkapkan sebesar 77,7% konsumen yang menilai tingkat pelayanan transportasi daring sangat baik (YLKI, 2017). Kemudian, penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia menyebut Go-Jek berkontribusi Rp8,2 triliun rupiah per tahun dalam perekonomian nasional melalui penghasilan Mitra Pengemudi dan penghasilan Mitra Pengemudi meningkat 44% setelah bergabung dengan Go-Jek (FEB UI, 2018).

Sementara itu, Prakarsa menemukan fakta lain yang belum banyak diketahui publik, yakni pengemudi ojek daring belum menikmati kerja layak. Pengemudi ojek daring masih berstatus pekerja informal meskipun diposisikan sebagai mitra. Peningkatan pendapatan setelah menjadi pengemudi ojek daring pun tidak dibarengi dengan kemajuan hubungan kerja dan perlindungan atas ketenagakerjaan. Di sisi lain, nilai aset perusahaan penyedia aplikasi ojek daring naik tajam hingga puluhan trlun rupiah.

Merespon kondisi pengemudi ojek daring tersebut, maka perlu mendorong adanya regulasi yang mengatur ojek daring tidak hanya dari sisi transportasi semata, tetapi juga sisi perlindungan hak-hak pengemudi ojek daring. Prakarsa *Policy Brief* ini memaparkan pentingnya kerja layak bagi pengemudi ojek daring, menyoroti tantangan-tantangan ketenagakerjaan yang dihadapi oleh pengemudi ojek daring dan memberikan rekomendasi kebijakan kerja layak bagi pengemudi ojek daring.

Pentingnya Kerja Layak

Kerja layak tidak sebatas penciptaan lapangan pekerjaan semata, tetapi juga penciptaan kualitas pekerjaan yang dapat diterima semua pihak. Kerja layak meliputi kesempatan bekerja secara produktif, menghasilkan pendapatan yang adil, memberikan keselamatan di tempat kerja, jaminan sosial untuk pekerja dan keluarganya, dan memberikan kebebasan untuk mengungkapkan keprihatinan mereka, untuk



mengatur dan berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka (ILO, 1999). Secara substansi, pilar-pilar kerja layak tersebut merupakan satu kesatuan dimensi kerja yang harus ditempatkan dalam satu *framework*.

Kerja layak penting untuk dicapai karena sebagian besar hidup manusia dihabiskan dalam lingkungan kerja dan setiap orang memiliki harapan untuk hidup lebih baik. Lanskap lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kebahagiaan dan kesehatan baik dirinya sendiri maupun keluarganya. Bagaimanapun juga, tidak semua pekerjaan telah memenuhi standar kerja layak, terutama pekerjaan di sektor informal dengan ritme pendapatan yang tak menentu seperti di dunia ojek daring.

Kerja layak juga merupakan kunci dalam upaya untuk mengurangi kemiskinan dan sebagai cara untuk mencapai pembangunan yang inklusif, adil, dan berkelanjutan. Apabila orang-orang terhambat dalam mengakses kerja layak maka ketimpangan dan kemiskinan akan terus bertahan. Alhasil, kemajuan pembangunan akan berjalan lambat.

Pengalaman menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi saja tidak cukup. Riset International Labor Organization (ILO) menyebutkan bahwa negara yang berinvestasi pada pekerjaan yang berkualitas tumbuh lebih cepat. Artinya, tingkat lapangan pekerjaan (kuantitas) tidak bisa dipisahkan dari kualitasnya dalam memperoleh pertumbuhan ekonomi yang tinggi.

Kondisi Pengemudi Ojek Daring

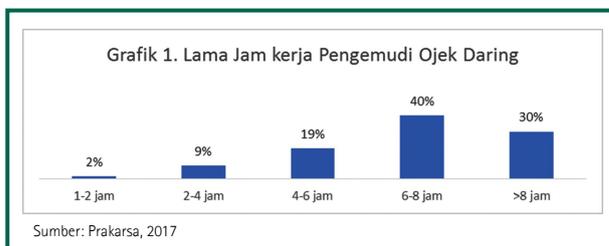
Pada tahun 2017, Prakarsa melakukan survei untuk mengetahui kondisi kerja pengemudi ojek daring.

Survei dilakukan kepada 213 orang pengemudi ojek, terdiri dari 176 pengemudi ojek daring dan 37 ojek pangkalan di Jakarta dan Surabaya. Survei ini menemukan beberapa hasil sebagai berikut:

Pertama, jam kerja yang tidak wajar. Meski pengemudi ojek daring unggul dalam hal waktu kerja yang fleksibel, namun waktu kerja cenderung melebihi batas kerja demi mengejar bonus. Oleh karena itu, mengakibatkan kondisi bekerja tidak sehat dan mengancam produktivitasnya di kemudian hari. Pekerjaan yang memiliki tingkat fleksibilitas tinggi, namun tidak diikuti dengan batasan *overwork* ternyata membuat mereka bekerja di luar batas kewajaran pekerja pada umumnya. Di sisi lain, hal ini juga bisa mengancam keselamatan konsumen dan pengguna jalan.

Prakarsa menemukan fakta bahwa sebesar 39% ojek daring bekerja selama satu minggu penuh tanpa hari libur. Dilihat dari jumlah jam kerja, sebesar 30% pengemudi ojek daring menghabiskan waktu untuk bekerja lebih dari 8 jam sehari. Bahkan ada pula pengemudi ojek daring yang bekerja hingga 19 jam/hari.

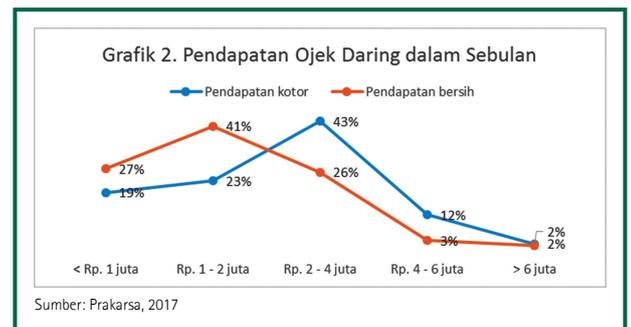
Bagaimanapun juga, menurut Undang-Undang (UU) Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, lebih dari 40 jam per minggu dianggap sebagai jam kerja yang lama, sedangkan konvensi-konvensi ILO tentang jam kerja (No. 1 Tahun 1919 dan No. 30 Tahun 1930) menyatakan bahwa lebih dari 48 jam per minggu dianggap sebagai jam kerja yang berlebihan.



Sistem bonus yang berlaku juga menjadikan pengemudi ojek daring bekerja secara berlebihan demi mendapatkan bonus harian. Sistem pemberian bonus diklaim penyedia aplikasi dapat menambah pendapatan pengemudi. Namun, ketika pengemudi tidak memberikan performa yang baik maka bonus tidak akan diberikan.

Kedua, pendapatan tidak sebaik yang diberitakan. Apabila ditelusuri lebih dalam, perbaikan kesejahteraan pengemudi ojek memang mengalami peningkatan setelah menjadi mitra aplikasi, namun tidak sebagus yang diberitakan. Peningkatan pendapatan ojek daring apabila dikonversi ke pendapatan bersih ternyata juga tidak signifikan jika dibandingkan dengan pengorbanan jam kerja pengemudi ojek daring. Pendapatan yang diterima dapat dikatakan tidak sebanding dengan usaha yang dilakukan lantaran biaya operasional ojek daring juga tinggi.

Hal ini disebabkan karena berbagai pengeluaran operasional yang harus ditanggung sendiri oleh pengemudi ojek daring. Rata-rata biaya tetap yang dikeluarkan dalam sebulan sebesar Rp856.000 yang terdiri dari Rp426.000, biaya pemeliharaan kendaraan Rp160.000, biaya pulsa Rp130.000, serta biaya lain-lain sebesar Rp140.000 seperti untuk minum dan parkir. Bukan hanya itu saja, pengemudi ojek daring juga harus memiliki sepeda motor sendiri yang digunakan untuk bekerja. Hitungan ini belum termasuk biaya cicilan per bulan jika sepeda motor tersebut kredit dari pihak ketiga.



Grafik 2 memperlihatkan sebagian besar pendapatan kotor pengemudi ojek daring berada di angka 2 hingga 4 juta rupiah per bulan. Jika melihat pendapatan bersihnya maka sebagian besar turun kurang lebih sebesar 50% menjadi di angka 1 hingga 2 juta rupiah per bulan. Bahkan pengemudi ojek daring yang memperoleh pendapatan bersih di bawah 1 juta rupiah per bulan masih cukup signifikan yakni sebesar 19%.

Pendapatan yang diterima ojek daring ini tidak terlepas dari sokongan uang tip yang diperoleh dari pelanggan. Terdapat perbedaan yang sangat besar antara pengemudi ojek konvensional dan ojek daring dalam hal ini. Uang tip yang dapat diperoleh ojek konvensional tidak lebih dari Rp100.000 per bulan, sedangkan tidak sedikit ojek daring bisa mencapai Rp600.000 per bulan. Disamping karena pelayanan yang memuaskan, alasan utama lainnya konsumen memberikan uang tip dikarenakan ongkos ojek yang sangat murah dan tidak ada uang kembalian.

Patut menjadi perhatian bahwasanya pendapatan pengemudi ojek daring tengah dalam tren penurunan dalam beberapa bulan terakhir karena semakin ketatnya persaingan antar pengemudi ojek daring itu sendiri. Peningkatan jumlah pengemudi ojek daring baru tidak sebanding dengan peningkatan permintaan konsumen.

Apabila mengoperasikan dengan rata-rata upah minimum antara Jakarta dan Surabaya pada 2017 yakni sebesar Rp3.325.000, bisa dikatakan bahwa pendapatan pengemudi ojek daring masih berada di bawah standar upah minimum (lihat Grafik 2).

Ketiga, lemahnya perlindungan kerja. Mengacu UU No. 22 Tahun 2009 tentang lalu Lintas dan Angkutan Lalan, sepeda motor tidak termasuk dalam kategori transportasi

umum. Sejak awal kemunculan di pasar layanan transportasi publik tak pernah luput dari resistensi oleh pengemudi transportasi yang sudah dulu ada seperti ojek konvensional, taksi, angkot, dan bus. Bahkan, kerap kali pengemudi ojek daring menjadi sasaran intimidasi baik berupa pembatasan operasional secara ilegal ataupun kekerasan oleh oknum tertentu yang merasa dirugikan karena kehadirannya. Banyaknya konflik antara pelaku penyedia transportasi menyebabkan risiko pekerjaan sebagai pengemudi ojek daring tergolong tinggi.

Pengemudi ojek daring pun juga tidak terlepas dalam menghadapi risiko tinggi kecelakaan di jalanan. Mengingat jumlah kecelakaan lalu lintas jalan raya tertinggi di Indonesia masih bersumber dari kendaraan roda dua. Di sisi lain, pengemudi ojek daring tidak memiliki tempat untuk menunggu atau beristirahat. Oleh sebab itu, mereka mengandalkan bahu jalan untuk beristirahat. Padahal hal tersebut turut membahayakan nyawa mereka.

Keempat, kesenjangan hubungan kerja. Terdapat kesenjangan relasi yang cukup tinggi antara pemilik penyedia aplikasi dengan pengemudi ojek daring atau disebut oleh pemilik penyedia aplikasi sebagai mitra, bukan pekerja. Konsep hubungan kerja ini praktis membuat perusahaan penyedia aplikasi lolos dari regulasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Status hubungan kerja seperti ini menyebabkan pengemudi tidak bisa menuntut hak-hak sebagai pekerja.

Hubungan kerja berupa mitra untuk pengemudi menyebabkan mereka terjebak dalam sektor tenaga kerja informal, berbeda sekali dengan perusahaan aplikasi yang merupakan pelaku usaha formal. Hubungan kerja ini juga menunjukkan perusahaan aplikasi tidak memiliki niat untuk meningkatkan status pengemudinya dari sektor informal ke sektor formal.

Hubungan kemitraan yang diberlakukan oleh perusahaan aplikasi membuat pengemudi dan keluarga harus mengatasi sendiri risiko-risiko yang berhubungan dengan pekerjaan. Klasifikasi ini membebaskan perusahaan dari kewajiban untuk memenuhi upah minimum, uang lembur, jaminan sosial (kesehatan, pensiun, dan ketenagakerjaan) dan tunjangan hari raya keagamaan (THR).

Dalam kasus perusahaan Go-Jek, isi perjanjiannya menjelaskan bahwa perusahaan (Go-Jek) meminjamkan atribut (helm dan jaket). Jika mitra pengemudi keluar dari kemitraan maka atribut tersebut harus dikembalikan kepada perusahaan. Jika ternyata hilang ataupun rusak, driver harus membayar Rp200.000 untuk setiap barang yang hilang. Padahal dalam perjanjian, tidak ada klausul yang menyebutkan bahwa pengemudi harus membayar atribut yang diberikan oleh perusahaan. Namun, ternyata setelah aplikasinya aktif, driver harus membayar sebesar $(Rp190.000 \times 2) + (Rp190.000 \times 2) = Rp760.000$ dan walaupun membayar, ternyata barang tersebut tidaklah menjadi milik pengemudi. Pengemudi juga harus

mengembalikan barang tersebut jika keluar dari Go-Jek. Kebijakan ini tentu tidak memposisikan mitra pengemudi ojek sejajar dengan perusahaan, bahkan jauh di bawah.

Kebijakan yang dibuat oleh perusahaan juga dibuat sepihak dan tidak transparan oleh perusahaan tanpa ada kesempatan untuk posisi tawar pengemudi ojek sebagaimana pengertian kemitraan, yakni bersifat saling menguntungkan dan posisi setara antara para pihak. Untuk bagi hasil, Go-Jek pun menerapkan pembagian 80% untuk pengemudi dan 20% untuk Gojek. Sedangkan, GrabBike menerapkan 90% untuk pengemudi dan 10% untuk GrabBike.

Kelima, jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan ala BPJS tidak ada. Pengemudi ojek daring hampir separuhnya tidak memiliki jaminan sosial apapun. Dari mereka yang memiliki jaminan sosial, sebagian besar merupakan peserta jaminan kesehatan nasional baik yang mengiur secara mandiri maupun peserta penerima bantuan iuran (PBI) dari pemerintah. Hanya sebesar 23% pengemudi ojek daring yang memiliki jaminan kecelakaan, tetapi kepemilikan jaminan tersebut pun berasal dari tempat (perusahaan) mereka bekerja sebelumnya. Artinya, perusahaan penyedia aplikasi belum memberikan perlindungan terhadap mitra pengemudinya.

Pengemudi ojek daring hanya mendapatkan asuransi kecelakaan pada saat mereka sedang mengangkut penumpang atau ketika menjemput pesanan. Sedangkan ketika berkendara sendiri, mereka tidak mendapatkan asuransi kecelakaan. Fakta ini menunjukkan prioritas pemerintah mencapai *universal health coverage* perlu mendapat perhatian serius dalam hal sektor ojek daring atau sektor informal lainnya.

Keenam, harapan pengemudi terhadap perusahaan aplikasi. Dalam kondisi kerja seperti sekarang ini, pengemudi ojek daring menaruh perhatian utama terhadap aspek perolehan pendapatan yang diterimanya. Grafik 3 memperlihatkan bahwa jumlah waktu bekerja yang tidak berbanding lurus dengan tingkat pendapatan menyebabkan para pengemudi ojek daring menempatkan kenaikan pendapatan sebagai harapan utama perbaikan kondisi kerja. Selanjutnya, pengemudi ojek daring berharap jumlah bonus dinaikkan.



Bagi mitra pengemudi hal yang terpenting bukanlah menaikkan tarif dasar layanan, tetapi perbaikan skema



P R A K A R S A

Welfare Initiative for Better Societies

www.theprakarsa.org

Perkumpulan Prakarsa

Jl. Rawa Bambu I Blok A No. 8-E
RT 10 RW 06 Pasar Minggu Jakarta
Selatan 12520 Indonesia.

Ph +62-21-7811-798

Fax +62-217811-897

Perkumpulan Prakarsa

adalah institusi independent yang bergerak dalam bidang riset dan produksi pengetahuan, pengembangan kapasitas dan advokasi kebijakan yang berkaitan dengan pembangunan dan kesejahteraan

Tim Pendukung

Dr. Victoria Fanggalda (c)

Dr. Robbie Peters

Setyo Budiantoro

Herni Ramdhaningrum

Dwi Rahayu Ningrum

Anggara Yudha Zunivar

Irvan Tengku Harja

Dia Mawesti

Widya Kartika

Ditulis oleh

Ah Maftuchan (Direktur
Eksekutif Perkumpulan
Prakarsa), **Eka Afrina**

Djamhari (Peneliti Kebijakan
Sosial Perkumpulan
Prakarsa), dan **Rahmanda**

Muhammad Thaariq
(Peneliti Ekonomi
Perkumpulan Prakarsa)

Pembaca dipersilakan mengutip atau mereproduksi **Prakarsa Policy Brief** dengan menyebut sumber aslinya asalkan tidak untuk kepentingan komersial. Pandangan tulisan merupakan cerminan pemikiran dari penulis.

bagi hasil yang dirasa masih lebih menguntungkan perusahaan aplikasi. Oleh sebab itu pembagian hasil kerja antara pengemudi ojek daring dengan perusahaan aplikasi harus dilakukan dengan perhitungan yang lebih adil.

Fantastisnya Perkembangan Perusahaan

Belum tercapainya kerja layak para pengemudi ojek daring akan semakin menjadi sebuah ironi apabila kita melihat fakta nilai perusahaan aplikasi. BBC mewartakan sejak didirikan pada 2010, per Februari 2018 nilai perusahaan Go-Jek langsung meningkat menjadi bernilai US\$4 miliar atau lebih dari Rp53 triliun. Sementara itu, perusahaan Grab per Februari 2018 bernilai US\$6 miliar atau senilai Rp80 triliun, padahal baru didirikan pada 2012.

Untuk mencapai nilai perusahaan sebesar diatas US\$1 miliar, Go-Jek hanya memerlukan 6 tahun saja. Bahkan, Grab jauh lebih cepat lagi yakni hanya memerlukan 14 bulan semenjak kelahirannya atau persisnya pada Desember 2014. Padahal kesuksesan perusahaan aplikasi ini tidak dapat dilepaskan dari sumbangsih besar mitra pengemudi ojeknya terutama pada awal bisnisnya.

Rekomendasi Kebijakan

Untuk mencapai kondisi kerja layak bagi pengemudi ojek daring, terdapat beberapa rekomendasi kebijakan atau tindakan yang perlu segera dilakukan, yaitu:

1. Pemerintah perlu mengatur sistem hubungan kerja perusahaan aplikasi dan mitra pengemudi ojek daringnya. Kemunculan bisnis ini telah membentuk sistem kerja jenis baru yang tidak terbayangkan sebelumnya. Keberadaan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat menjangkau sistem kerja dalam bentuk ojek daring sebab kontrak kerja dalam bentuk kemitraan. Padahal pola kerja pengemudi ojek daring tidak jauh berbeda dengan pekerja pada umumnya. Di sisi lain, pekerjaan sebagai pengemudi ojek daring yang jumlahnya mencapai ratusan ribu orang hanya terikat pada dua perusahaan saja.
2. Perusahaan aplikasi perlu memberikan perlindungan kerja bagi pengemudi ojek daringnya secara menyeluruh. Perlindungan kerja setidaknya mencakup jaminan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Asuransi kecelakaan bagi pengemudi ojek daring tidak cukup hanya sebatas ketika mengangkut penumpang namun seluruh waktu yang mereka alokasikan untuk bekerja.
3. Pendapatan pengemudi ojek daring perlu ditingkatkan. Upaya-upaya meningkatkan pendapatan bisa dilakukan tidak sebatas pada peningkatan tarif dasar layanan kepada konsumennya saja. Perbaikan skema bagi hasil antara perusahaan aplikasi dan pengemudi ojek daring dapat ditinjau ulang. Bagi hasil antara perusahaan aplikasi dan pengemudi sebesar 20:80 untuk Go-Jek dan 10:90 untuk Grab masih menguntungkan penyedia aplikasi. Di samping itu, pemerintah perlu mendorong pembatasan jumlah pengemudi ojek daring dalam beberapa waktu mendatang. Adanya pembatasan ojek daring melalui peraturan daerah perlu diawasi praktiknya di lapangan.
4. Perlunya para pengemudi ojek daring untuk membentuk sebuah asosiasi atau sejenisnya secara legal untuk mengakomodir aspirasi-aspirasi, mengingat sistem hubungan kerja berbentuk mitra mengakibatkan tidak dapat dibentuknya serikat pekerja. Keberadaan asosiasi sangat penting untuk memberikan *bargaining power* para pengemudi dalam sebuah pengambilan keputusan atau kebijakan perusahaan. Adanya asosiasi juga penting untuk mengakomodir penyelesaian masalah jika terjadi ketidakadilan hubungan kerja.
5. UU No. 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan perlu direvisi khususnya pasal 151 dan 152 yang tidak mengklasifikasikan sepeda motor sebagai angkutan orang dengan kendaraan bermotor umum tidak dalam trayek. Oleh karena itu ojek konvensional maupun ojek daring memiliki cantolan hukum yang kuat.

Daftar Pustaka

BBC. 2018. *Ekonomi Digital Mulai Moncer, Ini Dia Daftar Unicorn dari Indonesia*. <http://www.bbc.com/indonesia/majalah-43058059>. Diakses pada 1 April 2018.

ILO. 1999. *Decent Work. Report of the Director-general, International Conference, 87th Session, Geneva*.

Lembaga Demografi Universitas Indonesia. 2018. *Dampak GO-JEK terhadap Perekonomian Indonesia*.

Perkumpulan Prakarsa. 2017. *The 'Go-Jek' Problem: Congestion, Informality, and Innovation in Urban Transport in Indonesia*.

Perkumpulan Prakarsa. 2016. *On-Demand Transport Workers in Indonesia: Towards Understanding the Sharing Economy in Emerging Markets*. *Just Jobs Network*.

YLI. 2017. *Warta Konsumen: Transportasi Online; Kawan atau Lawan?* <http://ylki.or.id/2017/07/warta-konsumen-transportasi-online-kawan-atau-lawan/>. Diakses pada 1 April 2018.