

**TINJAUAN YURIDIS TUNJANGAN HARI RAYA BAGI OJEK ONLINE
BERDASARKAN SURAT EDARAN KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA****Muhammad Aldo Cahyana Effendi, Dian Ratu Ayu Uswatun Khasanah, Ronald Jolly
Pongantung**Prodi Ilmu Hukum, Administrasi Publik, FHSIP, Universitas Terbuka
e-mail : 044317791@ecampus.ut.ac.id**ABSTRAK**

Tunjangan Hari Raya merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi perusahaan dalam upaya pemenuhan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia, termasuk juga bagi ojek online. Status ojek online sebagai platform worker yang terikat hanya pada perjanjian kerja menjadikan pertanyaan mengenai hak Tunjangan Hari Raya ini. Penulisan ini bertujuan untuk menyoroti Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 yang mengatur pemberian Tunjangan Hari Raya bagi ojek online. Berupa bonus hari raya keagamaan. Metode yang digunakan dalam penulisan yaitu yuridis empiris dengan mengedepankan keterkaitan peraturan perundang-undangan yang berlaku terhadap Tunjangan Hari Raya bagi ojek online. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengemudi ojek online belum mendapatkan hak Tunjangan Hari Raya secara menyeluruh karena status hukum mereka sebagai mitra belum diakui dalam regulasi ketenagakerjaan formal. Surat Edaran Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 bersifat tidak mengikat, sehingga implementasi pemberian bonus hari raya bergantung pada kebijakan masing-masing perusahaan platform.

Kata Kunci : ojek online, status pekerja, tunjangan hari raya.**ABSTRACT**

Religious Holiday Allowance is a mandatory worker's right that companies in Indonesia must fulfill as part of their legal responsibilities, which should also extend to online motorcycle taxi drivers. The platform worker status of online motorcycles taxi, who are typically bound only by work agreements, raises questions regarding their entitlement to this Religious Holiday Allowance. This paper aims to highlight the Circular Letter from the Ministry of Manpower Number M/3/HK.04.00/III/2025, which regulates the provision of Religious Holiday Allowance for online motorcycles taxi in the form of a religious holiday bonus. Using a socio-legal research method, this writing emphasizes the correlation between prevailing laws and regulations concerning the Religious Holiday Allowance for online motorcycles taxi drivers. The research findings indicate that online motorcycle taxi drivers have not comprehensively received their Religious Holiday Allowance rights due to their legal status as partners not being formally

recognized within prevailing labor regulations. Furthermore, Circular Letter Number M/3/HK.04.00/III/2025 is non-binding, making the implementation of religious holiday bonus provisions contingent upon the individual policies of each platform company.

Keywords : *online motorcycle taxi, worker status, religious holiday allowance.*

PENDAHULUAN

THR atau Tunjangan Hari Raya merupakan hak untuk semua pekerja yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi pekerja/buruh di perusahaan.. Selain itu juga tercantum pada Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021. Menurut Purbadi Hardjoprajitno, dkk (2022) menyebutkan bahwa penghasilan yang bukan non upah terdiri atas fasilitas, bonus, THR dan juga pemberian keuntungan lainnya¹. Pemberian Tunjangan Hari Raya merupakan sebuah keharusan yang dilakukan oleh perusahaan yang sudah diatur oleh Undang-Undang yang berlaku sehingga semua pekerja berhak untuk mendapatkan pendapatan non-upah tidak terkecuali ojek online. Skema pekerja ojek online ini disebut sebagai ‘*gig worker*’ atau dikenal dengan ‘*platform worker*’ yang mana mereka bekerja menyediakan jasa guna untuk mengakomodir kebutuhan sehari-hari (Oey, 2024)². Ketersediaan ojek online seperti Gojek dan Grab dapat memudahkan

masyarakat untuk memanfaatkan kemajuan teknis antara lain jasa transportasi online (Mayzahira, 2023)³. Status pekerjaan dari mitra ojek online ini berbeda dengan pekerja pada umumnya. Hubungan hukum serta status pekerjaan sesuai dengan *platform* masing-masing. Umumnya, mitra ojek online tidak diberikan peraturan yang mengikat seperti pada pekerja umumnya namun pekerja yang fleksibel yang berarti bahwa mitra ojek online tidak diberikan jam kerja konvensional. Mereka dibebaskan dalam jam kerja dan juga dibebaskan dalam memilih tugas/pekerjaan yang mereka mau (pengantaran orang, pengantaran makanan, pengantaran barang) sehingga pekerjaan fleksibel ini banyak diminati oleh masyarakat (Alparisy, 2025)⁴.

Pekerjaan yang fleksibel serta status tidak resmi berupa ‘*platform worker*’ menjadikan mitra ojek online tidak memiliki sumber hukum yang kuat jika dikaitkan dengan Tunjangan Hari Raya. Hubungan hukum antara ojek online dengan penyedia aplikasi hanyalah sebatas perjanjian antara pemberi kerja dengan pekerja yang didalamnya mencakup syarat

¹ Hardjoprajitno, P., Badrun, M, S., & Wahyuningsih, T. (2022). Hukum Ketenagakerjaan. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

² Oey, W. (2024). Misklasifikasi Hubungan Kerja Pengemudi Ojek Online (Platform Worker) di Indonesia. Jurnal Penelitian Ilmu Hukum Transnasional, Vol. 10 1 (155).

³ Mayzahira, S, A., Marbun, W., Mardani. (2020) Penegakan Hukum Pelaku Tindak Pidana Penipuan

Orderan Fiktif Ojek Online (Analisis Putusan Nomor 1507/Pid.Sus/2018/Pn.Mdn Dan Putusan Nomor 143/PID.B/2018/PN.LMG). Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 24. 1, 40-50

⁴ Alparisy, S., Arsa, A., & Agusriandi, A. (2025). Pengaruh Jam Kerja, Pendapatan dan Perlindungan Kerja terhadap Kesejahteraan Ojek Online: Studi pada Driver Grab di Kota Jambi. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 3(2), 49-64.

kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak seperti yang dijelaskan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Abdullah Sulaiman dan Andi Walli (2019) dalam *Hukum Ketenagakerjaan/ Perburuhan* menjelaskan bahwa Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, serta kewajiban para pihak⁵. Menurut Indah Anggoro Putri sebagai Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Dirjen PHI JSK) bahwa ojek online termasuk ke dalam kategori Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga mereka berhak untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sedangkan menurut Surat Edaran Kementrian Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 menjelaskan bahwa ojek online mendapatkan hak tersebut berdasar kepada penyedia aplikasi masing-masing sehingga bagi pengemudi dan kurir pada layanan angkutan berbasis aplikasi terdapat ketentuan-ketentuan yang diberikan kepada penyedia layanan aplikasi dan juga mitra ojek online untuk mendapatkan pendapatan non-upah tersebut.

Permasalahan ini bukan hanya menyangkut aspek yuridis, tetapi juga memiliki implikasi sosial dan ekonomi yang cukup luas. Sebagian besar pengemudi ojek online menggantungkan penghasilan utama mereka pada pekerjaan ini, bahkan banyak di antara mereka yang bekerja melebihi 8 jam per hari tanpa

kepastian penghasilan tetap maupun perlindungan sosial. Ketika THR tidak diberikan, maka secara langsung mempengaruhi kemampuan mereka dalam memenuhi kebutuhan pokok di hari raya, yang pada gilirannya berdampak pada kesejahteraan keluarga dan kehidupan sosial secara umum. Dalam konteks ini, negara dihadapkan pada tantangan besar untuk memperluas cakupan perlindungan tenaga kerja dalam menghadapi dinamika pekerjaan modern (Bidaya, 2021)⁶.

Melihat kondisi tersebut, kajian yuridis terhadap Surat Edaran Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 menjadi penting untuk membedah sejauh mana keberlakuan dan efektivitasnya dalam menjamin hak-hak pengemudi ojek online terhadap THR. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek yuridis dari kebijakan pemerintah mengenai THR bagi pekerja digital, menelaah kekosongan hukum yang terjadi, serta merumuskan gagasan hukum yang lebih adil dan responsif terhadap perkembangan bentuk hubungan kerja baru.

Dengan adanya kajian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran terhadap pembaruan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Terutama dalam menyikapi fenomena *gig economy*. Lebih dari itu, penelitian yang dilakukan juga menegaskan pentingnya negara hadir dalam melindungi seluruh warga negara yang bekerja, tanpa membedakan bentuk pekerjaan yang mereka jalani. Pengakuan atas hak-hak dasar, termasuk THR, seharusnya menjadi bagian dari prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan

⁵ Sulaiman, A., & Walli, A. (2019) *Hukum Ketenagakerjaan / Perburuhan*. Jakarta: *Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM Jakarta)*.

⁶ Bidaya, A. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di Putuskan Hubungan Kerja Akibat Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Berdasarkan Uu No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. *JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana*, 3(1), 404-414.

dalam Pasal 27 dan 28D Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Chaerudin, 2024)⁷.

Artikel ini menjelaskan mengenai tidak adanya regulasi yang kuat mengenai status kerja ojek online sehingga menimbulkan pertanyaan rumusan masalah tentang penyelenggaraan Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 tentang Pemberian bonus hari raya keagamaan tahun 2025 jika dikaitkan dengan Undang-Undang yang tertulis dan pembahasan selanjutnya pada artikel ini tentang status mitra ojek online jika dikaitkan dengan Hukum Ketenagakerjaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu pendekatan penelitian hukum yang dilakukan dengan menelaah bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer yang digunakan meliputi peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, khususnya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2025 bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Sementara itu, bahan hukum sekunder diperoleh dari literatur hukum, jurnal ilmiah, serta pendapat para ahli hukum ketenagakerjaan yang relevan dengan perlindungan hak pekerja non-formal seperti pengemudi ojek online (Fattah, 2022)⁸.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) (Aryaputri, 2023) guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai konsep hubungan kerja, hak atas THR, dan status hukum pekerja sektor informal dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia⁹. Data yang terkumpul lalu dianalisis secara kualitatif menggunakan pendekatan deskriptif-analitis untuk menggambarkan sejauh mana Surat Edaran tersebut memiliki kekuatan hukum dan relevansi dalam memberikan perlindungan kepada pengemudi ojek online sebagai bagian dari pekerja non-formal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Tahun 2025 bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan kembali menegaskan bahwa pemberian THR merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang telah memiliki masa kerja minimal satu bulan secara terus-menerus atau lebih. Surat edaran ini menekankan pelaksanaan hak pekerja sesuai ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.

⁷ Chaerudin, I., Astuti, E. W., Lesmana, Y., & Rustomo, R. (2024). Pengaruh Self-Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Pendapatan Mitra Ojek Online Di Jakarta Timur. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(2), 567-576.

⁸ Fattah, V. (2022). Hak Atas Pekerjaan Bagi Perempuan Pada Perusahaan Ojek Online Berdasarkan Prinsip

Kesetaraan Substantif dan Prinsip Non Diskriminasi. *Jurist-Diction*, 5(3).

⁹ Aryaputri, A. S., Mufti, M. W., Siregar, T. R. K., & Maulana, M. I. (2023). Urgensi pembentukan undang-undang kemitraan untuk pengemudi ojek online. *Jurnal Hukum Statuta*, 2(3), 164-173.

Ketika dikaitkan dengan realitas hubungan kerja antara perusahaan aplikasi transportasi berbasis daring dengan mitra pengemudi ojek online, terjadi ambiguitas hukum. Status hukum pengemudi ojek online bukanlah pekerja formal dalam hubungan kerja konvensional, melainkan mitra usaha yang bekerja secara mandiri berdasarkan kemitraan, yang dalam praktiknya tidak diatur secara spesifik dalam peraturan ketenagakerjaan yang berlaku saat ini. Akibat dari status kemitraan tersebut, para pengemudi ojek online secara hukum tidak termasuk dalam kategori pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau bahkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Dengan tidak adanya hubungan kerja langsung (dalam arti adanya perintah kerja, upah, dan pengawasan langsung dari pemberi kerja), maka hak-hak normatif seperti upah minimum, jaminan sosial ketenagakerjaan, dan THR pun menjadi tidak wajib diberikan kepada mereka.

Oleh karena itu, Surat Edaran Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 tidak serta-merta dapat dijadikan dasar hukum yang memaksa perusahaan aplikasi untuk memberikan THR kepada pengemudi ojek online. Surat edaran bersifat administratif dan instruktif yang ditujukan kepada pelaku usaha formal yang memiliki hubungan kerja langsung dengan pekerja mereka. Dalam konteks pengemudi ojek online, pemberian THR lebih bersifat sukarela atau bergantung pada kebijakan internal perusahaan. Penyelenggaraan besaran THR yang diberikan oleh perusahaan penyedia

aplikasi juga bergantung pada setiap perusahaan.

Meski secara normatif demikian, dari sudut pandang sosiologis dan keadilan sosial, terdapat urgensi yang tinggi untuk merekonstruksi regulasi agar dapat memberikan perlindungan hukum yang proporsional berupa pengayoman kepada hak asasi manusia (Renandi, 2020)¹⁰. Para pengemudi ojek online sejatinya menggantungkan penghasilan mereka sepenuhnya dari layanan aplikasi. Mereka bekerja penuh waktu, mengikuti sistem dan algoritma aplikasi, serta memiliki konsekuensi langsung terhadap performa kerja yang memengaruhi pendapatan mereka (Graha, 2024)¹¹.

Situasi ini pada dasarnya menunjukkan adanya praktik kerja yang memiliki elemen subordinasi, kendati secara tertulis disebut sebagai hubungan kemitraan. Dalam praktik di lapangan, perusahaan memiliki kontrol melalui sistem insentif, pengurangan tarif, hingga pemutusan kemitraan sepihak, yang menempatkan posisi pengemudi dalam situasi yang serupa dengan pekerja formal.

Beberapa kasus menunjukkan bahwa ada perusahaan aplikasi yang secara sukarela memberikan bantuan tunjangan hari raya kepada mitra pengemudinya, namun kebijakan tersebut bersifat tidak merata, tidak terstandarisasi, dan tidak memiliki kepastian hukum. Hal ini menimbulkan ketimpangan perlindungan hukum dan potensi eksploitasi terhadap para pekerja digital.

Dengan semakin berkembangnya bentuk-bentuk pekerjaan baru dalam

¹⁰ Renandani, I., Suliantoro, A. (2020) Order Fiktif Terhadap Driver Gojek Dan Upaya Perlindungannya. *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 21. 1, 29-35.

¹¹ Graha, R. D. R., Saputra, F. B., & Putra, D. W. M. (2024). Pengaruh Perkembangan Ojek Online terhadap Peningkatan Ekonomi UMKM di Kecamatan Sumber Sari, Kabupaten Jember. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 617-630.

ekonomi digital, sangat diperlukan adanya regulasi yang responsif terhadap perubahan zaman, misalnya melalui revisi undang-undang ketenagakerjaan atau penyusunan peraturan khusus tentang status dan hak pekerja platform digital. Negara perlu hadir untuk menjamin keadilan bagi seluruh warga negara yang bekerja, tanpa terkecuali, termasuk mereka yang bekerja sebagai mitra pengemudi ojek online.

Dengan demikian, secara yuridis formal, Surat Edaran Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 tidak dapat dijadikan landasan hukum yang mengikat perusahaan aplikasi dalam kewajiban memberikan THR kepada mitra pengemudi. Namun secara yuridis progresif, terdapat ruang untuk mendorong interpretasi hukum dan kebijakan yang lebih inklusif, yang mampu memberikan perlindungan hak atas kesejahteraan, termasuk THR, bagi para pengemudi ojek online. Hal ini membutuhkan sinergi antara pembuat kebijakan, pelaku usaha, dan masyarakat sipil dalam mendorong regulasi yang adil dan adaptif terhadap perkembangan bentuk kerja baru di era digital.

Permasalahan utama dalam implementasi pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pengemudi ojek online terletak pada ketidakjelasan status hubungan kerja antara pengemudi dan perusahaan aplikasi. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, hak atas THR hanya diberikan kepada pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa hubungan kerja timbul karena

adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, perintah dan unsur tidak bertentangan dengan ketertiban umum seperti contoh tidak menyinggung, merugikan kepentingan masyarakat, dan tidak membuat onar di tengah-tengah masyarakat (Telaumbanua, 2019)¹². Sementara itu, pengemudi ojek online secara legal disebut sebagai “mitra,” bukan “pekerja,” karena hubungan mereka tidak diikat oleh kontrak kerja formal, melainkan kesepakatan kemitraan dengan sistem kerja berbasis aplikasi. Hal ini menyebabkan mereka tidak secara otomatis mendapat perlindungan normatif, termasuk hak atas THR yang diatur dalam Surat Edaran Nomor M/3/HK.04.00/III/2025.

Permasalahan kedua adalah lemahnya daya ikat dari surat edaran itu sendiri. Surat edaran bukan merupakan peraturan perundang-undangan yang bersifat mengikat secara yuridis, melainkan hanya bersifat administratif dan instruktif yang ditujukan kepada pelaku usaha formal. Oleh karena itu, perusahaan aplikasi tidak berkewajiban secara hukum untuk mengikuti isi surat edaran tersebut, khususnya dalam hal pemberian THR kepada pengemudi yang tidak diakui sebagai pekerja. Akibatnya, terjadi kekosongan hukum (*legal vacuum*) bagi para pengemudi ojek online, yang pada kenyataannya menggantungkan seluruh pendapatan mereka pada kerja berbasis platform. Mereka rentan terhadap ketidakpastian, termasuk tidak mendapatkan THR saat hari besar keagamaan, meskipun beban kerja mereka tidak jauh berbeda atau bahkan lebih berat dibanding pekerja formal.

¹² Telaumbanua, D. (2019). Hukum Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Deepublish.

Permasalahan lainnya adalah belum adanya regulasi yang komprehensif dan adaptif terhadap dinamika dunia kerja digital. Sistem ketenagakerjaan Indonesia belum secara konkret mengakomodasi bentuk-bentuk hubungan kerja baru yang muncul dari perkembangan teknologi dan ekonomi digital. Padahal, fenomena *gig economy* dan *platform-based employment* terus berkembang pesat di masyarakat. Ketidakjelasan pengaturan ini berpotensi membuka ruang eksploitasi terhadap pekerja digital seperti pengemudi ojek online, karena status hukum yang abu-abu mengakibatkan minimnya perlindungan atas hak-hak dasar mereka, termasuk THR, jaminan sosial, dan perlindungan kerja layak. Hal ini menunjukkan perlunya pembaruan hukum ketenagakerjaan agar lebih responsif terhadap perubahan zaman dan mampu memberikan perlindungan yang setara kepada seluruh pekerja, baik formal maupun informal (Korida, 2021)¹³.

Selain ketiga permasalahan utama di atas, isu pemberian THR bagi pengemudi ojek online juga memperlihatkan kurangnya kesadaran akan prinsip keadilan distributif dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, para pengemudi ojek online terikat pada sistem yang dikendalikan sepenuhnya oleh perusahaan platform digital, mulai dari algoritma penugasan, pemotongan biaya layanan, hingga pemberlakuan sistem insentif dan sanksi sepihak. Hal ini secara substantif menunjukkan adanya relasi subordinatif antara perusahaan dan pengemudi, meskipun secara formal tidak disebut sebagai hubungan kerja. Ketimpangan kekuasaan ini berakibat pada lemahnya posisi tawar pengemudi, termasuk dalam

memperjuangkan hak-hak normatif seperti THR. Sayangnya, hukum nasional belum cukup fleksibel untuk mengakui relasi kerja semacam ini sebagai bentuk hubungan kerja yang layak mendapat perlindungan negara.

Apabila dibandingkan dengan beberapa negara lain, seperti Inggris dan Spanyol, bentuk perlindungan terhadap pekerja *gig economy* sudah lebih maju. Di Inggris, misalnya, setelah adanya putusan Mahkamah Agung dalam kasus *Uber BV v. Aslam* tahun 2021, para pengemudi Uber secara hukum diakui sebagai “*workers*” (kategori antara pekerja dan wiraswasta), yang berhak atas upah minimum, cuti tahunan, dan tunjangan lainnya. Di Spanyol, pemerintah bahkan mengesahkan “*Ley Rider*” yang mewajibkan perusahaan platform mengakui pengemudi sebagai karyawan tetap dan memberikan perlindungan penuh. Perbandingan ini menunjukkan bahwa pengakuan terhadap pekerja digital dapat dilakukan melalui reinterpretasi hukum atau pembentukan regulasi baru yang lebih sesuai dengan kondisi lapangan.

Implikasi sosial dari ketidakjelasan status hukum pengemudi ojek online ini sangat besar. Tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan individu pekerja, tetapi juga berpotensi memperlebar ketimpangan ekonomi di masyarakat. Banyak pengemudi ojek online yang menjadi tulang punggung keluarga dan bekerja penuh waktu tanpa jaminan penghasilan tetap, asuransi, apalagi tunjangan keagamaan seperti THR. Ketika negara tidak memberikan perlindungan hukum yang memadai, maka beban sosial akan bertambah, baik dalam bentuk kemiskinan,

¹³ Korida, N. U. Y., & Muhsin, M. (2021). Penetapan Upah Dan Struktur Skala Upah Dalam Undang-Undang

Cipta Kerja Analisis Kritis Perspektif Ibn Khaldun. *Jurnal Antologi Hukum*, 1(2).

pengangguran terselubung, maupun meningkatnya beban sistem jaminan sosial negara (Mahardini, 2024)¹⁴.

Perlu dilakukannya reformasi hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh untuk mengakomodasi perkembangan ekonomi digital. Salah satu langkah penting adalah merumuskan klasifikasi baru dalam hubungan kerja yang mencakup pekerja platform, sehingga mereka dapat mengakses hak-hak dasar sebagaimana pekerja formal. Selain itu, perlu juga diterbitkan regulasi yang mengatur secara khusus pemberian THR kepada pekerja di sektor informal atau kemitraan berbasis platform digital. Pemerintah, melalui Kementerian Ketenagakerjaan, perlu mengambil peran aktif dalam menjembatani kesenjangan regulasi ini dan menjamin kepastian hukum bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia, tanpa diskriminasi terhadap bentuk pekerjaan.

Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan hak pekerja yang telah lama diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia, yang bertujuan memberikan kesejahteraan tambahan di momen hari raya keagamaan. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 menegaskan kembali kewajiban pemberian THR kepada pekerja yang memenuhi kriteria tertentu. Namun, permasalahan muncul ketika kebijakan ini diterapkan pada pengemudi ojek online yang status hukumnya berbeda dengan pekerja pada umumnya. Surat edaran tersebut ditujukan bagi pekerja dengan hubungan kerja formal, sedangkan pengemudi ojek online berada dalam posisi sebagai mitra kerja, sehingga kewajiban

perusahaan untuk memberikan THR menjadi abu-abu dan kontroversial.

Secara yuridis, hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah dari pemberi kerja kepada pekerja. Pada pengemudi ojek online, ketiga unsur ini tidak terpenuhi secara utuh karena mereka tidak terikat kontrak kerja formal dan bersifat mandiri dalam menentukan kapan dan bagaimana mereka bekerja. Hal ini menjadikan pengemudi ojek online tidak termasuk dalam kategori pekerja yang berhak mendapatkan THR menurut ketentuan hukum yang ada. Perusahaan aplikasi hanya menyediakan platform dan sistem teknologi, tanpa secara langsung mengatur atau memberikan upah tetap kepada pengemudi.

Meski demikian, hubungan kerja yang sebenarnya antara perusahaan aplikasi dan pengemudi ojek online secara faktual menunjukkan adanya elemen subordinasi, misalnya melalui sistem algoritma yang mengatur penugasan, pengawasan performa kerja, dan penentuan tarif serta insentif. Situasi ini menyerupai hubungan kerja yang memiliki kontrol dari pemberi kerja, meskipun tanpa kontrak kerja formal. Fenomena ini mengundang kritik bahwa regulasi ketenagakerjaan saat ini belum mampu mengakomodasi perubahan pola kerja di era digital, sehingga pengemudi ojek online menjadi kelompok rentan yang tidak mendapatkan perlindungan sosial yang layak, termasuk hak atas THR (Permatasari, 2024)¹⁵.

¹⁴ Mahardini, S., Hidayat, M., & Marlina, M. (2024). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Ojek Online

Kecamatan Sawah Besar. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(1), 25-32.

¹⁵ Permatasari, E. Y., & Phahlevy, R. R. (2024). Implementasi Hak Pekerja Alih Daya di Perusahaan

Ketidakjelasan status hukum ini menyebabkan ketimpangan perlindungan antara pekerja formal dan pengemudi ojek online. Perlindungan bagi pekerja sendiri terbagi ke dalam 3 bagian utama yang penyelenggaraannya harus sejalan dengan Undang-Undang, yaitu perlindungan secara ekonomis, perlindungan secara sosial, serta perlindungan secara teknis (Hastyorini, 2019)¹⁶. Perlindungan tersebut merupakan perlindungan yang didapat pekerja, namun ojek online merupakan tidak merupakan pekerja jika dilihat dari Undang-Undang yang berlaku. Di satu sisi, pekerja formal mendapatkan jaminan hukum dan perlindungan hak yang jelas, termasuk THR. Di sisi lain, pengemudi ojek online yang berkontribusi besar dalam perekonomian digital justru tidak memiliki kepastian hak yang sama. Surat Edaran Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 hanya bersifat instruktif dan tidak mengikat secara hukum bagi perusahaan platform untuk memberikan THR kepada mitra pengemudi, sehingga banyak pengemudi yang tidak menerima tunjangan tersebut.

Perbandingan internasional menunjukkan bahwa beberapa negara telah mulai mengadaptasi regulasi untuk mengakomodasi pekerja platform digital. Misalnya, Inggris mengakui pengemudi platform sebagai “*workers*” yang berhak atas perlindungan dasar, termasuk tunjangan dan upah minimum. Spanyol bahkan mengeluarkan regulasi yang mewajibkan perusahaan mengakui status karyawan bagi pengemudi. Hal ini menjadi contoh bahwa sistem hukum harus lebih responsif terhadap perkembangan teknologi dan model bisnis baru.

Secara sosial, ketidakpastian hukum mengenai THR ini berdampak pada kesejahteraan pengemudi ojek online, yang mayoritas bergantung pada pendapatan harian dari pekerjaan mereka. Tidak adanya THR berarti pengemudi kehilangan kesempatan memperoleh tambahan penghasilan di momen penting hari raya. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemerintah perlu memberikan perhatian lebih dalam memperluas perlindungan ketenagakerjaan yang inklusif dan tidak diskriminatif.

Dari sudut pandang hukum progresif, diperlukan reformasi peraturan ketenagakerjaan agar dapat mengakomodasi realitas kerja digital dan melindungi hak-hak pekerja platform secara adil. Reformasi tersebut bisa meliputi pengakuan status hukum baru yang mencakup pekerja *gig economy*, serta pemberian hak-hak dasar seperti THR, jaminan sosial, dan perlindungan kesehatan kerja. Selain itu, kebijakan insentif dan pendampingan bagi perusahaan platform juga diperlukan agar mereka dapat menerapkan pemberian THR secara berkelanjutan.

Dengan demikian, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 memiliki nilai sebagai pedoman umum, tetapi belum cukup kuat dan komprehensif untuk menjawab tantangan perlindungan bagi pengemudi ojek online. Perlu adanya sinergi antara pemerintah, perusahaan, dan perwakilan pekerja untuk merumuskan solusi hukum yang adaptif dan berkeadilan. Hal ini sejalan dengan prinsip negara hukum dan perlindungan hak asasi manusia yang menjadi dasar pembangunan

Penyedia Jasa Pengamanan. ResearchJet Journal of Analysis and Inventions, 1(2).

¹⁶ Hastyorini, R. I. (2019). *Perlindungan Tenaga Kerja*. Klaten: *Cempaka Putih*.

ketenagakerjaan yang berkelanjutan di Indonesia.

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, pemberian THR menjadi hak pekerja yang harus pengusaha penuhi sebagai bentuk penghargaan dan jaminan kesejahteraan sosial di hari raya keagamaan. Namun, tantangan utama muncul dalam mengaplikasikan aturan ini pada sektor ekonomi digital, khususnya bagi pengemudi ojek online. Model bisnis berbasis platform digital yang diterapkan oleh perusahaan aplikasi mengaburkan batas antara pekerja dan mitra, sehingga menimbulkan kekosongan hukum yang berimplikasi pada perlindungan hak pekerja.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 secara eksplisit memberikan petunjuk teknis pelaksanaan pemberian THR kepada pekerja formal. Namun, surat edaran ini tidak secara spesifik mengatur tentang pekerja di sektor *gig economy* atau platform digital, sehingga interpretasi dan implementasinya menjadi sangat terbatas. Pengemudi ojek online tidak memiliki kontrak kerja yang jelas, tidak ada hubungan subordinasi formal, dan tidak memperoleh upah tetap, sehingga perusahaan platform tidak diwajibkan secara hukum untuk memberikan THR. Hal ini menunjukkan bahwa regulasi ketenagakerjaan belum mampu mengimbangi perkembangan model kerja baru yang semakin marak di era digital.

Permasalahan ini mencerminkan ketidaksetaraan perlindungan sosial bagi para pekerja digital. Pengemudi ojek online yang mengandalkan penghasilan dari pekerjaan harian tersebut menghadapi risiko ekonomi yang lebih tinggi dibanding pekerja formal, terutama menjelang hari raya. Ketiadaan THR bukan hanya

persoalan pendapatan tambahan, melainkan juga menyangkut rasa keadilan dan pengakuan atas kontribusi mereka dalam sektor ekonomi yang kini menjadi tulang punggung mobilitas masyarakat urban. Dalam perspektif keadilan sosial, negara seharusnya berperan lebih aktif dalam menjamin perlindungan yang setara bagi seluruh tenaga kerja tanpa memandang bentuk hubungan kerja.

Dalam ranah praktik ketenagakerjaan internasional, sejumlah negara telah mengambil langkah progresif untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja *gig economy*. Sebagai contoh, keputusan Mahkamah Agung Inggris dalam kasus Uber pada tahun 2021 menetapkan pengemudi Uber sebagai “*workers*” yang berhak mendapatkan upah minimum, cuti tahunan, dan tunjangan lainnya. Langkah ini mengakui adanya hubungan kerja meskipun tidak berkontrak formal, berdasarkan elemen-elemen kontrol dan ketergantungan yang nyata. Di Spanyol, regulasi “*Ley Rider*” secara khusus mengatur status pengemudi platform sebagai karyawan tetap dengan perlindungan penuh. Model ini dapat dijadikan referensi bagi pembaruan hukum di Indonesia agar mampu merespons tuntutan zaman.

Secara sosial-ekonomi, pengemudi ojek online merupakan kelompok yang sangat rentan terhadap ketidakpastian pendapatan dan minimnya perlindungan sosial. Kondisi ini diperparah oleh sistem kerja berbasis aplikasi yang mengutamakan fleksibilitas tetapi sekaligus mengaburkan tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja. Tidak adanya kepastian THR menambah beban psikologis dan finansial pengemudi, terutama di momen penting hari raya yang secara budaya memiliki makna simbolis besar di Indonesia. Dengan demikian,

persoalan THR bukan sekadar isu ketenagakerjaan teknis, tetapi juga persoalan keadilan sosial dan perlindungan hak asasi manusia.

Reformasi hukum ketenagakerjaan yang inklusif dan responsif terhadap dinamika dunia kerja digital menjadi keharusan. Hal ini mencakup pengakuan bentuk hubungan kerja baru, seperti kemitraan digital yang memiliki elemen subordinasi, serta penyediaan jaminan sosial yang memadai bagi pekerja *gig economy*. Pemerintah perlu berkolaborasi dengan pemangku kepentingan, termasuk perusahaan platform dan organisasi pekerja, untuk merumuskan regulasi yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga aplikatif dan mampu memberi kepastian hukum. Penerapan teknologi informasi harus diselaraskan dengan prinsip-prinsip perlindungan ketenagakerjaan yang adil dan manusiawi.

Selain aspek regulasi, edukasi kepada pengemudi ojek online tentang hak-hak mereka juga penting untuk meningkatkan kesadaran hukum dan memperkuat posisi tawar mereka dalam negosiasi dengan perusahaan. Upaya ini dapat dilakukan melalui pelatihan, penyuluhan, dan pendampingan hukum yang difasilitasi oleh pemerintah maupun lembaga swadaya masyarakat. Dengan pemahaman yang lebih baik, pengemudi dapat lebih proaktif dalam memperjuangkan hak mereka, termasuk hak atas THR.

Dalam perspektif ekonomi nasional, memperkuat perlindungan pekerja digital seperti pengemudi ojek online juga memiliki dampak positif terhadap stabilitas sosial dan produktivitas nasional. Pekerja yang terlindungi dan mendapatkan hak-hak

dasarnya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Oleh sebab itu, kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif dan humanis merupakan investasi jangka panjang bagi pembangunan sosial dan ekonomi Indonesia.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa meskipun Surat Edaran Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 memberikan arahan terkait THR, masih terdapat banyak kekurangan dalam perlindungan hukum bagi pengemudi ojek online. Penegakan hak atas THR bagi pekerja platform membutuhkan perhatian lebih dari pemerintah dalam bentuk regulasi yang lebih jelas, pengakuan status hukum yang tepat, serta mekanisme perlindungan sosial yang inklusif dan berkeadilan. Dengan demikian, diharapkan perlindungan ketenagakerjaan di era digital dapat terwujud secara optimal, memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang terlibat.

Perlu dipahami bahwa ketidakjelasan status hukum pengemudi ojek online juga mencerminkan tantangan regulasi yang lebih luas terkait fenomena *gig economy* di Indonesia. Regulasi yang ada saat ini sebagian besar masih didasarkan pada asumsi hubungan kerja tradisional, sehingga belum mampu mengakomodasi model kerja fleksibel dan digital yang tengah berkembang pesat. Oleh karena itu, pembaruan peraturan yang bersifat holistik dan adaptif menjadi sangat penting agar dapat melindungi hak-hak pekerja tanpa menghambat inovasi dan perkembangan teknologi digital (Wiswamitra, 2022)¹⁷.

Selain itu, pemerintah dapat mempertimbangkan pendekatan hukum

¹⁷ Wiswamitra, I. B. G., Budiarta, I. N. P., & Utama, I. W. K. J. (2022). Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang

Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Analogi Hukum*, 4(3), 232-237.

yang bersifat hybrid, yaitu dengan menciptakan status hukum baru yang menggabungkan elemen pekerja dan mitra, sehingga pengemudi ojek online tetap memperoleh hak-hak dasar seperti THR, jaminan kesehatan, dan perlindungan sosial lainnya. Model ini harus dirancang dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan agar kebijakan yang dihasilkan memiliki legitimasi dan dapat diterapkan secara efektif di lapangan.

Peran perusahaan platform juga sangat penting untuk memastikan pemberian hak pekerja digital, termasuk THR. Mereka tidak hanya bertanggung jawab menyediakan teknologi, tetapi juga harus menerapkan prinsip corporate social responsibility (CSR) yang berorientasi pada kesejahteraan mitra pengemudi. Pemberian THR yang adil dan transparan akan memperkuat hubungan kemitraan, meningkatkan loyalitas pengemudi, serta menciptakan citra positif bagi perusahaan di mata publik dan regulator.

Penguatan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum atas pelaksanaan THR bagi pekerja platform harus diperhatikan secara serius oleh pemerintah. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan koordinasi antar instansi terkait, memperjelas standar operasional prosedur, serta menyediakan saluran pengaduan yang mudah diakses oleh pengemudi. Dengan demikian, hak-hak pekerja digital dapat terjamin dan kebijakan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan dapat berjalan efektif sesuai dengan semangat perlindungan sosial dan keadilan bagi seluruh pekerja.

Penyelenggaraan perlindungan hak oleh ojek online memiliki titik cerah

dengan disahkannya Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mana produk Undang-Undang tersebut ditujukan agar lapangan kerja meningkat, mempermudah dan memberikan kepastian hukum, serta meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Undang-Undang Cipta Kerja juga merupakan bagian dari struktur konstitusional yang normal dalam dinamika regulasi dan pemerintahan Indonesia (Khasanah, 2023)¹⁸. UU Cipta Kerja juga bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dengan memfokuskan pada UU Perpajakan, cipta lapangan pekerjaan, dan pemberdayaan UMKM¹⁹. Namun dalam proses penyelenggaraan mendapatkan banyak kecaman dari pekerja itu sendiri termasuk juga ojek online. Dalam produk Undang-Undang tersebut masih saja terjadi ketidakpastian hukum bagi mitra ojek online serta tidak dijelaskannya perlindungan hukum sehingga masih terdapat ketidakjelasan hukum bagi mitra ojek online.

Selain aspek regulasi dan perlindungan hukum, tantangan pemberian THR bagi pengemudi ojek online juga berkaitan dengan mekanisme teknis pelaksanaannya. Sistem pembayaran dan insentif yang selama ini diterapkan oleh perusahaan platform bersifat variatif dan bergantung pada performa kerja, sehingga sulit menentukan besaran THR yang layak dan adil untuk setiap pengemudi. Hal ini menuntut adanya standar baku yang jelas dan transparan agar pemberian THR tidak hanya menjadi simbolis, melainkan benar-benar memberikan manfaat nyata bagi pengemudi. Dengan demikian, kolaborasi

¹⁸ Khasanah, D, R, A, U., Khanifa, N, K., Rizkiana, R, E. (2023) Analisis Yuridis Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 terhadap pelaksanaan Desmigratif. *Jurnal Integralistik*, Vol. 34. 1, 20-32

¹⁹ Hasnu. (2023). Omnibus Law Cipta Kerja di Indonesia: Kontroversi, Oligarki, dan Tantangan Demokrasi. Yogyakarta: *Bintang Semesta Media*.

antara pemerintah, perusahaan platform, dan asosiasi pengemudi sangat diperlukan untuk merumuskan mekanisme pemberian THR yang efektif, efisien, dan berkeadilan, yang mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja digital di Indonesia.

KESIMPULAN

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 memberikan pedoman tentang pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) bagi pekerja formal, penerapan kebijakan ini belum secara tegas mengatur perlindungan bagi pengemudi ojek online yang status hukumnya sebagai mitra kerja belum diakui sebagai pekerja formal. Ketidakjelasan ini menyebabkan pengemudi ojek online tidak mendapatkan hak THR secara konsisten, sehingga menimbulkan ketimpangan perlindungan antara pekerja formal dan pekerja di sektor ekonomi digital. Hubungan kerja antara pengelola aplikasi dan ojek online yang berupa mitra juga merupakan salah satu alasan tidak didapatkannya THR oleh ojek online.

SARAN

1. Perlunya reformasi regulasi tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk mengakomodasi hubungan kerja yang berbasis digital sehingga pekerja non-formal seperti ojek online bisa mendapatkan status pekerjaan yang jelas
2. Memberikan dan memastikan perlindungan tentang hak dasar pekerja kepada mitra ojek online sebagai pekerja non-formal seperti THR yang sesuai dengan regulasi yang berlaku
3. Perusahaan aplikasi didorong untuk mengambil inisiatif proaktif dalam memberikan THR atau tunjangan hari raya lainnya kepada mitra pengemudi.

Hal ini tidak hanya menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan tetapi juga dapat memperkuat loyalitas pengemudi dan menciptakan citra positif.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur

- Sulaiman, A., & Walli, A. (2019) *Hukum Ketenagakerjaan / Perburuhan*. Jakarta: *Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM Jakarta)*.
- Hardjoprajitno, P., Badrun, M, S., & Wahyuningsih, T. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan*. Tangerang Selatan: *Universitas Terbuka*.
- Hastyorini, R, I. (2019). *Perlindungan Tenaga Kerja*. Klaten: *Cempaka Putih*.
- Telaumbanua, D. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: *Deepublish*.
- Hasnu. (2023). *Omnibus Law Cipta Kerja di Indonesia: Kontroversi, Oligarki, dan Tantangan Demokrasi*. Yogyakarta: *Bintang Semesta Media*.

Jurnal

- Alparisy, S., Arsa, A., & Agusriandi, A. (2025). Pengaruh Jam Kerja, Pendapatan dan Perlindungan Kerja terhadap Kesejahteraan Ojek Online: Studi pada Driver Grab di Kota Jambi. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 3(2), 49-64.
- Aryaputri, A. S., Mufti, M. W., Siregar, T. R. K., & Maulana, M. I. (2023). Urgensi pembentukan undang-undang kemitraan untuk pengemudi ojek online. *Jurnal Hukum Statuta*, 2(3), 164-173.
- Bidaya, A. (2021). **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA**

- YANG DI PUTUSKAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT CORONA VIRUS DISEASE 2019 (COVID-19) BERDASARKAN UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana*, 3(1), 404-414.
- Chaerudin, I., Astuti, E. W., Lesmana, Y., & Rustomo, R. (2024). PENGARUH SELF-REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENDAPATAN MITRA OJEK ONLINE DI JAKARTA TIMUR. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(2), 567-576.
- Fattah, V. (2022). Hak Atas Pekerjaan Bagi Perempuan Pada Perusahaan Ojek Online Berdasarkan Prinsip Kesetaraan Substantif dan Prinsip Non Diskriminasi. *Jurist-Diction*, 5(3).
- Graha, R. D. R., Saputra, F. B., & Putra, D. W. M. (2024). Pengaruh Perkembangan Ojek Online terhadap Peningkatan Ekonomi UMKM di Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 617-630.
- Korida, N. U. Y., & Muhsin, M. (2021). Penetapan Upah Dan Struktur Skala Upah Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Analisis Kritis Perspektif Ibn Khaldun. *Jurnal Antologi Hukum*, 1(2).
- Mahardini, S., Hidayat, M., & Marlina, M. (2024). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Ojek Online Kecamatan Sawah Besar. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(1), 25-32.
- Permatasari, E. Y., & Phahlevy, R. R. (2024). Implementasi Hak Pekerja Alih Daya di Perusahaan Penyedia Jasa Pengamanan. *ResearchJet Journal of Analysis and Inventions*, 1(2).
- Wiswamitra, I. B. G., Budiarta, I. N. P., & Utama, I. W. K. J. (2022). Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Analogi Hukum*, 4(3), 232-237.
- Oey, W. (2024). Misklasifikasi Hubungan Kerja Pengemudi Ojek Online (Platform Worker) di Indonesia. *Jurnal Penelitian Ilmu Hukum Transnasional, Vol. 10 1 (155)*.
- Mayzahira, S, A., Marbun, W., Mardani. (2020) PENEGAKAN HUKUM PELAKU TINDAK PIDANA PENIPUAN ORDERAN FIKTIF OJEK ONLINE (ANALISIS PUTUSAN NOMOR 1507/PID.SUS/2018/PN.MDN DAN PUTUSAN NOMOR 143/PID.B/2018/PN.LMG). *Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 24. 1, 40-50*
- Renandani, I., Suliantoro, A. (2020) ORDER FIKTIF TERHADAP DRIVER GOJEK DAN UPAYA PERLINDUNGANNYA. *Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 21. 1, 29-35*.
- Khasanah, D, R, A, U., Khanifa, N, K., Rizkiana, R, E. (2023) Analisis Yuridis Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 terhadap pelaksanaan Desmigratif. *Jurnal Integristik, Vol. 34. 1, 20-32*