

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN BAGI PEKERJA MITRA GRAB
FOOD DARI PEMESANAN FIKTIF
(Suatu Penelitian di PT Grab Cabang Banda Aceh)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum**



Oleh

Nama : T. M Faishal Farza
NPM : 2001110074
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS HUKUM
BANDA ACEH
2024**

Telah disetujui

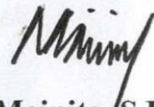
Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN BAGI PEKERJA MITRA GRAB FOOD
DARI PEMESANAN FIKTIF
(Suatu Penelitian di PT Grab Cabang Banda Aceh)**

Banda Aceh, 15 Januari 2024

Pembimbing


Dr. Mainita S.H., M.H.Kes

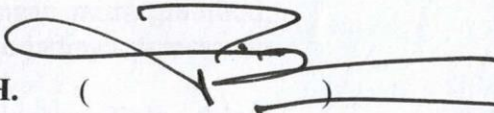
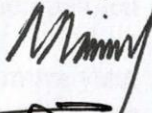
**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN BAGI PEKERJA MITRA GRAB FOOD
DARI PEMESANAN FIKTIF
(Suatu Penelitian di PT Grab Cabang Banda Aceh)**

Oleh

Nama Mahasiswa : T.M Faishal Farza
No.Mahasiswa : 2001110074
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata

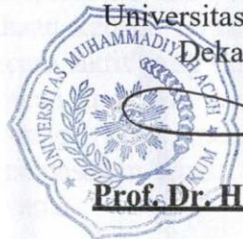
Telah Dipertahankan di Depan Sidang
Penguji, Pada Tanggal 29 Januari 2024
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

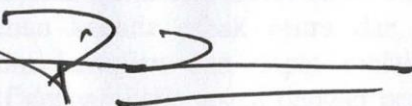
DEWAN PENGUJI

1. Ketua : Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H. ()
2. Sekretaris : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes. ()
3. Pembimbing/
Penguji I : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes. ()
4. Penguji II : Trio Yusandy, S.H., M.Kn. ()
5. Penguji III : Rusnin, S.H., M.H ()

Banda Aceh, 5 Februari 2024

Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum




Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H.

ABSTRAK

T.M Faishal Farza, **TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN BAGI**
 PEKERJA MITRA GRAB FOOD DARI
2024 **PEMESANAN FIKTIF (Suatu Penelitian di PT Grab**
 Cabang Banda Aceh)
 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
 (v.55) pp.,bibl.,app.

Dr. Mainita, S.H.,M.H.Kes

Dalam perekrutan para pengemudi Grab Indonesia melakukan perjanjian kemitraan dimana satu sama lain memiliki hubungan hukum yaitu hubungan kemitraan antara satu pihak dengan pihak lainnya. Pasal 1338 KUH Perdata yang secara jelas menyebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya. Namun dalam kenyataannya tanggung jawab perusahaan tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ada.

Tujuan penulisan ini untuk menjelaskan tanggung jawab perusahaan penyedia layanan terhadap kerugian mitra grabfood akibat pemesanan fiktif, untuk menjelaskan hubungan hukum antara pihak perusahaan dengan mitra grabfood, untuk menjelaskan akibat hukum yang di timbulkan dari terjadinya pemesanan fiktif yang terjadi kepada mitra grab food

Penelitian ini menggunakan metode *yuridis empiris*. Data dalam penelitian skripsi ini diperoleh melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan (*library research*) untuk memperoleh data sekunder dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, buku-buku dan pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Sedangkan penelitian lapangan (*field research*) dimaksudkan untuk memperoleh data primer dengan mewawancarai responden dan informan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa tanggung jawab kepada mitra yang mengalami pemesanan fiktif dilakukan dengan benar oleh perusahaan dengan penggantian biaya makanan dan ongkos kirim. Hubungan hukum antara perusahaan dengan mitra grab food jelas dan secara penuh diterapkan sesuai dengan prosedur perusahaan mulai dari proses menjadi mitra, perjanjian kemitraan dan uji coba sehingga mitra dinyatakan layak untuk bergabung. Penyebab terjadinya pemesanan fiktif yang terjadi kepada mitra grabfood dikarenakan pihak perusahaan tidak mengetahui akun yang terdaftar pada aplikasi grab merupakan akun asli atau palsu, banyaknya varian makanan dan minuman secara berbeda-beda dan aplikasi mengalami kendala pada jaringan.

Diharapkan PT Grab Indonesia mengatur secara jelas bentuk tanggung jawab perusahaan kepada mitra dan driver secara jelas didalam perjanjian agar pemesanan secara fiktif yang dialami oleh mitra dan driver dapat teratasi dengan baik, menetapkan hak dan kewajiban kepada pihak mitra dan driver lebih terperinci sehingga tidak mengalami kerugian dan dapat melakukan upaya penyelesaian pemesanan secara fiktif dengan baik sesuai dengan perjanjian yang disepakati bersama.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah dipanjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN BAGI PEKERJA MITRA GRAB FOOD DARI PEMESANAN FIKTIF (Suatu penelitian di PT Grab Cabang Banda Aceh)** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada pangkuan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Selama penulisan skripsi ini banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Sehingga penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak baik secara materil maupun non materil. Oleh karena itu dengan kerendahan hati diucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Dr. Mainita S.H.,M.H.Kes, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan tiada hentinya dari awal penulisan hingga selesai.
2. Bapak Prof. Dr. H.Rizanizarli S.H.,M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Bapak Trio Yusandy S.H.,MKn. selaku dosen wali yang telah banyak memberikan bimbingan akademik dan nasehat-nasehat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Seluruh Dosen dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
5. Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan layanan administrasi akademik dan non akademik selama perkuliahan.
6. Kepada sahabat angkatan 2020 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang tidak henti-henti mendorong dan memberika semangat.
7. Kepada pihak responden dan informan yang sudi kiranya memberikan waktu informasi beserta data dalam penelitian skripsi ini.

Yang tercinta Ayahanda T. Fairuzzabaadi dan Ibunda Aida Gustina yang telah membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang, pengertian dan telah memberikan cinta yang begitu besar dan senantiasa memanjatkan do'a, membantu dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh. Kepada Nabila Andari Harisma terimakasih telah menjadi sosok pendamping dalam segala hal, yang menemani dan meluangkan waktunya, mendukung dan menghibur dalam kesedihan dan memberi semangat untuk terus maju tanpa kenal menyerah dalam segala hal untuk meraih apa yang menjadi impian. serta kepada diri sendiri yang telah mampu kooperatif dalam mengerjakan tugas akhir ini meskipun keadaan sempat tidak berpihak tetapi selalu berusaha percaya diri, hingga dapat menyelesaikan tugas akhir. Terimakasih juga kepada pihak-pihak yang telah

mendukung dan membantu dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. yang telah membantu dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan bagi yang membacanya. Disadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati diharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 1 September 2023

Penulis

T.M Faishal Farza
NPM: 2001110074

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan.....	5
C. Metode Penelitian	6
D. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN DAN TENAGA KERJA	
A. Tinjauan Umum Tentang Tanggung Jawab.....	9
B. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan.....	11
C. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja	13
D. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian dan Perjanjian Kerja.....	23
BAB III TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN BAGI PEKERJA MITRA GRABFOOD DARI PEMESANAN FIKTIF	
A. Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Layanan Terhadap Kerugian Mitra GrabFood Akibat Pemesanan Fiktif	40
B. Hubungan Hukum Antara Perusahaan Dengan Mitra GrabFood	44
C. Akibat Hukum Yang Di Timbulkan Dari Terjadinya Pemesanan Fiktif Yang Terjadi Kepada Mitra Grab Food.....	47
BAB III PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN-LAMPIRAN	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pertumbuhan layanan ojek online dewasa ini semakin pesat. Dalam waktu singkat, layanan ojek online ini berhasil menjaring ribuan tenaga kerja di Indonesia untuk menjadi pengemudi ojek (driver) dan mendapat pasaran yang begitu luas dalam mengembangkan usahanya. Grab memiliki beberapa pelayanan yang sangat menarik perhatian pelanggannya, salah satu dari pelayanannya adalah Grab Food.

Grab food merupakan aplikasi pelayanan pesan antar makanan atau minuman milik Grab. Pengguna Grab food untuk saat ini banyak sekali, dikarenakan kemudahan dalam memesan segala jenis makanan ditampilkan oleh pihak Grab. Selain itu, dari waktu ke waktu peminat Grab food semakin bertambah dan untuk biaya pengantaran terbilang cukup murah. Tidak hanya pengguna Grab food yang menyukai pelayanan tersebut, tetapi pemilik rumah makanpun lebih tertarik karena terdapat peluang besar untuk mendapatkan penghasilan yang lebih.

Dalam menjalankan usaha di berbagai bidang, Grab Indonesia bekerja sama dengan driver. Perusahaan Grab Indonesia melakukan perjanjian kemitraan dengan para penyedia jasa dalam hal ini driver Grab. Hubungan Kemitraan Antara Perusahaan Penyedia Aplikasi dengan Driver adalah mitra

karena tidak ada unsur upah dan perintah. Pada dasarnya keberadaan fitur Grab Food pada aplikasi Grab akan mempermudah layanan pesan-antar makanan bagi konsumen yang tidak dapat membeli makanan secara langsung di restoran yang tidak memiliki layanan pesan-antar makanan sendiri.

Aplikasi ini memberikan ragam macam pilihan layanan penyediaan transportasi mulai dari memesan taksi, kendaraan pribadi yang dipakai untuk mengantar orang lain seperti mobil, sepeda motor, dan penyediaan untuk pemesanan makanan, hingga pengiriman barang atau paket untuk memenuhi kebutuhan penumpang. Dalam perekrutan para pengemudi Grab Indonesia melakukan perjanjian kemitraan dimana satu sama lain memiliki hubungan hukum yaitu hubungan kemitraan antara satu pihak dengan pihak yang lainnya. Ketentuan umum yang digunakan pada perjanjian kemitraan adalah pasal 1338 KUHPdata. Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata menyatakan “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.” Apabila salah satu pihak melanggar terhadap klausul dari perjanjian tersebut, maka dikenakan sanksi sebagaimana pelanggaran terhadap undang-undang.¹ Selanjutnya perjanjian kemitraan atau pengemudi dengan PT Grab Indonesia dalam perjanjian kemitraan. Apabila tercapat kesepakatan yang sah antara driver dengan PT Grab Indonesia, maka harus terpenuhi syarat sahnya perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUHP yaitu sebagai berikut:

¹ Gunawan, Johanes, *Reorientasi Hukum Kontrak di Indonesia, Jurnal Hukum Bisnis*, Vol.22, No.6, 2003, hlm.48

1. Adannya kesepakatan bagi mereka yang mengikatkan diri
2. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Sebab yang halal.

Syarat subjektif dicantumkan dalam syarat 1 dan 2 sebab menyangkut orang-orang yang membuat perjanjian, syarat objektif tercantum dalam syarat 3 dan 4 karena mengenai perjanjian itu sendiri.²

Dari informasi yang kemudian menjadi pesanan tersebut selanjutnya akan dikirim ke server Grab dan sistem informasi Grab selanjutnya akan meneruskan informasi tersebut kepada pengemudi Grab yang berada di lokasi terdekat dari toko atau restaurant yang dipesan. Driver menerima pesanan atau *orderan*, memesan makanan yang sudah dipesan melalui aplikasi dan memesannya dari restoran.

Untuk pembiayaan GrabFood bisa dilakukan dengan dua cara pembiayaan yaitu pembiayaan online dengan menggunakan OVO dimana pembeli melakukan pengisian saldo OVO melalui AIM atau mengisi saldo OVO melalui pengemudi Grab, dan pembiayaan dengan uang tunai.

Namun dengan melakukan pembiayaan melalui uang tunai terdapat salah satu konsekuensi dari transaksi GrabFood tersebut dimana terjadinya order fiktif. Order fiktif adalah tindakan wanprestasi, Menurut J Satrio, Wanprestasi merupakan suatu tindakan di mana terdapat konsumen yang memesan grabfood tidak melakukan yang sesuai dalam perjanjian atau tidak

² Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Cetakan Ke-1, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009, hlm.69

melakukan hal yang seharusnya dipenuhinya dan itu semua dapat dipersalahkan kepadanya. Selanjutnya bisa dilihat isi dari Wanprestasi yang diatur didalam Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi:

“Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan.”

Di kasus *order* fiktif terdapat unsur wanprestasi yang dilakukan yaitu ada pihak yang tidak melaksanakan isi perjanjian yang sudah disepakati dimana seseorang konsumen memesan makanan lewat GrabFood namun tidak bertanggung jawab akan apa yang sudah dipesannya.

Kasus yang terjadi pada tahun 2019 dimana dua orang *driver* GrabFood mendapat *orderan* fiktif dalam pemesanan makanan dari satu nama akun dan semua orderan harus dibayar *cash* bukan melalui aplikasi. Kasus *orderan* fiktif kerap terjadi saat *driver* telah membeli makanan dan ingin mengantarnya ke tempat tujuan, namun seketika handphone konsumen tidak dapat dihubungi, hanya upaya-upaya ringan yang dapat dilakukan, seperti melacak apakah nomor tersebut memiliki *whatsapp* atau *line*, tetapi ketika tidak ada informasi petunjuk, maka disitu *driver* akan rugi.

Kesalahan yang di derita oleh diver GrabFood ini terjadi bukan akibat dari kesalahan yang dilakukannya sendiri melainkan perbuatan wanprestasi dari konsumen. Maka, dalam hal ini pihak yang bertanggung jawab adalah PT Grab Cabang Banda Aceh sebagai pengelola kerjasama baik Mitra,

konsumen, serta restoran karena keduanya merupakan satu kesatuan dalam aplikasi GrabFood. Tanggung jawab ini nantinya akan berkaitan dengan ganti rugi.

PT Grab Indonesia selaku perusahaan memiliki tanggung jawab jika terjadi suatu hal terhadap mitra Grab. Tanggung jawab biasanya, lebih sering digunakan menyangkut hal yang ada kaitannya dengan permasalahan keuangan. Tanggung jawab tersebut berupa ganti kerugian kepada pihak mitra grab karena telah terjadi pemesanan fiktif dengan memberikan bukti-bukti dan jumlah kerugian.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Tanggung Jawab Perusahaan penyedia layanan terhadap kerugian Mitra Grab Food akibat pemesanan fiktif?
2. Bagaimana hubungan hukum antara pihak Perusahaan dengan Mitra Grab Food?
3. Apa akibat hukum yang di timbulkan dari terjadinya Pemesanan Fiktif yang terjadi kepada Mitra Grab Food?

B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan

Sesuai dengan judul yaitu “Tanggung Jawab Perusahaan Bagi Pekerja Mitra Grab Food Dari Pemesanan Fiktif (Suatu Penelitian di PT Grab Cabang Banda Aceh)”, maka yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah dalam bidang Hukum Perdata, yaitu khusus melakukan penelitian tentang Tanggung Jawab Perusahaan Bagi Pekerja Mitra Grab Food Dari Pemesanan

Fiktif (Suatu Penelitian di PT Grab Cabang Banda Aceh). Adapun tujuan Penulisan yang ingin ditullis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk menjelaskan tanggung jawab perusahaan penyedia layanan terhadap kerugian mitra grab food akibat pemesanan fiktif.
2. Untuk menjelaskan hubungan hukum antara pihak perusahaan dengan mitra grab food.
3. Untuk menjelaskan akibat hukum yang di timbulkan dari terjadinya pemesanan fiktif yang terjadi kepada mitra grab food.

C. Metode Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

- a. Tanggung Jawab adalah kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang ada.
- b. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Republik Indonesia untuk tujan memperoleh keuntungan atau laba.
- c. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain.

2. Lokasi dan Populasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, lokasi yang diambil adalah di Wilayah Hukum Banda Aceh. Alasannya, karena pelaksanaan tanggung jawab perusahaan bagi Pekerja Mitra Grab Food dari pemesanan fiktif terjadi di Kota Banda Aceh.

3. Cara Pengambilan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *total sampling*, dimana semua data yang ada dalam populasi diambil sebagai sampel dalam penulisan skripsi ini, sebagai responden dan informan. yaitu sebagai berikut:

1. Responden :

- a. Staff Perusahaan Grab Cabang Banda Aceh 2 orang
- b. Driver Grab 3 Orang

2. Informan :

- a. Mitra Grab Food (Restaurant) 3 Orang
- b. Mantan Mitra Grab Food 2 Orang

4. Cara Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini dilakukan penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu dengan membaca dan mempelajari peraturan perundang-undangan, literatur-literatur, jurnal hukum serta pendapat para sarjana yang relevan dengan penulisan skripsi ini. Sedangkan untuk melengkapi juga dilakukan Penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan cara mewawancarai responden dan informan.

5. Cara Analisis Data

Dari keseluruhan data yang diperoleh baik dari penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan dianalisis dengan

menggunakan pendekatan kualitatif sehingga menghasilkan sebuah karya tulis berbentuk skripsi.

D. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini dibagi dalam 4 bab agar mempermudah pemahaman pembaca dalam memahami ruang lingkup skripsi ini. keempat tersebut adalah sebagai berikut.

Bab I, Merupakan Bab Pendahuluan yang terdiri dari 4 (empat) sub bab yang memuat Latar Belakang Masalah, Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II, Merupakan Tinjauan Umum Tentang Tanggung Jawab Perusahaan dan Tenaga Kerja yang menguraikan tentang tinjauan umum tentang tanggung jawab, tinjauan umum tentang perusahaan, tinjauan umum tentang tenaga kerja, tinjauan umum tentang perjanjian dan perjanjian kerja.

Bab III, Merupakan Bab hasil penelitian yang berjudul Tanggung Jawab Perusahaan Bagi Pekerja Mitra Grab Food Dari Pemesanan Fiktif, yang menguraikan tentang Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Layanan terhadap Kerugian Mitra Grab Food Akibat Pemesanan Fiktif, Hubungan Hukum Antara Perusahaan dengan Mitra Grab Food, dan Akibat hukum yang di timbulkan dari terjadinya pemesanan fiktif yang terjadi kepada mitra grab food.

Bab IV, Merupakan Bab Penutup yang memuat tentang Kesimpulan dan Saran yang menguraikan tentang solusi dalam pelaksanaan Tanggung Jawab Perusahaan Bagi Pekerja Mitra Grab Food Dari Pemesanan Fiktif.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN DAN TENAGA KERJA

A. Tinjauan Umum Tentang Tanggung Jawab

Tanggung jawab hukum secara perdata ini timbul akibat adanya Perikatan atau Kontrak yang berasal dari suatu perbuatan yang dapat menimbulkan kerugian pada orang lain karena dilakukan dengan kesalahan dalam hukum perdata yang disebut sebagai adanya PMH (Perbuatan Melawan Hukum) yang didalamnya terdapat unsur kesalahan ini yang menimbulkan adanya pertanggungjawaban perdata atau disebut juga dengan *civil liability*.

Berikut adalah tahapan munculnya tanggung jawab :

- 1) Perikatan merupakan awal mula timbulnya suatu pertanggungjawaban. Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan sumber perikatan adalah perjanjian dan Undang-Undang. Perikatan adalah suatu hubungan hukum dalam hal hukum kekayaan di mana satu pihak berhak menuntut suatu prestasi dan pihak lainnya berkewajiban untuk melaksanakan suatu prestasi. Sedangkan perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Definisi ini mendapat kritik dari Prof. R. Subekti, karena hanya meliputi perjanjian sepihak padahal perjanjian pada umumnya bersifat timbal balik, seperti perjanjian jual beli, perjanjian sewa menyewa, perjanjian tukar menukar dan sebagainya. Sedangkan perikatan yang lahir dari Undang-Undang terdiri atas perikatan yang lahir dari Undang-Undang saja dan perikatan yang lahir dari Undang-Undang yang berhubungan dengan perbuatan manusia. Perikatan yang lahir dari Undang-Undang yang berhubungan dengan perbuatan manusia dapat dibagi atas perikatan yang halal dan perikatan yang tidak halal, yaitu perbuatan melawan hukum.¹

¹ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermassa, Jakarta, 2005, hlm.42

- 2) Jika perikatan tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya maka disebut dengan wanprestasi, wanprestasi itu sendiri adalah ingkar janji atau tidak menepati janji. Menurut Abdul R Saliman, wanprestasi adalah suatu sikap dimana seseorang tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian atau perikatan yang dibuat antara kreditur dan debitur. Wanprestasi sendiri diatur dalam Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), berbunyi: “Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan”. Sehingga unsur-unsur wanprestasi adalah:
 - a) Ada perjanjian oleh para pihak
 - b) Ada pihak melanggar atau tidak melaksakan isi perjanjian yang sudah disepakati
 - c) Sudah dinyatakan lalai tapi tetap juga tidak mau melaksanakan isi perjanjian.
- 3) Kemudian adanya PMH (Perbuatan Melawan Hukum). PMH diatur dalam Pasal 1365 KUHPer, berbunyi “Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggung jawab adalah kewajiban menanggung segala sesuatunya bila terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, dan diperkarakan. Dalam kamus hukum, tanggung jawab adalah suatu keseharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya.²

Menurut hukum, tanggung jawab adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seorang tentang perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan.³ Selanjutnya menurut Titik Triwulan pertanggungjawaban harus mempunyai dasar, yaitu hal yang

² Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, 2005, hlm.156

³ Soekidjo Notoatmojo, *Etika dan Hukum Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm.35

menyebabkan timbulnya hak hukum bagi seorang untuk menuntut orang lain sekaligus berupa hal yang melahirkan kewajiban hukum orang lain untuk memberi pertanggung jawabannya.⁴

B. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan

Perusahaan (*bedriiff*) adalah suatu pengertian ekonomis yang banyak dipakai dalam kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD). Seseorang yang mempunyai perusahaan disebut pengusaha. C.S.T Kansil berpendapat bahwa seseorang baru dapat dikatakan menjalankan suatu perusahaan, apabila ia dengan teratur dan terang-terangan bertindak keluar dalam pekerjaan tertentu untuk memperoleh keuntungan dengan suatu cara, dimana ia menurutnya lebih banyak mempergunakan modal daripada mempergunakan tenaganya sendiri.⁵

Adapun pengertian perusahaan yang dikutip oleh Cindawati, dari Prof. Mollengraaff, “bahwa perusahaan ialah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak kelar, untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara memperniagakan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.” Cindawati sendiri berpendapat bahwa perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus, dengan terang-terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba.⁶

⁴Titik Triwulan dan Shinta Febrian, *Perlindungan Hukum Bagi Pasien*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2010, hlm.48

⁵ C.S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Edisi Ke-2, Jakarta: Sinar Grafika, 2013, hlm.28-29

⁶ Cindawati, *Hukum Dagang dan Perkembangannya*, Palembang: Putra Penuntun, 2014, hlm.31

Adapun pengertian perusahaan yang dikutip oleh Zainal Asikin yang merujuk dari Ensiklopedia Bebas Wikipedia, bahwa perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi, perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak dan bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya dan badan usaha itu adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.⁷

Dengan demikian, dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian perusahaan adalah semua jenis usaha yang berjalan terus-menerus, secara terang-terangan terbuka, yang berbadan hukum atau tidak, baik milik perseorangan atau milik persekutuan dan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan, serta yang memperkerjakan pekerja atau buruh dengan membayarkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan adalah istilah ekonomi yang dipakai dalam KUHD dan perundangan-undangan diluar KUHD.⁸ Tetapi dalam KUHD sendiri tidak dijelaskan pengertian resmi istilah perusahaan itu. Rumusan pengertian perusahaan terdapat dalam Pasal 1 Undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDP). Dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDP), perusahaan adalah : “Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan

⁷ Zainal Asikin, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Cetakan ke-1, Jakarta: Kencana, 2016, hlm.4.

⁸ Kansil dan Cristine, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT Pradnya Paramita, 1995, hlm. 1-2

didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba”.

Pengertian Perusahaan menurut *Molengraaff* adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, untuk memperoleh penghasilan, bertindak keluar, dengan cara memperdagangkan, menyerahkan atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan. Pengertian perusahaan disini tidak mempersoalkan tentang perusahaan sebagai Badan Usaha, namun justru perusahaan sebagai perbuatan, jadi terkesan hanya meliputi kegiatan usaha.

Setiap perusahaan mempunyai tanggung jawab sosial antara lain kepedulian dan komitmen moral perusahaan terhadap kepentingan masyarakat, terlepas dari kalkulasi untung rugi perusahaan namun kenyataannya masih banyak perusahaan menolak bertanggung jawab atas hak-hak pekerja sehingga masih banyaknya wanprestasi antara pengusaha dengan tenaga kerja.

C. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa:

“Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang

menandakan bahwa undang-undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian.

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut:

1. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja)
2. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.⁹

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.¹⁰ Sedangkan menurut DR Payaman tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.¹¹

Pada dasarnya agar segala kebutuhan hidup terpenuhi dan menghasilkan suatu dana penduduk haruslah mencari pekerjaan. Pada dasarnya pekerjaan dapat menghasilkan baik barang ataupun jasa, dimana

⁹ Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm.7

¹⁰ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol 17 No.6, hlm.8

¹¹ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta, 1998, hlm.3

atas pekerjaan tersebut dapat dipergunakan untuk substansi atau masyarakat. Penduduk sendiri dapat bekerja di suatu industri besar, industri menengah ataupun industri kecil sesuai dengan dimana mereka menaungi suatu perusahaan. Tanpa dipungkiri perusahaan ataupun industri pastinya juga membutuhkan pekerja/buruh untuk menjalankan usahanya.

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batas usia yang telah ditetapkan oleh undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian kerja adalah para pihak yang juga terlibat dalam hukum ketenagakerjaan. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, tidak hanya melibatkan buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha, tetapi juga pihak-pihak yang terkait dalam hubungan industrial yang saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang atau jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah buruh/pekerja, majikan/pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah/penguasa.¹²

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, dan

¹² Maimun, *Hukum Ketenaga Kerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm.11

sebagaimana yang disampaikan oleh Darza, tenaga kerja adalah bagian dari penduduk usia kerja yang secara fisik dan mental mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹³ Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Istilah buruh/pekerja secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan. Kata pekerja dan buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 digabungkan menjadi “pekerja/buruh” untuk menyesuaikan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat buruh/pekerja.

Tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur di dalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut agar definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama.¹⁴ Batas umur minimal untuk tenaga kerja di Indonesia yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

¹³ Darza Z.A, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, Delima Baru, Jakarta, 2000, hlm.114

¹⁴ Dumairy, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Erlangga, Jakarta, 1996, hlm. 73

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 68 yang menyatakan “Pengusaha dilarang mempekerjakan anak” di mana yang dimaksud pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Kemudian ketentuan tersebut dapat dikecualikan berdasar Pasal 69 ayat (1) yaitu:

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Tenaga kerja merupakan seseorang yang sanggup bekerja atas suatu perintah yang diemban oleh dirinya dan terjadi perikatan antara seseorang dengan perusahaan atau industri. Seseorang yang ingin bekerja maka haruslah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dari perusahaan ataupun

industri yang dinaunginya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (2) dijelaskan bahwa tenaga kerja ialah seseorang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja memiliki arti masyarakat yang telah siap untuk bekerja, atau yang sudah masuk ke dalam *working age population*. Secara umum, masyarakat yang telah berumur 15 hingga 65 tahun dan sedang bekerja ataupun mencari kerja disebut dengan angkatan kerja. Berikut kelompok masyarakat melalui umurnya yaitu:

- 1) Usia produktif disebut usia matang untuk bekerja mulai umur 15 sampai 65 tahun.
- 2) Usia nonproduktif dibawah usia kerja yaitu umur 14 tahun ke bawah.
- 3) Usia nonproduktif diatas usia kerja yaitu umur 65 taun ke atas.

Selanjutnya adapun jenis-jenis dari tenaga kerja yang terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu:

1. Tenaga kerja Terdidik, yaitu tenaga kerja yang memiliki kemampuan terhadap sebuah bidang dan memperolehnya dengan pendidikan formal.
2. Tenaga Berketerampilan, adalah tenaga kerja yang memiliki potensi pada suatu bidang yang diapat melalui pengalaman kerja maupun dengan training.
3. Tenaga kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terampil, yaitu tenaga kerja yang bekerja dengan mengunggulkan tenaga.

Tenaga kerja dengan pengusaha melakukan suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan pemerintah. Oleh karena itu, Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari perjanjian.

Dalam pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peran dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Kita menyadari dalam perusahaan atau institusi, tenaga kerja merupakan motor penggerak dari perusahaan, partner kerja dari pengusaha, asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sangatlah wajar apabila kepada mereka diberikan perlindungan karena tenaga kerja merupakan asset yang terpenting dalam upaya meningkatkan volume pembangunan.

Tenaga kerja dibagi menjadi empat macam yaitu, tenaga kerja tetap, tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan, dan tenaga kerja kontrak. Pengertian dari setiap tenaga kerja di atas yaitu tenaga kerja tetap (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Tenaga kerja tetap, menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 252/PMK.03/2008 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemotongan Pajak Atas Penghasilan Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan orang pribadi, ditambahkan menjadi pegawai

tetap, pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

Suatu pekerjaan akan dapat berlangsung dengan baik apabila terdapat unsur-unsur yang memenuhinya. Salah satu unsur-unsur adanya suatu pekerjaan adalah pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan tersebut, bukan hanya pekerja/buruh ataupun suatu perusahaan saja yang terlibat dalam tenaga kerja tetapi adapula badan-badan terkait, serikat kerja, pemerintah, dan lain-lain yang ikut andil dalam tenaga kerja. Untuk hal tersebut maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pekerja/Buruh

Pada masa Kolonial belanda sebelum masuk era kemerdekaan Indonesia atau munculnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 istilah buruh sudah dipergunakan, istilah buruh dipergunakan bagi mereka yang bekerja sebagai pekerja keras ataupun kasar seperti; mandor, kuli, dan lain-lain. Sayangnya pada era tersebut buruh selalu dianggap masyarakat kelas bawah serta dilihat sebelah mata. Setelah berkembangnya zaman dengan melewati berbagai perubahan perundang-undangan buruh mendapatkan hak dan kewajiban yang lain serta mendapat penyebutan sebagai pekerja.

Pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (3) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Bahwasannya pekerja/buruh bekerja untuk mendapatkan upah berupa gaji ataupun imbalan atas suatu pekerjaan yang mereka selesaikan.

2. Pengusaha/Pemberi Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (5) dijelaskan bahwa pengusaha adalah:

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dapat diartikan bahwasannya pengusaha merupakan seseorang yang memiliki kewenangan penuh atas suatu perusahaan yang ia naungi baik milik sendiri maupun menjalankan perusahaan yang bukan miliknya. Yang dimaksud dalam kewenangan penuh ialah ketika seseorang tersebut memimpin suatu perusahaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (5) perusahaan mengalami suatu masalah maka yang bertanggung jawab atas hal tersebut adalah pengusaha.

Sedangkan Pemberi Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (4) adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dapat dikatakan orang perseorangan contohnya yaitu apabila seseorang mempekerjakan Asisten Rumah Tangga (ART), penjaga stand makanan, pegawai laundry dan masih banyak lagi.

3. Serikat Kerja/Serikat Buruh

Serikat Kerja/Serikat Buruh merupakan suatu organisasi yang menaungi pekerja/buruh dalam hal kesetaraan kedudukan, pemenuhan hak untuk penghidupan serta memperoleh pekerjaan. Dalam organisasi tersebut pekerja/buruh bersatu atau berkumpul untuk mendapatkan pembelaan, memperjuangkan dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh organisasi tersebut memiliki sifat yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab.

4. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan pembangunan nasional, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan karena pengusaha ikut bertanggung jawab atas terwujudnya tujuan pembangunan nasional menuju kesejahteraan social, spiritual, dan material. Oleh karena itu, sebaiknya perhatian pengusahaan tidak hanya memperjuangkan kepentingan sendiri tetapi juga kepentingan pekerja/buruh

sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapat perlindungan hukum.

5. Pemerintah

Peran pemerintah dalam tenaga kerja sangatlah penting dikarenakan untuk mencapai keadilan dalam hal tenaga kerja baik bagi pekerja/buruh maupun perusahaan. Guna mendapat kepastian hak serta kewajiban dalam bentuk perundang-undangan.

D. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian dan Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Dasar hukum mengenai perikatan diatur dalam buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berjudul tentang perikatan. Perikatan-perikatan yang dilahirkan dari kontrak atau perjanjian, diatur dalam Bab II Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sebagaimana yang dirumuskan dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.¹⁵

Sedangkan menurut R. Subekti perjanjian itu adalah “suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”.¹⁶

Dalam membuat perjanjian tersebut maka didalamnya terkandung hak dan kewajiban dan hak serta kewajiban tersebut oleh para pihak telah diketahui dan mengenai hak serta kewajiban tersebut dalam pelaksanaannya

¹⁵Subekti R dan Tjitrosudibio R, *Op. Cit*, hlm.338.

¹⁶Subekti R, *Op. Cit*, hlm.2.

harus dilakukan sebagaimana pelaksanaan peraturan perundang-undangan, hal ini sesuai bunyi Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang menyatakan “Suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.¹⁷

Untuk sahnya suatu perjanjian maka diperlukan empat syarat sahnya perjanjian sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata yang menyatakan “untuk sahnya suatu perjanjian maka diperlukan empat syarat yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.

Syarat sahnya perjanjian adalah adanya kesepakatan yang ditandai dengan perasaan rela atau ikhlas di antara para pihak pembuat perjanjian mengenai hal-hal yang dituangkan didalam isi perjanjian. Kesepakatan ini diatur dalam Pasal 1320 ayat 1 KUHPerdata. Adapun yang dimaksud dengan kesepakatan adalah penyesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya.

Pada dasarnya, cara yang paling banyak dilakukan oleh para pihak, yaitu dengan bahasa yang sempurna secara lisan dan secara tertulis. Tujuan pembuatan perjanjian secara tertulis adalah agar memberikan kepastian

¹⁷Subekti R dan Tjitrosudibio R, *Op. Cit*, Hlm 342

hukum bagi para pihak dan sebagai alat bukti yang sempurna, dikala timbul sengketa dikemudian hari.

2. Kecakapan dalam membuat suatu perjanjian.

Kecakapan dalam membuat suatu perjanjian, yaitu kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum bagi orang-orang yang oleh hukum dinyatakan sebagai subjek hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum. Orang-orang yang akan mengadakan perjanjian haruslah orang-orang yang cakap dan mempunyai wewenang untuk melakukan perbuatan hukum, sebagai mana yang ditentukan oleh undang-undang. Orang yang cakap dan berwenang untuk melakukan perbuatan hukum adalah orang yang sudah dewasa, yaitu mereka yang telah berusia 21 tahun atau sudah menikah.

Orang yang tidak berwenang melakukan perbuatan hukum adalah:

- a. Orang yang belum dewasa.
- b. Orang yang berada dibawah pengampuan.
- c. Orang yang dilarang oleh undang-undang.

Pengertian tidak cakap hukum dibagi dalam 3 hal yaitu:¹⁸

- a) Kriteria orang yang belum dewasa didalam KUH Perdata diatur didalam Pasal 330, di mana ditentukan : “belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap 21 tahun bagi laki-laki dan 19 tahun bagi perempuan. Orang-orang yang belum dewasa ini semua perbuatan hukumnya diwakili oleh orang tua atau walinya.

¹⁸www.legalakses.com “orang yang tidak cakap Melakukan Perbuatan Hukum” diakses tgl 11 Februari 2023, pukul 20.26 WIB.

- b) Menurut Pasal 433 KUH Perdata, orang-orang yang diletakkan dibawah pengampuan adalah setiap orang dewasa yang selalu berada dalam keadaan dungu, sakit otak atau mata gelap dan boros. Dalam hal ini pembentuk undang-undang memandang bahwa yang bersangkutan tidak mampu menginsyafi tanggung jawabnya dan karena itu tidak dapat bertindak untuk mengadakan perjanjian. Apabila seorang yang belum dewasa, dan mereka yang diletakkan dibawah pengampuan itu mengadakan perjanjian maka yang mewakilinya masing-masing adalah orang tua dan pengampunya.
- c) Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) juga memandang bahwa seorang wanita yang telah bersuami tidak cakap untuk mengadakan perjanjian yang dalam hal ini apabila ia berbuat harus didampingi oleh suaminya. Sejak tahun 1963 dengan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3/1963 yang ditujukan kepada ketua pengadilan negeri dan pengadilan tinggi diseluruh Indonesia, maka kedudukan seorang wanita yang telah bersuami itu diangkat kederajat yang sama dengan pria, karena untu mengadakan perbuatan hukum dan menghadap didepan pengadilan ia tidak memerlukan bantuan lagi dari suaminya. Dengan demikian maka sub. 3 dari Pasal 1330 KUH Perdata sekarang tidak berlaku lagi.
- d) Orang-orang yang undang-undang memperbolehkan atau melarangnya. Misalnya., menurut undang-undang Perseroan Terbatas (PT) yang dapat melakukan perbuatan hukum PT adalah Direktur. Seorang

manajer dianggap tidak cakap mewakili perusahaan tempatnya bekerja jika tidak ada pemberian kuasa dari Direktur.

3. Suatu hal tertentu.

Sebagai syarat ketiga sahnya perjanjian, menurut Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) ialah suatu hal tertentu. Ketentuan untuk hal tertentu ini menyangkut objek hukum atau mengenai bendanya.

Dalam membuat perjanjian antara para subyek hukum itu menyangkut mengenai objeknya, apakah menyangkut benda berwujud, tidak berwujud, benda bergerak atau benda tidak bergerak.

4. Suatu sebab yang halal.

Dalam pengertian ini pada benda (objek hukum) yang menjadi pokok perjanjian itu harus melekat hak yang pasti dan diperbolehkan menurut hukum sehingga perjanjian itu kuat.¹⁹

b. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.” Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 14 memberikan pengertian bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan

¹⁹Kansil CST, *Modul Asas Hukum Perdata*, Pradya paramita, Jakarta,2000, hlm 223.

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.”

Ketentuan perjanjian kerja yang ada hubungan kerja atau ketenagakerjaan bukan merupakan hukum pelengkap dalam hal ini ketentuan perjanjian kerja yang bersifat memaksa artinya ketentuan yang ada di perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib diikuti atau ditaati.

Menurut Suroto, tenaga kerja merupakan motor penggerak dalam pembangunan, yang berperan sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang/jasa, serta sebagai sasaran untuk menghidupkan dan mengembangkan pasar. Dalam aspek ketenagakerjaan terdapat 2 aspek variabel yang menentukan daya saing global yaitu variabel efesiensi pasar tenaga kerja dan kompetensi tenaga kerja. Sebagai salah satu faktor produksi tenaga kerja dapat mempengaruhi pendapatan nasional. Sehingga diperlukan tenaga kerja yang produktif untuk menaikkan pendapatan perkapita.

Tenaga kerja tetap ini termasuk kedalam Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (yang selanjutnya disebut PKWTT) karena PKWTT merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap. Sesuai dengan Pasal 56 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja tetap akan dikenakan masa percobaan yaitu selama 3 bulan sebelum diangkat menjadi tenaga kerja tetap oleh suatu perusahaan. Menurut Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor

PER-03/MEN/1994, menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Harian Lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.

Contohnya seperti tenaga kerja yang bekerja sebagai tenaga kerja harian lepas pada sebuah pabrik mebel. Tenaga kerja tersebut diberi gaji berdasarkan kehadirannya setiap hari kerjanya maka ia tidak akan menerima upah. Maka tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerjanya. Menurut Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994, menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja.

Contohnya seorang pekerja bangunan yang bekerja di bawah pengawasan seorang mandor, para pekerja tersebut bekerja untuk menyelesaikan sebuah bangunan, pekerja tersebut menerima upah seminggu sekali dan hubungan kerja berakhir bila bangunan tersebut telah selesai dibangun. Menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994, menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Tenaga kerja kontrak termasuk kedalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu

(yang selanjutnya disebut PKWT) karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ini sesuai dengan pasal 56 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWT harus dibuat secara tertulis dan harus menggunakan Bahasa Indonesia, tidak dipersyaratkan untuk masa percobaan apabila PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum, dan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus.

Perjanjian ini akan berakhir apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dan adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, hal ini terdapat dalam Pasal 60 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Contohnya seseorang yang dikontrak sebagai karyawan tidak tetap di PT. Apparel pada jangka waktu tertentu. Tenaga kerja tersebut bekerja dan menerima upah untuk jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, apabila masa kontrak tenaga kerja tersebut habis dan dari pihak perusahaan tidak memperpanjang kontrak maka sejak kontrak tersebut habis tenaga kerja dan perusahaan tersebut tidak lagi memiliki hubungan kerja.

Selain pengertian tersebut diatas, beberapa pengertian perjanjian kerja yang diungkapkan oleh para sarjana antara lain:

1. Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.”²⁰
2. Subekti mendefinisikan perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (dienstverhoeding) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.²¹

Dengan demikian secara ringkas dalam perjanjian kerja ada keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah.

Adapun yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Imbalan yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja buruh. Unsur-unsur yang ada dalam pengertian pekerja/buruh adalah:

²⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, hlm.62

²¹ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra AsityaBakti, 2014, hlm.49

- 1) Bekerja pada orang lain.
- 2) Dibawah perintah orang lain
- 3) Mendapat upah

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut dengan *Arbeidsovereenkoms*. Dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerdara mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa: Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan perjanjian kerja dengan menerima upah.²² Sedangkan menurut Prof. R. Imam Soepomo yang di kutip oleh Djumadi pengertian Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Terlihat dalam perumusan pengertian Perjanjian kerja menurut Pasal 1601a KUH Perdata dinilai kurang adil, karena dalam pengertiannya hanya disebutkan tentang adanya dua ketentuan, yaitu tentang satu pihak yang mengikatkan diri dan hanya satu pihak pula dibawah perintah orang lain, pihak ini adalah pihak buruh/pekerja. Sebaliknya, pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan dirinya dan berusaha pula memerintah kepada orang lain, adalah pihak majikan/pengusaha. Selanjutnya rumusan pengertian perjanjian kerja menurut Prof. R. M. Iman Soepomo menyatakan bahwa sipemburuh mengikatkan dirinya untuk bekerja dan mempunyai hak

²² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.30

untuk menerima upah, sebaliknya pihak majikan/pengusaha mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan buruh serta berkewajiban untuk membayar upah.

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Adapun unsur-unsur dalam perjanjian kerja adalah pekerjaan, perintah dan upah.²³

Unsur yang pertama adalah pekerjaan, yaitu perbuatan untuk kepentingan majikan, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus-menerus untuk meningkatkan produksi, baik jumlah maupun mutu, pekerjaan yang dapat dilakukan buruh/pekerja, ada pekerjaan biasa dan pekerjaan dengan keahlian khusus. Pekerjaan bisa diwakilkan dengan pihak ketiga, namun dengan izin majikan/pengusaha yang bersangkutan.

Unsur kedua adalah perintah, pengusaha/majikan memiliki kewenangan untuk memberikan perintah/petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan. Namun perintah atau petunjuk disini tidak hanya ditujukan untuk melakukan pekerjaan saja, melainkan juga perintah atau petunjuk untuk menaati peraturan dan tata tertib perusahaan perintah atau petunjuk kepada orang yang menggantikan pekerjaan. Dalam Pasal 1603b KUH Perdata disebutkan bahwa: “Buruh wajib menaati peraturan tentang hal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada perbaikan dalam perusahaan

²³ Zaeni Asyhdie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm.3

majikan yang diberikan kepadanya oleh/atas nama majikan dalam batas-batas perundang-undangan atau bila tidak ada kebiasaan”. Unsur ketiga yaitu upah. Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan dinyatakan dan dinilai dalam bentuk ruang ditetapkan menurut surat perjanjian, peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja, termasuk tunjangan baik untuk tenaga kerjanya sendiri maupun keluarganya.

Dari uraian diatas, dapat diambil kesimpulan dan perumusan tentang hak dan kewajiban para pihak yang mengadakan perjanjian kerja. Hak dan kewajiban antara para pihak yang satu dengan yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika disatu pihak merupakan suatu hak maka di pihak lainnya adalah merupakan kewajiban. Kewajiban dari penerima kerja, yaitu si pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak si majikan, seperti juga hak si pekerja tersimpul dalam kewajiban si majikan. Hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:²⁴

a. Hak-Hak Pekerja

1) Upah

Upah merupakan peranan penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan yang disebut hubungan hukum, bahkan upah dapat dikatakan merupakan tujuan utama dari pekerja melakukan suatu pekerjaan pada orang

²⁴ Djumadi, *Op.cit*, hlm.1

atau badan hukum lain. Agar tenaga kerja dapat hidup dengan layak maka diatur diatur perlindungan hukum mengenai upah sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yaitu: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dijelaskan lagi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1) “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Pengupahan diuraikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, antara lain:

- 1) Menetapkan kebijakan pengupahan dalam pasal 88 ayat (2) dan (3), yang meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dalam berhalangan, upah tidak masuk karena melakukan kegiatan diluar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak istirahat bekerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan perhitungan pajak penghasilan.
- 2) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten kota dan berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota. (Pasal 89 ayat (1)).

- 3) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (pasal 90 ayat (1)).
- 4) Upah tidak dibayar bila pekerja tidak melakukan pekerjaan (pasal 93 ayat (1)). Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali bila bersangkutan tidak melakukan kerja bukan karena kesalahannya.

Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha diwajibkan membayar upah apabila:

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- c. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptis anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami, istri, anak, menantu, mertua atau orang tua dan anggota keluarganya dalam satu rumah meninggal dunia.
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- e. Pekerja/buruh tidak dapat menjalankan pekerjaannya sedang melakukan kewajiban terhadap negara.
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan

sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari dari pengusaha.

- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.
 - h. Pekerja/buruh tugas serikat pekerja/ serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dan perusahaan.
 - j. Tenaga kerja yang mengalami sakit sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya tetap memiliki hak atas upah, seperti yang diatur dalam pasal 93 ayat (3), sebagai berikut:
 - 1. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari upah.
 - 2. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah.
 - 3. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah; dan
 - 4. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- 5) Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan besarnya upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Diatur dalam pasal 94.
- b. Kewajiban-kewajiban dari Pihak Pekerja

Didalam Peraturan Perundang-undangan, perihal kewajiban pekerja/buruh, ketentuannya bisa dilihat dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, 1603c, 1603d KUH Perdata.

- 1) Pasal 1603 KUH Perdata: “Si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya sebaik-baiknya. Sekadar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.”
- 2) Pasal 1603a KUH Perdata: “Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak boleh ia, selain dengan izin majikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan orang ketiga.”
- 3) Pasal 1603b KUH Perdata: “Si buruh diwajibkan mentaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan, yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan di dalam batas-batas aturan-aturan undang-undang atau perjanjian maupun reglemen, atau jika itu tidak ada, menurut kebiasaan.”
- 4) Pasal 1603c KUH Perdata: “Si buruh yang beringgal pada si majikan, harus beringgal laku tertibnya rumah.”
- 5) Pasal 1603d KUH Perdata: “Si buruh pada umumnya diwajibkan melakukan, maupun tidak berbuat segala apa yang di dalam keadaan yang sama, patut dilakukan atau tidak diperbuat oleh seorang buruh yang baik.”

Hubungan pekerja dengan perusahaan terjadi apabila perjanjian kerja telah diadakan oleh keduanya. Pada perjanjian kerja memuat bahwa tenaga kerja menyatakan sanggup untuk bekerja dan menerima upah di perusahaan dan perusahaan menyatakan kesanggupan dalam membayar upah kepada tenaga kerja. Terbentuknya perjanjian kerja menimbulkan peristiwa hukum yang mempunyai akibat hukum berupa hak dan kewajiban subyek hukum. Subyek hukum perjanjian kerja adalah pengusaha dengan tenaga kerja dan obyek hukum perjanjian kerja adalah pekerjaan, upah dan perintah. Suatu perjanjian lahir lah prestasi yang berhak atas prestasi harus dipenuhi apabila prestasi tidak dipenuhi oleh subyek hukum perjanjian kerja maka terjadinya wanprestasi.

BAB III

TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN BAGI PEKERJA MITRA GRAB FOOD DARI PEMESANAN FIKTIF

A. Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Layanan terhadap Kerugian Mitra GrabFood Akibat Pemesanan Fiktif

Fitur grabfood pada aplikasi Grab dapat melakukan pesanan makanan sesuai dengan keinginan konsumen. Untuk memesan makanan pada aplikasi grabfood konsumen dapat memilih restaurant yang dituju sesuai dengan keinginan dan resatauran tersebut harus terlebih dahulu terdaftar dan bekerja sama dengan PT Grab Indonesia.

Pengemudi Grab yang mendapatkan orderan pesanan grabfood wajib melakukan tugasnya dengan benar sesuai dengan perjanjian dan restaurant yang menerima pesanan wajib memberikan pelayanan yang merupakan tanggung jawab dari restaurant.

Berdasarkan penelitian dan wawancara dengan *Staff* Perusahaan Grab Cabang Banda Aceh, bahwa memang benar PT Grab Indonesia bertanggung jawab kepada driver yang mengalami pemesanan orderan fiktif, adapun pertanggung jawaban yang diberikan perusahaan adalah berupa penggantian biaya makanan yang telah di pesan dan juga biaya ongkos kirim kepada pemesan. Penggantian yang diberikan perusahaan kepada driver yang mengalami orderan fiktif harus sesuai dengan syarat-syarat yang berlaku dan diterapkan pada perusahaan. Syarat-syaratnya sebagai berikut:

- 1) Pastikan Mitra sudah melakukan konfirmasi alamat dan jenis barang yang dipesan ke pelanggan sebelum melakukan pembelian.

- 2) Pastikan mitra sudah menghubungi pembeli kembali ketika hendak mengantar barang yang dipesan.
- 3) Pastikan tidak ada instruksi dari pelanggan untuk membayar transaksi elektronik seperti isi pulsa, bayar tagihan PLN, PAM, dan sebagainya ataupun pembayaran transaksi online di ecommerce atau marketplace.
- 4) Mitra dapat menolak secara sopan kepada pelanggan apabila menemukan pesanan seperti yang disebutkan pada point nomor 3.
- 5) Pastikan mitra menyimpan tangkapan layar panggilan telepon atau GrabChat sebagai bukti konfirmasi ke pelanggan.
- 6) Pastikan mitra memiliki dan menyimpan struk belanja dari penjual.
- 7) Pastikan menekan tombol selesai dilokasi pengantaran yang sesuai titik.
- 8) Pastikan melakukan pengajuan maksimal 1x24 jam setelah orderan mitra diselesaikan.

Pihak driver grabfood mendapatkan penggantian biaya dari perusahaan sangat cepat, lebih kurang 1x24 jam, dan paling lama masa penggantian dari perusahaan yaitu 3 (tiga) hari kerja.

Pada aplikasi Grab sendiri, driver dapat melakukan klaim atau memberitahukan kepada perusahaan bahwasanya driver mengalami orderan fiktif. Klaim tersebut dapat dilakukan melalui pusat bantuan yang terdapat pada aplikasi. Namun pada kenyataannya kebanyakan driver grab lalai atau merasa panik dan tidak mengetahui cara melakukan pengaduan terkait kerugian atas orderan fiktif yang mereka alami.⁴¹

⁴¹ Bapak Dipo, *Staff Perusahaan Grab Cabang Banda Aceh*, Wawancara, 31 Juli 2023, Jam 14.00 WIB

Berdasarkan wawancara dengan mitra grabfood Urban Thai Tea pihak perusahaan PT Grab Indonesia tidak melakukan penggantian biaya dikarenakan ketika seseorang memesan makanan melalui driver grab, pihak driver grab langsung mengisi kode pin dan membayarkannya pesanan tersebut menggunakan saldo mereka sendiri, baru selanjutnya pesanan tersebut diantarkan kepada konsumen. Apabila mitra restaurant mengalami orderan fiktif melalui driver grab maka tidak ada kerugian yang disebabkan oleh pihak restaurant.

Terkait dengan tanggung jawab penggantian biaya 40% yang dilakukan oleh perusahaan PT Grab Indonesia tidak sesuai dengan kenyataannya. Karena mekanisme yang diterapkan pada masing-masing outlet berbeda-beda.⁴²

Berdasarkan wawancara dengan mitra grabfood Dar Risol, tanggung jawab perusahaan PT Grab Indonesia terkait kerugian yang dialami mitra dalam orderan fiktif yaitu dengan membayarkan uang langsung melalui saldo driver. Penggantian uang tersebut tidak langsung masuk melainkan menunggu 1 hari kerja.⁴³

Berdasarkan wawancara dengan driver grab, perusahaan memang benar melakukan tanggung jawab kepada driver yang mengalami pemesanan fiktif dengan memperlihatkan bukti yang jelas. Tanggung jawab perusahaan yang diberikan kepada driver tersebut sesuai dengan prosedur yang telah

⁴² Bapak Reza Fahlevi, *HRD Urban Thai Tea, Wawancara*, 11 Agustus 2023, Jam 16.00 WIB

⁴³ Ibu Inayati Mafda, *Manager Dar Risol, Wawancara*, 12 Agustus 2023, Jam 20.00 WIB

ditentukan oleh pihak perusahaan PT Grab Indonesia. Penggantian yang dilakukan pihak perusahaan berupa biaya ongkos kirim dan biaya makanan.⁴⁴

Berdasarkan wawancara dengan mitra Mixue Lampineung, tanggung jawab perusahaan penyedia layanan terhadap kerugian mitra sendiri terhadap orderan fiktif yang diterima yaitu perusahaan Grab langsung membayar kerugian orderan fiktif sesuai dengan prosedur yang telah diperjanjikan. Penggantian yang dilakukan oleh perusahaan kepada mitra yang mengalami order fiktif dengan membayar langsung ke rekening mitra sejumlah kerugian yang dialami. Proses penggantian kerugian yang dialami mitra yang mengalami kerugian karena orderan fiktif yaitu 1 x 24 jam semenjak pelaporan oleh mitra dilakukan.⁴⁵

Berdasarkan wawancara dengan Barista *The 'D Arabica Coffee*, sama halnya dengan mitra-mitra lain tanggung jawab perusahaan penyedia layanan terhadap mitra yang mengalami kerugian karena order fiktif dengan mengikuti prosedur yang berlaku pada perusahaan. Mitra melaporkan telah mengalami order fiktif pada perusahaan selanjutnya menyebutkan berapa kerugian yang dialami pada saat order fiktif terjadi dan mengikuti semua arahan yang tertera. Selanjutnya pihak perusahaan melakukan penggantian biaya kerugian mitra yang mengalami order fiktif selama 1 x 24 jam.

⁴⁴ Bapak Baihaqi, *Ketua Komunitas Grab Nusantara*, Wawancara 4 Agustus 2023 Jam 11.00

⁴⁵ Bapak Julian, *Kasir Mixue Lampineung*, Wawancara 5 September 2023 Jam 14.30

The 'D Arabica Coffe sendiri hanya bekerjasama dengan grab. Untuk sistem pembayaran dari *The 'D Arabica Coffe* sendiri menerapkan sistem pembayaran yang berbeda dari cafe atau resto yang lain. *The 'D Arabica Coffe* menerapkan sistem pembayaran pesanan dibayarkan setelah pesanan berhasil diantarkan pihak driver ke pelanggan, dan pesanan tersebut tidak menggunakan uang driver terlebih dahulu.⁴⁶

Berdasarkan wawancara dengan Pemilik Gerai Kebab Sahara, tanggung jawab perusahaan yang diberikan kepada mitra yang mengalami order fiktif dilakukan sesuai dengan prosedur perusahaan dimana pihak mitra yang mengalami order fiktif wajib mengupload bukti struk pembelian kerugian kepada pihak perusahaan untuk melakukan penggantian dana. Prosedur pentransfer yang dilakukan perusahaan untuk ganti kerugian dilakukan dalam 1 x 24 jam setelah laporan masuk.⁴⁷

B. Hubungan Hukum Antara Perusahaan dengan Mitra GrabFood

Hubungan antara manusia dengan manusia dalam praktek sehari-hari seringkali dapat menimbulkan hubungan hukum, yang mana dalam hubungan antara yang satu dengan yang lainnya akan menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak. Hubungan hukum timbul karena adanya suatu kesepakatan yang mengikat para pihak didalam suatu perjanjian seperti halnya dalam fitur grabfood.

⁴⁶ Bapak Febrisar, *Barista The 'D Arabica Coffee*, Wawancara 11 September 2023 Jam 20.00

⁴⁷ Ibu Eliyana, *Pemilik Gerai Kebab Sahara*, Wawancara 14 September 2023 Jam 14.00

Berdasarkan penelitian dan wawancara dengan *Staff* Perusahaan Grab Cabang Banda Aceh, hubungan hukum antara pihak perusahaan dengan mitra grabfood sudah jelas, dimana perusahaan akan menggantikan biaya secara penuh, baik itu makanan dan juga ongkos kirim kepada driver yang mengalami orderan fiktif. Terkait dengan keamanan driver selama perjalanan atau selama melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku.

Pihak perusahaan juga bekerja sama dengan pihak rumah sakit dan kepolisian sehingga dapat memudahkan dan meringankan pihak driver dalam permasalahan biaya dan penyelesaian jika sesuatu yang tidak diinginkan terjadi dilapangan saat bekerja.

Sebelum menjadi driver, baik driver grab ataupun driver grabfood pihak perusahaan memberlakukan peraturan yang wajib dan berhak untuk diikuti oleh driver untuk mengikuti beberapa tahapan latihan. Latihan itu berupa menonton video training bagaimana membawa penumpang sesuai SOP yang berlaku. Apabila driver sudah mengikuti latihan tersebut driver dinyatakan layak dan bisa membawa penumpang.⁴⁸

Berdasarkan wawancara dengan mitra grabfood Urban Thai Tea, hubungan hukum perusahaan dengan mitra grabfood jelas sesuai dengan perjanjian. Dimana hubungan hukum keduanya terjadi berdasarkan perjanjian elektronik (*E-Contract*) kerjasama kemitraan. Perjanjian online sendiri lahir dengan bantuan fasilitas diatas jaringan computer yang saling

⁴⁸ Bapak Dipo, *Staff Perusahaan Grab Cabang Banda Aceh*, Wawancara, 31 Juli 2023, Jam 14.00 WIB

terhubung. Perjanjian tersebut termuat dalam dokumen elektronik dan media elektronik lainnya.⁴⁹

Berdasarkan wawancara dengan mitra grabfood Dar Risol, hubungan hukum perusahaan dengan mitra grabfood sesuai dengan perjanjian. Perjanjian yang diterapkan oleh pihak perusahaan PT Grab Indonesia. Dimana hubungan hukum keduanya terjadi berdasarkan perjanjian secara elektronik kemitraan. Perjanjian elektronik yang dimaksud termuat dalam dokumen elektronik dan media elektronik.⁵⁰

Berdasarkan wawancara dengan driver grab, hubungan driver sudah jelas tertera pada perjanjian elektronik dimana segala sesuatu yang terjadi dilapangan akan menjadi tanggung jawab dari perusahaan apabila terjadinya sesuatu yang tidak diinginkan. Sebelum menjadi driver, baik driver grab ataupun driver grabfood pihak perusahaan memberlakukan peraturan yang wajib dan berhak untuk diikuti oleh driver untuk mengikuti beberapa tahapan latihan. Latihan itu berupa menonton video training bagaimana membawa penumpang sesuai SOP yang berlaku.⁵¹

Berdasarkan wawancara dengan mitra Mixue Lampineung, hubungan hukum yang terjadi antara perusahaan dengan mitra grab food sangat jelas dimana setiap mitra grab food yang bergabung pada perusahaan Grab Indonesia wajib menandatangani perjanjian secara elektronik. Dan semua

⁴⁹ Bapak Reza Fahlevi, *HRD Urban Thai Tea*, Wawancara, 11 Agustus 2023, Jam 16.00 WIB

⁵⁰ Ibu Inayati Mafda, *Manager Dar Risol*, Wawancara, 12 Agustus 2023, Jam 20.00 WIB

⁵¹ Bapak Baihaqi, *Ketua Komunitas Grab Nusantara*, Wawancara 4 Agustus 2023 Jam 11.00 WIB

mitra grab food wajib mematuhi semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan menjalankan semua sesuai dengan prosedur.⁵²

Berdasarkan wawancara dengan Barista *The 'D Arabica Coffee*, hubungan hukum antara perusahaan dengan mitra grab food terjadi sesuai dengan perjanjian elektronik yang disediakan oleh perusahaan. Hubungan hukum keduanya terjadi begitu jelas. Dimana setiap mitra wajib mematuhi apa yang sudah diperjanjikan.⁵³

Berdasarkan wawancara dengan Pemilik Gerai Kebab Sahara, sama halnya dengan mitra-mitra yang bergabung dengan perusahaan Grab Indonesia. Hubungan hukum antara perusahaan dengan grab food terjadi sesuai dengan yang diperjanjikan. Perjanjian dilakukan dengan perjanjian elektronik. Setiap mitra yang bergabung pada perusahaan PT. Grab Indonesia wajib mengikuti semua arahan dan prosedur yang berlaku.⁵⁴

C. Akibat Hukum Yang Di Timbulkan Dari Terjadinya Pemesanan Fiktif Yang Terjadi Kepada Mitra Grab Food

Dunia hukum sebenarnya sudah sejak lama memperluas penafsiran asas dan normanya ketika menghadapi persoalan yang bersifat tidak berwujud. Kenyataan saat ini yang berkaitan dengan kegiatan *cyber* tidak lagi sederhana ini, mengingat kegiatannya tidak lagi bisa dibatasi oleh teritori suatu negara. Aksesnya dengan mudah dapat dilakukan dari belahan

⁵² Bapak Julian, *Kasir Mixue Lampineung*, Wawancara 5 September 2023 Jam 14.30

⁵³ Bapak Febrisar, *Barista The 'D Arabica Coffee*, Wawancara 11 September 2023 Jam 20.00

⁵⁴ Ibu Eliyana, *Pemilik Gerai Kebab Sahara*, Wawancara 14 September 2023 Jam 14.00

dunia manapun, kerugian dapat terjadi baik pada pelaku internet maupun orang lain yang tidak pernah berhubungan sekalipun.

Berdasarkan penelitian dan wawancara dengan *Staff* Perusahaan Grab Cabang Banda Aceh, penyebab terjadinya pemesanan fiktif yang terjadi kepada mitra grabfood yaitu karena perusahaan PT Grab Indonesia tidak mengetahui apakah akun yang terdaftar pada aplikasi Grab merupakan akun asli atau palsu, sehingga driver grabfood mengalami orderan fiktif. Pihak perusahaan mengetahui bahwa akun tersebut palsu atau asli dari laporan yang dilakukan oleh driver grab. Setelah mendapat laporan tersebut pihak perusahaan melakukan pemblokiran terhadap akun tersebut.⁵⁵

Berdasarkan wawancara dengan mitra grabfood Urban Thai Tea, penyebab terjadinya orderan fiktif yang dialami oleh mitra adalah karena Urban Thai Tea sendiri menyediakan jumlah varian makanan dan minuman yang berbeda-beda. Tidak hanya gojek, grab dan beberapa penyedia layanan yang juga bekerja sama dengan mitra urban thai tea sendiri. Urban Thai Tea sendiri mengalami orderan fiktif dalam 1 (satu) hari bisa sampai 10-15 kali.⁵⁶

Berdasarkan wawancara dengan mitra grabfood Dar Risol, penyebab terjadinya orderan fiktif dikarenakan aplikasi grabfood mengalami kendala jaringan sehingga orderan yang masuk tidak dapat di tolak oleh pihak restaurant kecuali dikonfirmasi langsung oleh pihak driver grab dan

⁵⁵ Bapak Dipo, *Staff Perusahaan Grab Cabang Banda Aceh*, Wawancara, 31 Juli 2023, Jam 14.00 WIB

⁵⁶ Bapak Reza Fahlevi, *HRD Urban Thai Tea*, Wawancara, 11 Agustus 2023, Jam 16.00 WIB

pesanannya langsung diterima pada aplikasi pihak restaurant tanpa konfirmasi terlebih dahulu.⁵⁷

Berdasarkan wawancara dengan driver grab, penyebab terjadinya pemesanan fiktif yang terjadi karena aplikasi sering mengalami kendala jaringan, sehingga untuk melakukan konfirmasi pemesanan pihak driver grab harus konfirmasi terlebih dahulu. Penyebab terjadinya pemesanan fiktif juga dikarenakan banyaknya akun palsu yang sulit untuk diketahui siapa sebenarnya pemesan orderan tersebut.⁵⁸

Berdasarkan wawancara dengan mitra Mixue Lampineung, penyebab terjadinya pemesanan fiktif yang terjadi pada mitra grab food salah satunya adalah kendala di jaringan sehingga orderan yang masuk tidak dapat di tolak oleh pihak restaurant melainkan harus ada konfirmasi dari pihak driver grabfood sendiri. Pihak mixue sendiri melakukan cara tersendiri untuk menghindari adanya pemesanan fiktif salah satunya dengan cara menyiapkan orderan setelah driver grabfood datang untuk konfirmasi langsung terkait orderan tersebut. Selain penyebab pada jaringan varian pada menu pesanan juga menjadi penyebab orderan fiktif terjadi.⁵⁹

Berdasarkan wawancara dengan Barista *The 'D Arabica Coffee*, penyebab terjadinya pemesanan fiktif yang terjadi pada mitra grab food disebabkan adanya miss komunikasi antara owner dan karyawan karena HP

⁵⁷ Ibu Inayati Mafda, *Manager Dar Risol*, Wawancara, 12 Agustus 2023, Jam 20.00 WIB

⁵⁸ Bapak Baihaqi, *Ketua Komunitas Grab Nusantara*, Wawancara 4 Agustus 2023 Jam 11.00 WIB

⁵⁹ Bapak Julian, *Kasir Mixue Lampineung*, Wawancara 5 September 2023 Jam 14.30

yang terhubung ke dalam aplikasi grab tersedia di 2 (dua) HP yaitu HP owner dan HP karyawan. Sementara HP yang terdaftar pada aplikasi grab adalah HP owner sendiri. Sementara dari segi driver sendiri ketika orderan masuk driver meminta untuk pesanan langsung di buatkan jadi begitu driver tiba pesanan langsung diambil dan pergi tidak menunggu lama lagi untuk proses pembuatan.⁶⁰

Berdasarkan wawancara dengan Pemilik Gerai Kebab Sahara, penyebab terjadinya pemesanan orderan fiktif pada mitra dikarenakan banyaknya akun palsu yang mendaftar di aplikasi grab sehingga pada saat pesanan masuk pada restaurant, restaurant langsung menyiapkan pesanan. Selain akun palsu, kendala pada jaringan juga terjadi sehingga ketika orderan masuk driver dan pihak restaurant sulit untuk mengkonfirmasi pesanan.⁶¹

Akibat hukum yang di timbulkan dari terjadinya pemesanan fiktif yang terjadi kepada mitra grab food yaitu kerugian pengemudi akibat pemesanan fiktif pada layanan grabfood. Perbuatan pemesanan fiktif ini sangatlah merugikan para mitra atau pengemudi dikarenakan mereka tidak mendapatkan ongkos dari jasa pengiriman makanan atau minuman yang telah dipesan oleh oknum yang melakukan pemesanan fiktif tersebut, disisi lain perbuatan tersebut juga menguras bensin, tenaga, maupun waktu bagi mitra atau pengemudi untuk menuju lokasi restoran yang dipesan.

⁶⁰Bapak Febrisar, *Barista The 'D Arabica Coffee*, Wawancara 11 September 2023 Jam 20.00

⁶¹Ibu Eliyana, *Pemilik Gerai Kebab Sahara*, Wawancara 14 September 2023 Jam 14.00

Kerugian yang dialami oleh para mitra bukan merupakan kesalahan mereka sendiri namun kesalahan dari orang memesan makanan ataupun minumam pada layanan grabfood namun tidak bertanggung jawab atas pesanannya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian diatas, sebagai rangkaian akhir penutup dari skripsi ini, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Pihak perusahaan PT Grab Indonesia bertanggung jawab terhadap mitra yang mengalami pemesanan fiktif. Pihak perusahaan memberikan penggantian biaya makanan yang telah dipesan dan juga biaya ongkos kirim. Penggantian diberikan perusahaan kepada driver yang mengalami pemesanan fiktif.
2. Hubungan hukum antara pihak perusahaan dengan mitra grabfood sudah jelas dimana pihak perusahaan menggantikan biaya secara penuh baik itu biaya makanan dan juga ongkos kirim kepada driver yang mengalami orderan fiktif. Keamanan driver selama perjalanan sesuai dengan SOP yang berlaku.
3. Akibat hukum yang ditimbulkan dari terjadinya pemesanan fiktif yang terjadi yaitu mitra grab food mengalami kerugian akibat pemesanan fiktif tersebut dikarenakan mereka tidak mendapatkan ongkos dari jasa pengiriman makanan atau minuman yang telah dipesan oleh oknum yang melakukan pemesanan fiktif tersebut.

B. Saran

Mengacu pada kesimpulan diatas yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada PT Grab Indonesia untuk mengatur secara jelas bentuk tanggung jawab perusahaan kepada mitra dan driver secara jelas didalam perjanjian agar pemesanan secara fiktif yang dialami oleh mitra dan driver dapat teratasi dengan baik.
2. Diharapkan dalam menetapkan hak dan kewajiban kepada pihak mitra dan driver lebih terperinci dan dapat di jelaskan secara detail sehingga pihak mitra dan driver tidak mengalami kerugian.
3. Diharapkan kepada pihak perusahaan PT Grab Indonesia agar dapat melakukan upaya penyelesain pemesanan secara fiktif dengan baik sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama. dan kepada konsumen untuk benar-benar beritikad baik dan bertanggung jawab dengan apa yang dilakukan agar tidak merugikan pihak lain dengan perbuatan yang mereka lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra AsityaBakti, 2014,
- Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor : Ghalia Indonesia, 2010
- Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, 2005
- Bambang Waluyo, *Penelian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- Cindawati, *Hukum Dagang dan Perkembangannya*, Palembang : Putra Penuntun, 2014
- CST Kansil, *Modul Asas Hukum Perdata* , Pradya paramita, Jakarta, 2000.
- , *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Edisi Ke-2, Jakarta : Sinar Grafika, 2013
- Darza Z.A, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, Delima Baru, Jakarta, 2000
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Erlangga, Jakarta, 1996
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Pres, Yogyakarta, 2017
- Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Cetakan Ke-1, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009
- Kansil dan Cristine, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT Pradnya Paramita, 1995
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014

Maimun, *Hukum Ketenaga Kerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007

R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermassa, Jakarta, 2005

Soekidjo Notoatmojo, *Etika dan Hukum Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010

Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta : PT Rineka Citra, 1998

Titik Triwulan dan Shinta Febrian, *Perlindungan Hukum Bagi Pasien*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 201

Zainal Asikin, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Cetakan ke-1, Jakarta : Kencana, 2016,

Zaeni Asyhdie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008

B. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

C. Jurnal

Gunawan, Johanes. “Reorientasi Hukum Kontrak di Indonesia”, *Jurnal Hukum Bisnis*, Volume 22, Edisi No.6

Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Volume 17 No.6

D. Website/Internet

www.legalakses.com “orang yang tidak cakap Melakukan Perbuatan Hukum” diakses tgl 11 Februari 2023, pukul 20.26 WIB

LAMPIRAN



Wawancara dengan Bapak Dipo, *Staff Perusahaan Grab Cabang Banda Aceh*,
Wawancara, 31 Juli 2023, Jam 14.00 WIB



Wawancara dengan Bapak Reza Fahlevi, *HRD Urban Thai Tea*, 11 Agustus 2023, Jam 16.00 WIB



Wawancara dengan Ibu Inayati Mafda, *Manager Dar Risol*, 12 Agustus 2023, Jam 20.00 WIB